

## **IPOTESI DI ACCORDO**

In data 9/12/2014 presso le sale sindacali dell'Unione Industriale di Torino si sono incontrati:

- **la Luigi Lavazza S.p.A.** in persona dei signori Erik Beligni, Massimo Bonello, Giovanni De Rosa, Alberto Pastrone, Eleuterio Quagliarini, assistiti dall'Unione Industriale di Torino, in persona dei signori Alberto Gamba e Lorenzo Braga;
- **le R.S.U. dello Stabilimento di Settimo Torinese**, assistite dalle Organizzazioni Sindacali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, in persona dei signori Antonio Serlenga, Denis Vayr e Manuela Vendola;

dopo ampio e costruttivo confronto le parti hanno stipulato il presente

## **CONTRATTO INTEGRATIVO PER LO** **STABILIMENTO DI SETTIMO TORINESE**

### **PREMESSE**

Lo scenario di mercato nel quale si trova ad operare Lavazza è caratterizzato da una crescente pressione competitiva, espressa da players di diverso spessore industriale e capacità di penetrazione commerciale.

Questo scenario impone ai siti produttivi del Gruppo ed in particolare a quello di Settimo Torinese, di giocare il proprio ruolo avviando un programma di recupero di efficienza finalizzato alla realizzazione del miglior equilibrio tra il più alto livello di qualità e il più adeguato costo di trasformazione.

Per poter fornire un livello di servizio adeguato al mercato e, allo stesso tempo, poter generare opportunità di lavoro e di qualificazione professionale diventa imprescindibile investire sulla flessibilità e sulla polivalenza delle risorse umane, così come sull'efficienza e della funzionalità degli impianti.

La flessibilità è fondamentale per realizzare un'organizzazione del lavoro capace di assorbire le fluttuazioni di mercato, di consolidare l'assetto occupazionale, ponendo le condizioni per il suo sviluppo, e di salvaguardare il reddito dei lavoratori.

Per ottenere flessibilità, la polivalenza è un obiettivo indispensabile da perseguire sia per garantire le esigenze produttive, sia per la salvaguardia e il miglioramento professionale dei lavoratori.

Un'organizzazione del lavoro capace di perseguire queste due linee guida può concretamente essere orientata al raggiungimento di obiettivi di produttività ed efficienza, che costituiscono il presupposto per il futuro sviluppo dello stabilimento di Settimo.

Il presente accordo è finalizzato a creare le condizioni per poter procedere alla realizzazione di un piano di investimenti per rendere lo stabilimento di Settimo un sito poliproduttivo, adeguato alle esigenze di mercato.

## **1. SISTEMA INFORMATIVO E RELAZIONI SINDACALI**

L'importanza delle sfide che lo stabilimento di Settimo deve affrontare per realizzare opportunità di crescita richiede un dialogo costruttivo tra l'Azienda, le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali.

Le parti sottolineano l'importanza di mantenere un sistema di informativa periodica relativo all'andamento dell'Azienda, alla sua posizione nei mercati internazionali e alle principali iniziative di sviluppo finalizzate a raggiungere gli obiettivi di business.

Con riferimento all'art. 4 del CCNL Industria Alimentare vigente verranno effettuati almeno due incontri di informativa all'anno con le R.S.U. e le OO.SS. provinciali di riferimento.

***In tale incontro sarà data ampia e dettagliata informazione sul numero e il genere dei lavoratori interessati dai piani di sviluppo professionale e sull'andamento degli stessi.***

In tale sede sarà fornita esauriente informazione - con il solo limite della riservatezza eventualmente connaturata agli argomenti trattati - sull'andamento del Gruppo Lavazza, ***in particolare sullo stabilimento di Settimo.***

Con particolare riferimento all'occupazione, l'Azienda fornirà adeguata informazione relativamente all'impiego dei contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione.

## **2. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA**

Nell'ambito di una forte attenzione al miglioramento degli ambienti e delle condizioni di lavoro, l'Azienda conferma il proprio impegno alla massima attenzione nella tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti. Questa attenzione si esprime non solo con il pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia, ma con una cultura della sicurezza che mira a evitare anche solo prospetticamente situazioni e/o condizioni di lavoro nocive.

