



## VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 agosto 2011 presso la Sede dell'Unione degli Industriali della Provincia di Varese

tra

la Prealpi Spa di Varese rappresentata dal Rag. Giovanni Sessa assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese nella persona del Dr. Luca Rossi

e

la RSU della Prealpi Spa  
la FLAI-CGIL di Varese, in persona del Sig. Giuseppe Mottura  
la FAI CISL di Varese, in persona del sig. Vincenzo Nisi

Premesso che

- tra le parti è già stato siglato in precedenza un accordo istitutivo del premio di risultato, poi modificato tramite intese integrative, il tutto nell'ambito dei principi sanciti dagli accordi interconfederali in materia ed in applicazione dell'art. 55 del vigente CCNL per l'industria alimentare;
- il predetto accordo e le successive intese sono giunte a scadenza in data 31/12/2010;
- peraltro le parti si sono date reciprocamente atto della opportunità di proseguire sulla strada così intrapresa e pertanto di procedere ad un nuovo accordo, basato sempre sulle caratteristiche sopra richiamate e con le modifiche concordemente ritenute necessarie rispetto alle sopra citate intese, in particolare per quanto concerne la configurazione dei parametri di riferimento e delle somme da erogare al raggiungimento degli obiettivi prefigurati.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

### **Relazioni industriali**

Le parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali, ritengono che il metodo del confronto consenta di realizzare le condizioni per porre in essere percorsi di sviluppo e di crescita, sulla base degli indirizzi strategici aziendali.

Alla luce degli scenari e degli indirizzi sopra indicati le parti ritengono opportuno accompagnare in maniera adeguata questo processo favorendo un sistema di relazioni corretto e costruttivo, basato sul dialogo e sulla partecipazione, nel rispetto dei reciproci ruoli.

La tempestività delle comunicazioni ed il coinvolgimento della RSU sono fattori indispensabili in un sistema di relazioni industriali moderno.

In tale ottica l'azienda fornirà annualmente, nel corso di 2 incontri annuali da tenersi rispettivamente entro il mese di marzo ed entro il mese di ottobre, informazioni riguardanti:

- illustrazione dei risultati dell'anno precedente
- andamenti e prospettive industriali e commerciali
- programmi di investimento ed innovazione di particolare rilevanza

CR



- situazione occupazionale, con specifica dei livelli di inquadramento, e sue prospettive, con particolare riferimento al turn-over, al numero e ai motivi del ricorso al contratto di somministrazione di lavoro
- ricorso al lavoro straordinario, con indicazione delle ore complessivamente effettuate
- le attività che si svolgono sotto forma di appalto

Sono previste inoltre riunioni di approfondimento tra la RSU e Azienda, che potranno essere convocate su richiesta di una delle parti, al fine di esaminare le problematiche aziendali.

Entro il mese di marzo di ogni anno sarà materia di oggetto di confronto con le Rsu l'applicazione ed il ricorso agli istituti di ferie, ROL, ex festività.

Al fine di garantire l'esatta applicazione delle disposizioni del CCNL in materia di classificazione dei lavoratori, durante tale incontro le parti discuteranno altresì eventuali singole problematiche connesse con l'inquadramento professionale dei lavoratori.

Viene riconfermata la disponibilità, previa richiesta, di una saletta per svolgere riunioni sindacali, dove verrà collocato un armadietto a disposizione della RSU.

Verrà installata una bacheca ad uso sindacale nel corridoio antistante l'area degli uffici.

### **Mercato del lavoro**

Le parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di principale riferimento dell'Azienda.

L'Azienda nel periodo 2009/2011 ha attuato processi di stabilizzazione di rapporti di lavoro, trasformando a tempo indeterminato n. 12 contratti di somministrazione/a tempo determinato. La società, qualora ritenga che sussistano esigenze tecniche, produttive od organizzative con caratteristiche di stabilità, tali da giustificare l'inserimento di personale a tempo indeterminato, considererà prioritariamente nella rosa dei candidati le professionalità già inserite con contratto di somministrazione/tempo determinato e valutate positivamente, che abbiano prestato la propria attività in mansioni equivalenti. L'Azienda si confronterà con la RSU sulle possibilità di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di cui sopra, in relazione alle esigenze tecnico produttive ed alla professionalità dei lavoratori.

### **Formazione e professionalità**

Le parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative connesse allo sviluppo tecnologico, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità quale obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento degli standard di competitività e di efficienza dell'azienda.

Le parti a tal fine valuteranno anche l'opportunità e la possibilità di formulare progetti formativi specifici condivisi, attivando tutti gli strumenti necessari per poter accedere ai fondi della bilateralità esistente (Fondimpresa).

