

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE COLUSSI S.p.A.
PERIODO 2011 - 2013

Il giorno 31 Maggio 2011 in Perugia, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Perugia

si sono incontrati

- La Colussi S.p.A. rappresentata dai Sigg. Ulderico Falconi, Sergio Moriconi ed Emanuele Sforza, assistita dall'Associazione Industriali della Provincia di Perugia in persona del Dr. Alberto Arata;
- Le Organizzazioni Nazionali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, in persona, rispettivamente, dei Segretari Sigg. Fabrizio Scatà, Ermanno Bonaldo, Pietro Ruffolo, Marco Gentile e Guido Majrone;
- Il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie della Colussi S.p.A. dei siti di Fossano, Imperia, Petrignano di Assisi e Valle Lomellina;

per completare il confronto sul rinnovo dell'integrativo aziendale avviato e sviluppato nel corso degli incontri in precedenza intercorsi.

Al termine del confronto le Parti hanno raggiunto la di seguito specificata ipotesi di accordo integrativo aziendale triennale:

Premessa

La Colussi S.p.A., innanzitutto, conferma la propria volontà di perseguire una strategia di rafforzamento e di crescita, per linee interne ed esterne, ritenendola irrinunciabile per accrescere la propria competitività in un mercato alimentare, nazionale ed internazionale, in continua evoluzione, anche al fine di valorizzare giustamente l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi.

Particolare impegno, inoltre, l'Azienda intende proseguire a riservare alle politiche tese al contenimento dei costi, a migliorare la qualità dei prodotti, a valorizzare i propri marchi e ad accentuare le garanzie circa la sicurezza alimentare ed ambientale.

Sulla base di tali impegni, nella convinzione della loro più agevole perseguibilità attraverso un consapevole coinvolgimento di tutti i lavoratori e con la volontà di rafforzare il ruolo strategico delle relazioni industriali rispetto ai temi della competitività e dello sviluppo, in un contesto economico e sociale globale, in cui il buon funzionamento di tali relazioni assume sempre più forte valenza per lo sviluppo economico sostenibile, le parti convengono di stabilire il seguente sistema di:

Relazioni Industriali

Le parti, innanzitutto, ribadiscono lo spirito ed i contenuti di quanto convenuto in materia di relazioni industriali nell'accordo intersocietario 11 giugno 2002, così come modificato dal presente accordo.

Al fine di ulteriormente qualificare le relazioni industriali all'interno di Colussi S.p.A., onde renderle maggiormente partecipative alle problematiche aziendali e sempre più garanti dei diritti individuali e collettivi, le parti concordano di confermare e perfezionare gli strumenti di relazione già esistenti.

Pertanto le relazioni industriali della Colussi S.p.A. saranno svolte attraverso il confronto tra la Direzione aziendale e il coordinamento Nazionale delle RSU designate dalle OO.SS stipulanti il presente accordo, come struttura deputata ad assumere orientamenti e decisioni nell'ambito delle strategie generali aziendali sul territorio nazionale.

Le Parti, nel rispetto dell'art. 53 del D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, e del 1°co. dell'art. 47 della L. 220/2010, nonché delle Circolari dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nn. 3/E e 19/E, rispettivamente, del 14 febbraio e del 10 maggio 2011, si danno reciprocamente atto che, per le prestazioni dei lavoratori dipendenti della Colussi S.p.A ammesse, per l'anno 2011, ai benefici fiscali di cui alle norme sopra citate, vale quanto concordato, in data 24 marzo 2011, nell'accordo quadro provinciale stipulato tra Confindustria Perugia e CGIL, CISL, UIL provinciali.

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità dal corrente anno 2011 e fino al 31 dicembre 2013.

Condizioni di miglior favore

Per quanto non definito nel presente accordo, restano in vigore le condizioni stabilite nei precedenti accordi aziendali, compresi gli eventuali trattamenti di miglior favore.

Letto confermato e sottoscritto.

Mrs. M. J. Fiddle

Res. App.

121

505 Foppa
Blvd
Larch Mt. N.Y.

h
Leitungs-
Abnahme mit 100

0/10

pl A

Mark Hulse

2/11/20

13. 14. 15.



Tale erogazione pur nella consapevolezza che i parametri obiettivo a fine anno potranno senz'altro risultare diversi da quelli alla data di cessazione sarà comunque considerata come definitiva.