In questo contesto, nell'ambito delle informative periodiche l'Azienda fornirà alle RLS informazioni relative all'andamento degli eventuali infortuni e malattie professionali.

Inoltre, oltre ad iniziative di prevenzione degli infortuni realizzate attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo impiantistico, costituirà obiettivo comune alle parti la creazione di un attivo coinvolgimento di tutte le persone, finalizzato alla riduzione delle occasioni di infortunio.

La stessa attenzione dell'Azienda alla realizzazione delle migliori condizioni di lavoro si esprime nella tutela e nella cura delle proprie persone in tutti i contesti aziendali.

Il Codice Etico del Gruppo Lavazza esprime un patrimonio di valori rappresentativi dell'Azienda e costituisce il modello comportamentale e relazionale di riferimento che deve ispirare l'attività di ogni soggetto parte del Gruppo.

## **3. ORARIO DI LAVORO**

***Lo stabilimento è organizzato sui tre turni di lavoro*** (6.30-14.30; 14.30-22.30; 22.30-6.30 con pausa retribuita per il recupero delle energie psicofisiche e per il godimento del pranzo di 30 minuti) e con orario giornaliero (8.00-16.45 o 8.00-16.30 con pausa non retribuita rispettivamente di 45 e 30 minuti, in funzione delle esigenze lavorative, ovvero con inizio della prestazione lavorativa ordinaria compreso tra le ore 8 e le ore 9 e il termine compreso tra le ore 16.45 e le ore 17.45, in corrispondenza dell'orario di inizio, con pausa non retribuita di 45 minuti).

L'assegnazione dell'orario di lavoro viene effettuata dall'Azienda sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente di appartenenza e della qualifica posseduta.

***In applicazione delle disposizioni degli artt. 30 e 35 del vigente CCNL Industria Alimentare, entro il primo trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale dove saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi collettivi, ai riposi individuali, al ricorso alla flessibilità degli orari e alle prospettive di significativi ricorsi di lavoro straordinario o/e ad assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi.***

***Tale incontro, nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ed il rispetto del programma produttivo, terrà conto degli interessi sociali dei lavoratori.***

***Nell'ambito di tale incontro, sarà oggetto di esame congiunto il calendario di chiusure collettive dello stabilimento, da realizzarsi mediante utilizzo collettivo di competenze a titolo di permessi retribuiti (5 giorni) e, superati i 5 giorni, mediante utilizzo di ferie o permessi retribuiti, al fine di stabilire le dovute coperture in prossimità di ponti e festività.***

Il piano ferie "estive" sarà realizzato in modo da consentire l'utilizzo di due settimane consecutive di ferie nel corso della stagione estiva, nel rispetto delle percentuali di assenza collettiva che saranno definite in base al piano produttivo e ***in considerazione di un esame congiunto con le RSU per contemperare gli interessi dei lavoratori.***

I permessi retribuiti individuali pari a 68 ore, costituenti il complemento a 108 rispetto al monte ore vincolato in utilizzo collettivo nell'anno di riferimento, saranno utilizzati come Riduzione Orario e fruibili in unità minime pari a mezz'ora, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma seguente.

Il godimento dei permessi retribuiti, così come quello delle ferie, deve essere concordato con il proprio responsabile e da questi autorizzato.

Ai sensi dell'art. 40 del vigente CCNL Industria Alimentare, esigenze impreviste ed urgenti che dovessero sorgere e portare all'impossibilità di recarsi a lavoro, devono essere comunicate tempestivamente, salvo casi di giustificato

impedimento entro l'inizio del proprio turno di lavoro, e successivamente regolarizzate con il proprio responsabile.

***Al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, l'Azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.***

L'Azienda conferma il proprio impegno, peraltro già consolidato, alla piena applicazione della normativa in materia di congedi parentali e di permessi per decesso ed assistenza a congiunti gravemente infermi (Legge n. 53/2000, D.M. n. 278/2000, d. lgs. n. 151/2001, e successive modifiche ed integrazioni).