Le parti, nell'ipotesi di introduzione di nuove tecnologie effettueranno una verifica degli impatti che tali innovazioni determinano sulla professionalità esistente o richiesta agli addetti, con particolare riferimento alla polivalenza o polifunzionalità degli addetti, secondo quanto previsto dall'art. 26 del vigente ccnl. Ove, a seguito della verifica di cui sopra, si rilevi l'esistenza di nuove posizioni professionali, verranno valutati i riflessi in materia di classificazione professionale, fermo restando il rispetto della vigente normativa contrattuale.

ER

20  
GL  
C.T.



### **Appalti**

Qualora, per perseguire il miglioramento delle condizioni di efficienza ed efficacia, la Società intenda affidare a società specializzate lo svolgimento di specifiche lavorazioni o fasi di esse, tra azienda ed RSU avrà luogo un confronto preventivo volto ad approfondirne le motivazioni ed esaminarne gli eventuali riflessi sull'occupazione.

### **Orario di lavoro**

Nel caso di introduzione di modifiche al regime orario di interi reparti produttivi o categorie di lavoratori, le parti si incontreranno preventivamente per esaminare congiuntamente le cause che determinano tali necessità, le modalità delle variazioni e l'impatto nei confronti dei lavoratori.

Ogni lavoratore godrà di un periodo di 2 settimane consecutive di ferie nel periodo giugno-settembre. Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali verrà garantita equa rotazione all'interno di tale periodo.

Le riduzioni di orario di cui all'art. 30, comma 14, del CCNL, continueranno ad essere fruite in aggiunta al monte ore ferie da parte degli operai, tenuto conto dei periodi di maggiore intensità produttiva e delle relative esigenze tecnico-produttive, mentre per gli impiegati si conferma la prassi in atto della riduzione giornaliera dell'orario di 15 minuti, al fine di individuare un orario di lavoro di 7 ore e 45 minuti, fatti comunque salvi eventuali conguagli a fine anno

Viene confermata la prassi in atto che prevede la possibilità della fruizione di ferie e rol anche a singole ore.

### **Mensa**

Con decorrenza dal 1° luglio 2011 l'indennità mensa viene elevata ad Euro 20,00 mensili.

### **Ambiente e sicurezza sul lavoro**

Le parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alla sicurezza sul lavoro con l'impegno, nel rispetto dei reciproci ruoli, a ridurre le condizioni di rischio. A tal fine proseguiranno sia le iniziative formative in materia di igiene e sicurezza, sia le attività di informazione interna sui rischi generici e specifici, nonché idonea attività di sensibilizzazione dei lavoratori.

L'azienda, al fine di realizzare il miglioramento continuo della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, individua nella responsabile partecipazione del RLS un metodo efficace e utile per individuare i rischi e per sensibilizzare ulteriormente tutti i lavoratori nelle attività di prevenzione e protezione.

Il documento di valutazione dei rischi, con particolare attenzione all'evoluzione della sicurezza dei lavoratori, sarà oggetto di verifica semestrale congiunta tra azienda, RSPP ed RLS.

Per quanto riguarda gli indumenti da lavoro, a livello aziendale tra Direzione ed RSU si effettuerà entro il mese di ottobre un confronto per effettuare le opportune valutazioni in merito ad esigenze relative a specifiche postazioni di lavoro.

Viene prevista l'effettuazione di un'ora all'anno di assemblea retribuita da tenersi a cura del RSPP, medico competente, RLS avente ad oggetto un'informazione e formazione sulle tematiche della sicurezza del lavoro, con la finalità di affrontare eventuali situazioni suscettibili di miglioramenti.

L'azienda valuterà la possibilità di operare miglioramenti all'area ristoro, con la finalità di limitare l'afflusso di correnti d'aria fredda durante il periodo invernale.

ER



### Premio per obiettivi

Viene istituito, nell'ambito dei principi sanciti dagli accordi interconfederali in materia, ed in applicazione dell'art. 55 del ccnl 22 settembre 2009, un premio di risultato di natura variabile, non predeterminabile né consolidabile, connesso al raggiungimento di obiettivi di produttività secondo le modalità di seguito specificate.

Il premio misura le quantità fatturate (comprehensive dei trasferimenti alle agenzie) nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre di ogni anno delle seguenti 4 famiglie di prodotti:

- Burri Prealpi (da 125, 250, 500 e 1.000 grammi più porzioni), Burro Bio, Metà-Metà, Burro Chiarificato (da 250 e 500 grammi), esclusi burri vari (campagnola, zangola);
- Nuovo Prealpi (da 125 e 250 grammi);
- Pizzottella al consumo (da 250 e 500 grammi) compresa la leggera (da 250 e 500 grammi), esclusi i 2 kg;
- Formaggini a marchio Prealpi (Dinki, Quadrifoglio) e Land, tutti nei formati 140, 200 e 280 grammi.