Con riferimento ai permessi per decesso ed assistenza congiunti l'Azienda estende l'applicazione dei diritti contemplati nella normativa sopra citata alle convivenze "more uxorio", purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Inoltre, quale trattamento di miglior favore, l'Azienda si dichiara disponibile a riconoscere ai dipendenti un giorno di permesso retribuito speciale in caso di decesso di suoceri, generi e nuore nell'ambito di un unico rapporto coniugale del dipendente e/o dei suoi figli, dietro produzione di idonea certificazione relativa al decesso ed allo stato di famiglia, dal quale sia possibile ricostruire il vincolo di affinità.

Peraltro, quale trattamento di miglior favore, l'Azienda conferma la propria disponibilità a concedere anche nello stesso anno più volte i permessi retribuiti, nelle modalità di cui sopra, nel caso di decessi plurimi di parenti e/o affini compresi nella casistica predetta.

Con riferimento al caso di decesso di cognati/e l'Azienda conferma la propria disponibilità a concedere, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, un giorno di assenza dal lavoro, giustificato mediante competenze individuali del lavoratore a titolo di permessi retribuiti o ferie, dietro produzione di idonea certificazione.

***In caso di incapienza delle spettanze annuali, l'Azienda valuterà la concessione di un anticipo sulle spettanze dell'anno successivo, con particolare attenzione ai dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà personale o familiare che avessero esigenza di assentarsi dal lavoro per far fronte alle stesse.***

***Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, l'Azienda conferma la concessione del turno lavorativo fisso, fino al***

compimento dei 3 anni del bambino, alle lavoratrici madri di rientro dopo il periodo di fruizione del congedo di maternità.

#### **4. SERVIZIO MENSA**

Viene confermato il servizio mensa con contributo a carico del dipendente di € 1 per ciascun pasto consumato e di € 0.52 **per il servizio da asporto, composto nel rispetto dei criteri del capitolato, salvo rivalutazione dei costi del servizio, che saranno comunicate tempestivamente.**

**Nel caso, le parti si incontreranno per valutare eventuali differenziazioni di prezzo del servizio mensa.**

I turni di accesso alla mensa saranno illustrati alla RSU non appena definiti in funzione dell'avvio delle pause a scorrimento.

#### **5. BORSE DI STUDIO**

Per l'anno 2015 sarà applicata in via sperimentale una nuova modalità di concorso per le borse di studio destinate a figli di dipendenti dello Stabilimento di Settimo Torinese e/o dipendenti studenti.

Il principio ispiratore sarà la determinazione di importi definiti per ciascun ordine e grado scolastico con una particolare attenzione a premiare l'eccellenza dei risultati conseguiti.

Il monte premi complessivo sarà determinato annualmente sulla base del numero e del livello delle candidature pervenute nell'ambito di un'apposita commissione costituita tra Azienda e RSU.

#### **6. VENDITE PRODOTTI AZIENDALI A DIPENDENTI**

L'Azienda conferma la propria politica di concessione ai dipendenti in vendita a condizioni agevolate e nel rispetto della vigente normativa di legge di propri prodotti, sia caffè, sia food non caffè, sia macchine, nell'ambito delle politiche commerciali e promozionali applicate.

L'Azienda si riserva di ridefinire le modalità di ordine e consegna dei prodotti ai dipendenti.

## **7. PRESTITI CONFINCAF**

Viene confermata la convenzione stipulata da Lavazza con la finanziaria Cofincaf spa per la concessione di finanziamenti personali a condizioni di tasso agevolato a dipendenti del Gruppo.

In applicazione della vigente normativa di legge e della regolamentazione di Banca d'Italia, il dipendente assegnatario di finanziamento dovrà accettare le condizioni previste dalla convenzione e, in particolare, stipulare apposita copertura assicurativa per il rischio vita, infortuni e perdita di impiego.

## **8. SITUAZIONE DI MALATTIA**

L'Azienda si impegna a fornire ai dipendenti che ne facciano richiesta una completa e dettagliata informazione relativa al cumulo di eventuali periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro con riferimento al raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro e del periodo di assenza che determina la riduzione della relativa indennità economica a norma del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare.

Tale informazione verrà fornita per un massimo di 2 volte nel corso di ogni anno solare entro venti giorni dalla richiesta da presentare all'Amministrazione del Personale ovvero all'Ufficio Personale di Stabilimento.

## **9. TRATTAMENTI VARI**

L'Azienda prevede l'attribuzione di una mensilità al compimento del 25° anno di servizio presso l'Azienda, calcolata sulla retribuzione mensile lorda vigente in quel momento.

Inoltre, viene confermata la corresponsione *una tantum* della somma di € 250,00 come gratifica in caso di matrimonio, erogabile per un solo rapporto coniugale durante il rapporto lavorativo.

## **10. INDENNITA' VARIE**

L'Azienda conferma l'erogazione di un'indennità dell'importo di € 30 mensili come riconoscimento per il personale impegnato nelle attività di Primo Soccorso e della Squadra Emergenza Antincendio.

Tale importo sarà inoltre riconosciuto al personale che effettua in maniera continuativa l'attività di conduzione del carrello elevatore.

Le parti si danno atto che tali trattamenti economici non produrranno alcun effetto sugli istituti retributivi indiretti, essendo stati determinati in misura omnicomprensiva.

Tali trattamenti saranno, inoltre, esclusi dalla retribuzione posta a base del Trattamento di Fine Rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del codice civile.

## **11. MANTENIMENTO IN ESERCIZIO DEGLI IMPIANTI**

L'utilizzo ottimale degli impianti costituisce l'elemento fondamentale per realizzare gli obiettivi di efficienza e produttività. In tale ambito si inserisce il positivo effetto del mantenimento in esercizio degli stessi nel corso dell'intervallo mensa.

Tale operazione sarà realizzata mediante un'organizzazione del lavoro, definita nell'ambito del singolo reparto, che consenta di operare a contingente ridotto durante il periodo di godimento della pausa pranzo da parte degli operatori.

Tale organizzazione opererà in modo da evitare cambi qualità durante il periodo di conduzione ad organico ridotto o comunque, eccessivi aggravii di lavoro.

***Nell'ambito del mantenimento in esercizio degli impianti, che consenta di operare a contingente ridotto durante l'intervallo mensa, sarà fondamentale il rispetto di tutte le disposizioni di sicurezza, finalizzato a evitare anche solo prospettivamente situazioni e/o condizione di lavoro nocive, con una particolare attenzione verso i dipendenti con gravi difficoltà uditive.***

Le parti si danno atto che il mantenimento in esercizio delle linee durante la pausa mensa ha dirette ricadute sugli indicatori di produttività del premio per obiettivi.

## **12. STRAORDINARI PRODUTTIVI**

Le parti definiscono le seguenti modalità di attivazione degli straordinari produttivi, ***che saranno impegnativi per tutti i lavoratori coinvolti, salvo giustificati motivi individuali di impedimento***, come previsto dall'art. 31, 5°

comma, e al di fuori dei casi del comma 3° del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare.

Il monte ore pari ad 80 ore/anno pro capite potrà essere realizzato secondo le seguenti modalità:

- a) primo turno completo di lavoro dalle 6.30 alle 14.30 del sabato
- b) due turni di lavoro ridotti a 6 ore nella giornata di sabato (6.30-12.30 e 12.30-18.30 senza pausa mensa).

Lo straordinario sarà attivato normalmente con un preavviso di due settimane, salvo i casi di cui al comma 3° del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare. Qualora le richieste di mercato determinino la necessità di garantire maggiori volumi, l'attivazione del terzo turno di lavoro sarà oggetto di esame con le RSU e potrà essere realizzata con orario ridotto dalle 18.30 alle 00.30 del sabato ovvero con un turno pieno di lavoro dalle 22.30 della domenica alle 06.30 del lunedì mattina.

Le prestazioni straordinarie nella giornata di sabato saranno valorizzate con una maggiorazione pari al 45% fino alle ore 14.30, ai sensi del vigente C.C.N.L, e con una maggiorazione pari al 65% per le ore prestate dopo le 14.30 e per il turno notturno delle 22.30 di domenica.