Per la determinazione del premio troveranno applicazione le seguenti tabelle, i cui valori sono espressi in quintali:

BURRI PREALPI	EURO
23.000	50
24.000	150
25.000	250
26.000	350
27.000	450
≥27.500	500

NUOVO PREALPI	EURO
12.000	50
13.000	150
14.000	250
15.000	350
≥15.500	400

PIZZOTTELLA	EURO
8.500	50
9.500	150
10.500	250
11.500	350
≥12.000	400

FORMAGGINI	EURO
18.000	50
19.000	150
20.000	250
21.000	350
22.000	450
≥22.500	500

L'importo complessivo del premio da erogare sarà costituito dalla somma dei risultati dei quattro tipi di prodotto considerati. Verranno considerati anche i valori intermedi, all'interno dei valori delle tabelle che precedono, secondo la correlazione "10 Euro ogni 100 quintali".

In aggiunta al premio collegato al raggiungimento del parametro di produttività sopra descritto le parti convengono di introdurre un'ulteriore quota del premio di risultato diversificata individualmente in funzione della partecipazione dei singoli lavoratori alle attività aziendali e quindi prendendo a riferimento un parametro di assenteismo individuale. Tale quota aggiuntiva di premio di risultato verrà

er

DA  
al  
col.



erogata annualmente solo nel caso in cui, a consuntivo, risulti che si sia raggiunto il valore minimo previsto dalle tabelle sopra individuate per almeno una famiglia di prodotti.

Ai fini della determinazione della quota di premio legata alla presenza, viene definita la seguente tabella riferita ai singoli lavoratori.

<b>gg di assenza</b>	<b>erogazione salariale annua lorda pro capite</b>
superiore a 20	Euro 0
da 15 a 20	Euro 60,00
da 10 a 14	Euro 90,00
da 6 a 9	Euro 120,00
da 4 a 5	Euro 160,00
da 0 a 3	Euro 200,00

I giorni di assenza includono: le malattie (escluse le giornate di ricovero ospedaliero e di "day hospital"), le assenze ingiustificate, le assenze non retribuite, le aspettative, l'astensione facoltativa per maternità.

Le assenze inferiori al giorno intero devono intendersi escluse dalla base di calcolo.

Per i lavoratori con contratto di somministrazione si applica quanto previsto dall'accordo del 24 marzo 2009.

#### **Maturazione e liquidazione del premio**

Il Premio per obiettivi disciplinato dal presente accordo segue un criterio di maturazione annuale, in ragione di anno civile (01.01-31.12). I dati consuntivi necessari per il calcolo del premio saranno disponibili entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. La conseguente erogazione, già comprensiva dell'incidenza sui vari istituti contrattuali e legali e quindi non utile per il calcolo degli stessi, compreso il TFR, sarà effettuata, ai lavoratori con un rapporto di lavoro in essere (anche con contratto di somministrazione) alla fine del mese di febbraio, con la retribuzione del mese di marzo successivo all'anno di riferimento, secondo le regole in atto per la tredicesima mensilità/gratifica natalizia

Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà corrisposto in dodicesimi sulla base dei mesi interi di servizio prestato computando per intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Nell'eventualità che vi fossero dei lavoratori che nel corso dell'anno di maturazione del premio, lasciassero l'Azienda per pensionamento, si darà luogo alla liquidazione di un premio determinato in ragione di tanti dodicesimi, quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'anno, calcolati con riferimento all'ammontare lordo dell'ultimo premio liquidato ai lavoratori nell'anno precedente. Nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo a titolo di PDR sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto nel contratto individuale.

La quota di premio legata alla presenza non spetta ai lavoratori assunti nel secondo semestre dell'anno di riferimento.

Azienda ed RSU si incontreranno, di norma mensilmente, al fine di effettuare un monitoraggio dell'andamento dei parametri del premio per obiettivi, attraverso i dati aziendali normalmente utilizzati.

er



Azienda ed RSU si incontreranno, di norma mensilmente, al fine di effettuare un monitoraggio dell'andamento dei parametri del premio per obiettivi, attraverso i dati aziendali normalmente utilizzati.

Le parti espressamente riconoscono che il premio per obiettivi testè regolamentato risponde alle caratteristiche necessarie per rientrare a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle vigenti norme di legge.

**Periodo di validità e verifiche**

Il presente accordo ha validità per il triennio 2011 – 2013 e scadrà ad ogni effetto il 31 dicembre 2013. Le Parti potranno concordare, nel corso di vigenza del presente accordo, delle modifiche o dei correttivi al meccanismo del Premio di Risultato, in termini di parametri ed obiettivi, considerando l'eventuale introduzione di innovazioni tecnologiche nel processo che modifichino sensibilmente i parametri di riferimento, nonché le evoluzioni del mercato e le intese commerciali di particolare natura che incidano significativamente sul mix produttivo o sulle quantità dei prodotti oggetto della presente intesa.

La RSU e le organizzazioni sindacali assicurano la massima riservatezza circa i dati produttivi aziendali portati a loro conoscenza sia nella fase di stipula del presente accordo sia nelle successive fasi di monitoraggio dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

PREALPI SPA

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI  
DELLA PROVINCIA DI VARESE

R.S.U.

FLAI CGIL

FAI CISL