Il personale chiamato in servizio è normalmente individuato nel personale in forza al turno corrispondente nella settimana di effettuazione (es. chi è in forza sul primo turno dal lunedì al venerdì è chiamato a prestare servizio sul primo turno lavorativo del sabato, chi è in forza sul secondo turno di lavoro dal lunedì al venerdì, in caso di sabato produttivo a due turni, presterà servizio su secondo turno ridotto di lavoro del sabato. Il personale in forza al turno notturno di lavoro potrà volontariamente rendersi disponibile per prestare servizio sul secondo turno del sabato, ove non coinvolto nel turno notturno aggiuntivo di lavoro).

Ferma restando l'organizzazione del lavoro sopra descritta, l'Azienda **autorizzerà** sostituzioni e cambi turno, derivanti da particolari esigenze dei singoli lavoratori, **in modo tale da garantire una presenza qualificata del personale e l'affidabilità della prestazione su tutti i reparti produttivi, nel rispetto delle professionalità richieste.**

### **13. ORGANIZZAZIONE DEI TURNI DI LAVORO**

L'Azienda conferma il funzionamento strutturale dello stabilimento sui tre turni di lavoro.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, connesse anche ai profili professionali coinvolti e al relativo grado di affidabilità della prestazione, conferma la disponibilità a valutare prestazioni continuative volontarie su turno notturno in misura complementare al numero di posizioni lavorative operanti sui due turni diurni di lavoro o superiore.

Resta fermo che tali lavoratori per il tempo di assegnazione al turno notturno dovranno rientrare sui turni diurni per il tempo necessario ad espletare le relative esigenze organizzative e/o formative.

In aggiunta alle maggiorazioni previste dal vigente C.C.N.L. Industria Alimentare, l'Azienda riconoscerà per ogni ora di effettiva prestazione ordinaria di lavoro notturno compresa tra le ore 22.30 e 6.30, un gettone dei seguenti importi:

✓ 6° liv.	€ 2,34
✓ 5° liv.	€ 2,57
✓ 4° liv.	€ 2,82
✓ 3° liv.	€ 3,04
✓ 3°A liv.	€ 3,17
✓ 2° liv.	€ 3,82

Le parti si danno atto che tale trattamento economico non produrrà alcuna incidenza su istituti retributivi indiretti, ivi compreso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del codice civile, il Trattamento di Fine Rapporto, in quanto il suo importo è stato determinato in misura omnicomprensiva. Le parti si danno, altresì, atto che tale istituto concorre a realizzare condizioni per incrementi della produttività ed efficienza e beneficia, quindi, del relativo trattamento agevolato tributario e contributivo.

### **14. MANUTENZIONI**

Gli obiettivi di efficienza e competitività del sito devono essere realizzati attraverso un adeguato e costante presidio manutentivo sugli impianti in grado di mantenere l'efficiente utilizzo produttivo degli stessi.

Fermo restando che la manutenzione, svolta anche a impianti fermi, è fondamentale per il mantenimento e/o il ripristino della funzionalità degli impianti, e viene svolta in lavoro ordinario e straordinario, come disciplinato dall'art. 31 del vigente CCNL Industria Alimentare, il servizio Manutenzione attiverà in maniera programmata ed organizzata un'organizzazione a sedici turni di lavoro, mediante l'attivazione di un turno aggiuntivo con orario 06.30-14.30 del sabato.

Tale organizzazione sarà realizzata mediante scorrimento del primo giorno di riposo settimanale, normalmente cadente sul sabato, nella sola settimana di prestazione lavorativa sul primo turno di lavoro.

Nella settimana di prestazione lavorativa sul secondo turno e su turno notturno, l'attività lavorativa ordinaria sarà normalmente organizzata dal lunedì al venerdì con riposo cadente nella giornata di sabato.

Nei periodi di produzione aggiuntiva nella giornata di sabato, le attività manutentive saranno organizzate in modo da garantire sia il pronto intervento durante l'esercizio degli impianti che le necessarie attività di manutenzione ad impianti fermi.

L'organizzazione sopra descritta con scorrimento a 16 turni sarà attivata normalmente con un preavviso minimo di due settimane per una parte o per l'intero organico di manutenzione.

Lo schema di scorrimento e i diversi profili di turnazione sono esposti nell'allegato 1.

Le parti concordano di valorizzare, anche per il personale di Manutenzione, le prestazioni straordinarie effettuate nella giornata di sabato con le maggiorazioni di cui al punto 12 del presente accordo (maggiorazione pari al 45% fino alle ore 14.30, maggiorazione pari al 65% dopo le 14.30).

L'andamento degli straordinari sarà oggetto di esame nell'ambito delle informative periodiche.

## **15. FLESSIBILITA'**

Al fine di gestire in modo flessibile le fluttuazioni di mercato, generando al tempo stesso opportunità di salvaguardia dell'occupazione, occorre equilibrare nel corso dell'anno la capacità produttiva rispetto alla domanda.

A fronte di minori richieste di mercato per determinate linee di prodotto in determinati periodi dell'anno, le parti condividono la necessità di cogliere ogni opportunità di bilanciamento offerto da esigenze di produzioni aggiuntive in altri periodi dell'anno, per le medesime o differenti linee di prodotto.

Tale compensazione è realizzabile attraverso una riduzione della durata della settimana lavorativa in alcuni periodi e recupero delle prestazioni soppresse in altri.

A tale scopo le parti definiscono le seguenti modalità applicative dell'istituto della flessibilità di cui all'art. 30 del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare:

- la compensazione tra i diversi interventi di flessibilità (positiva e negativa) sarà realizzata in un esercizio compreso tra il 1/01 e il 31/12 dell'anno di riferimento;
- la riduzione lavorativa sarà programmata a livello di linee di prodotto e interesserà i lavoratori normalmente assegnati a tali produzioni. Nel caso in cui il monte ore di flessibilità negativa da effettuare sia cospicuo, questo sarà distribuito tra le persone in possesso ***dei necessari addestramenti***;
- qualora le mutate richieste di mercato non dovessero consentire di realizzare il recupero produttivo programmato, la flessibilità sarà recuperata anche individualmente su diverse linee di prodotto che possano offrirne l'opportunità.

Nei periodi di effettuazione della flessibilità positiva, sarà corrisposta la maggiorazione del **30%** per le ore effettivamente prestate.

La flessibilità sarà effettuata nei limiti del monte ore di 72 ore annue stabilito dall'art. 30 del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare. Qualora, in relazione a specifiche esigenze produttive si renda necessario il superamento di tale monte ore, le parti si incontreranno per valutare congiuntamente le circostanze e individuare le relative modalità per il loro soddisfacimento.

Le modalità applicative della flessibilità saranno oggetto di verifica periodica con le RSU, in relazione all'andamento di mercato e della conseguente programmazione produttiva.

La prestazione di flessibilità positiva nella giornata di sabato sarà effettuata nel modo seguente:

- a) due turni diurni di otto ore ciascuno (6.30 – 14.30 e 14.30 – 22.30)
- b) a fronte di specifiche e urgenti esigenze produttive, che saranno oggetto di verifica con le RSU, potrà essere effettuato un ulteriore turno di recupero con inizio alle ore 22.30 della domenica e termine alle ore 6.30 del lunedì.

## **16. SVILUPPO PROFESSIONALE DELLE PERSONE**

Per ottenere un'organizzazione del lavoro in grado di raggiungere gli obiettivi di efficienza prefissi occorre investire sullo sviluppo delle persone.

Sarà pertanto avviato un programma di formazione massivo finalizzato allo sviluppo delle seguenti figure professionali:

- a) Operatori di confezionamento semplici: tutti gli operatori saranno inseriti in un percorso di formazione "di base" finalizzato al consolidamento delle competenze utili alla conduzione e al controllo in autonomia degli impianti di confezionamento nonché allo svolgimento delle attività di controllo qualità, auto-manutenzione, pulizia e ispezione.  
Il 3° livello CCNL Industria Alimentare sarà riconosciuto agli operatori che, al termine del programma formativo, saranno in grado di operare in modo polifunzionale su almeno una tipologia di piattaforma produttiva (250g macinato, kilo grani, cialde, lattine, etc).
- b) Operatori di confezionamento polifunzionali: saranno sviluppate figure di operatori polifunzionali con competenze tecniche approfondite sugli impianti (meccanica, elettrica, PLC, pneumatica ) finalizzate alla gestione in autonomia di interventi di regolazioni macchina, cambi formato, set up di base, etc, in possesso delle conoscenze e degli strumenti per comprendere ed analizzare mal funzionamenti ricorrenti in modo da poter intervenire/indirizzare il manutentore in interventi tecnici mirati, lavorando allo stesso tempo allo sviluppo di interventi di miglioramento strutturali.

Agli operatori che al positivo completamento del percorso formativo saranno continuativamente impiegati nelle attività su esposte, nell'ambito dello stabilimento, sarà riconosciuta un'indennità di mansione, erogata per 12 mensilità, dei seguenti importi lordi:

- ✓ 250 € mensili per il personale in possesso del 3° livello
- ✓ 50 € mensili per il personale in possesso del livello 3°A

Le parti si danno atto che i trattamenti economici di indennità di mansione non produrranno alcun effetto sugli istituti retributivi indiretti, essendo stati determinati in misura omnicomprensiva.

Tali trattamenti saranno, inoltre, esclusi dalla retribuzione posta a base del Trattamento di Fine Rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del codice civile.

Infine, l'Azienda, le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali convengono che tali trattamenti di indennità di mansione costituiscono un elemento retributivo finalizzato all'incremento della produttività per gli effetti positivi sulle condizioni di efficienza e di produttività degli impianti e, come tale assoggettato alla normativa **fiscale e** tributaria agevolante.

Tale attività non sostituisce la funzione del servizio manutenzione di stabilimento, che rimane il centro di tutte le attività tecniche e dispone di maggiori risorse di tempo per la programmazione e lo svolgimento degli interventi preventivi e delle manutenzioni complesse a impianti fermi e per lo studio di migliorie strutturali agli impianti.

Con questo obiettivo l'azienda svilupperà programmi individuali di formazione mirati all'ulteriore evoluzione delle competenze specialistiche necessarie a sostenere la futura organizzazione.

I percorsi descritti ed il successivo esercizio delle attività si svolgono nel pieno rispetto delle norme antinfortunistiche e di sicurezza con completa dotazione dei dispositivi di protezione individuale necessari e adeguato training sulle modalità operative sicure ed efficaci.

L'Azienda conferma inoltre l'interesse a mantenere e sviluppare la polivalenza del personale su diverse linee produttive in un concetto di fungibilità trasversale ai

diversi reparti dello stabilimento, che sarà attuata dall'Azienda in base alle esigenze organizzative e produttive.

## **17. PREMIO PER OBIETTIVI**

Il premio per obiettivi indica i target di efficienza e competitività cui tendere e al tempo stesso costituisce un'opportunità di generazione di valore e di reddito per le persone.

Il premio prende in considerazione i parametri (KPI) più utilizzati per misurare la performance dello stabilimento in modo da valorizzare il raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità.

Le componenti del nuovo premio per obiettivi sono:

- a) Incidenza Manodopera: misura quanto tempo è risultato necessario per produrre un determinato quantitativo prodotto (Ore manodopera/tonnellate prodotte);
- b) Qualità: rappresenta l'entità degli scarti e la riduzione degli stessi sulla base di alcune categorie di riferimento (prodotto finito non conforme, caffè tostato, imballo flessibile);
- c) Produttività Impianti: misura il rendimento globale degli impianti espresso dal rapporto tra le tonnellate effettivamente prodotte e il numero di ore di funzionamento della linea.  
I parametri di misurazione dell'indicatore e i relativi valori economici sono esposti nell'allegato 2;

La quota di premio per obiettivi determinata dall'applicazione dei parametri a), b) e c) viene effettivamente calcolata a livello individuale sulla base del livello e della continuità di presenza, assicurato da ciascun dipendente.

Per effettuare tale calcolo a livello individuale si tiene conto della percentuale di assenza, relazionata al numero di eventi espressi, così determinata:

$$(Ore assenza / Ore teoriche dipendenti) \times numero di eventi$$

Per assenze si intendono le ore non lavorate dovute a malattia, infortunio non sul lavoro, aspettativa e permessi non retribuiti, assenze ingiustificate, maternità facoltativa.

Il riproporzionamento del premio sulla base della presenza individuale si applica quando il tasso annuo individuale di assenza è superiore al **4%** e/o determinato con più di 3 eventi.

In linea con le previsioni dell'art. 47 CCNL Industria Alimentare, in caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia, emopatie sistemiche, neoplasie, patologie che richiedano terapie salvavita e/o ricovero ospedaliero plurigiornaliero), debitamente accertate e certificate a cura del dipendente mediante documentazione da far pervenire al Medico Competente aziendale, l'Azienda non applicherà gli effetti correttivi dell'assenza sul premio di risultato individuale.

Il premio per obiettivi per l'importo determinato dai parametri a), b) e c), sarà erogato nel modo seguente:

- acconto dell'importo lordo di € 840,00 corrisposto in 12 erogazioni mensili;
- saldo, determinato sulla base del risultato complessivo raggiunto e riproporzionato rispetto alla presenza individuale, erogato nel mese di febbraio dell'anno successivo rispetto a quello di competenza.

Gli importi del premio per obiettivi, non erogati per effetto della parametrizzazione sulla base del tasso di assenza individuale, saranno ridistribuiti in misura uguale tra i dipendenti con tasso di assenza individuale sotto la franchigia del **4%** e con meno di 3 eventi.

L'Azienda, le R.S.U. si impegnano a incontri mensili di verifica dell'andamento dell'attività produttiva e dei parametri posti a base del premio di produttività.

Le parti si danno atto che il premio non produrrà alcuna incidenza su istituti retributivi indiretti, ivi compreso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del codice civile, il Trattamento di Fine Rapporto, in quanto il suo importo è stato determinato in misura omnicomprensiva.

Le parti si danno atto che il presente accordo presenta le caratteristiche di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e successive

modifiche ed integrazioni al fine degli sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali. A tal fine, il presente accordo sarà soggetto agli opportuni adattamenti tecnici e ai conseguenti adempimenti amministrativi, ivi compreso il deposito presso gli uffici della direzione provinciale del lavoro entro il termine già vigente.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, ai sensi del DPCM del 22 gennaio 2013 e del DPCM del 19 febbraio 2014 le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Torino entro 30 giorni dalla stipula e che le erogazioni corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del DPCM 22 gennaio 2013.

#### **18. SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE**

Per il personale in forza con contratto a tempo indeterminato al 31/12/2014, la voce retributiva processata a cedolino paga a titolo di Ex Premio di Produzione sarà corrisposta a decorrere dal 1/01/2015 a titolo di Superminimo Individuale non assorbibile.

#### **19. DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto integrativo ha decorrenza dal 1/01/2014, **fatta eccezione per gli istituti previsti agli artt. 12, 13, 14, 16, che avranno decorrenza dal 1/01/2015** e fatte salve le diverse decorrenze in esso espressamente previste, e scadenza al 31/12/2016.

Alla scadenza esso si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti con lettera spedita o consegnata almeno tre mesi prima della scadenza stessa.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

***L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare l'opportunità di intervenire a supporto del personale colpito da eventi sanitari di elevata gravità, sia in termini economici che in termini di una ponderata applicazione delle norme di legge e contrattuali in materia di assenze per malattia.***



Coefficiente incremento premio €	TOTALE		INCIDENZA MANODOPERA		QUALITA'		PRODUTTIVITA' IMPIANTI	
		€uro		Performance	€uro		Performance	€uro
1,20	FASCIA 4	2.580	FASCIA 4	-10%	860	FASCIA 4	-18%	860
1,12	FASCIA 3	2.408	FASCIA 3	-7%	803	FASCIA 3	-13%	803
1,07	FASCIA 2	2.301	FASCIA 2	-4%	767	FASCIA 2	-8%	767
1,03	FASCIA 1	2.215	FASCIA 1	-1,5%	738	FASCIA 1	-4%	738
	FASCIA 0	2.150	FASCIA 0		717	FASCIA 0		717
0,97	FASCIA -1	2.086	FASCIA -1	+1,5%	695	FASCIA -1	+4%	695
0,93	FASCIA -2	2.000	FASCIA -2	+4%	666,5	FASCIA -2	+8%	667
0,88	FASCIA -3	1.892	FASCIA -3	+7%	630,6667	FASCIA -3	+13%	631
0,00	FASCIA -4	0	FASCIA -4	+10%	0	FASCIA -4	+18%	0