Il premio per obiettivi non potrà avere alcun riflesso sugli istituti di legge e di contratto, diretti, indiretti e differiti in quanto le Parti nella quantificazione dello stesso ne hanno esplicitamente tenuto conto definendolo come comprensivo di ogni incidenza e pertanto da escludersi del calcolo di ogni rateo di legge e/o contratto ivi incluso il trattamento di fine rapporto di lavoro.

L'ammontare lordo del premio, per i siti produttivi previsti dal presente accordo, è fissato come di seguito specificato:

anno	IMPERIA	FOSSANO	VALLE L.	PETRIGNANO e SEDI MI-PG
2011	1.150,00	1.150,00	600,00	1.250,00
2012	1.200,00	1.200,00	650,00	1.280,00
2013	1.300,00	1.300,00	750,00	1.300,00

FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

Le parti, dopo aver attentamente analizzato l'evoluzione dei dati di assenteismo dei siti produttivi, con particolare riferimento alla dinamica registratasi nell'ultimo triennio, concordano sulla necessità di implementare tutte le azioni ritenute idonee a ricondurre il fenomeno in un ambito di maggiore normalità. Pertanto l'ammontare economico del P.P.O., complessivamente determinato attraverso i meccanismi legati ai parametri gestionali, sarà ripartito a livello individuale in funzione del contributo dato dal singolo lavoratore al contenimento della percentuale di assenteismo. Il fattore individuale di presenza verrà applicato qualora il tasso di assenteismo (malattia, sospensione disciplinare, aspettativa non sindacale, permessi non retribuiti, assenza ingiustificata) nel sito produttivo sia superiore al 6.00% per il 2011, al 5,50% per il 2012 e al 4,50% per il 2013. In caso di applicazione del fattore presenza, l'ammontare del P.P.O. sarà erogato a livello individuale secondo un criterio così determinato: viene definita una quota giornaliera del PPO raggiunto a livello di stabilimento che verrà trattenuta dalla somma individualmente maturata. Per determinare il livello di effettiva prestazione lavorativa, deve intendersi il rapporto tra giornate lavorabili nell'anno depurate da ferie, permessi retribuiti previsti per legge e per contratto, festività, ROL e festività infrasettimanali e le giornate effettivamente lavorate. Ne consegue pertanto che la quota del PPO da trattenere individualmente è così determinata:

- fino al cinque per cento: nessuna trattenuta;
- dal cinque virgola zero uno per cento: PPO spettante diviso giornate lavorabili moltiplicato le giornate di assenza

Ai fini della determinazione della percentuale di assenteismo individuale, verranno prese in considerazione le voci sopra esposte e cioè malattia, sospensione disciplinare, aspettativa non sindacale, permessi non retribuiti, assenza ingiustificata.

Con riferimento alla voce malattia verranno escluse le giornate di assenza per ricovero ospedaliero e relativa convalescenza (day hospital incluso).

Fermo restando che la trattenuta massima al singolo lavoratore non potrà superare il 70% del P.P.O. maturato nel sito e che non verranno effettuate trattenute ai lavoratori con un tasso di assenza fino al 5%, le quote maturate, ma non assegnate individualmente, saranno ridistribuite a coloro che hanno contenuto la propria percentuale di assenteismo entro il limite del 4% (quattro per cento)

NOTA A VERBALE

del vigente CCNI., nonché da ogni altro rateo previsto, quale, a titolo esemplificativo, mensilità aggiuntive e ferie/rol/ex festività.

In considerazione della crescente complessità degli impianti e macchinari di produzione, nonché delle tecnologie di processo e dell'esigenza di accrescere anche attraverso l'eventuale utilizzo di apposita modulistica la verifica ed il rispetto degli standards qualitativi definiti le Parti stabiliscono di applicare il premio per obiettivi con la seguente gradualità: 100% (cento per cento) del premio per obiettivi eventualmente maturato a partire dal superamento di due mesi di anzianità di servizio anche se maturata attraverso più rapporti di lavoro stagionale in più anni. In particolare vengono pattuiti i seguenti parametri obiettivo ed il relativo peso percentuale per ciascuno dei siti produttivi della società:

1. miglioramento della produttività tramite riduzione ore di manodopera per tonnellata di prodotto (riferimento budget annuale) - peso percentuale 40 (quaranta per cento);
2. miglioramento produttività mediante riduzione scarti (riferimento budget annuale) - peso percentuale 30 (trenta per cento);
3. miglioramento qualità mediante riduzione dei reclami (riferimento al miglioramento della media dei risultati degli ultimi 3 anni - peso percentuale 30 (trenta per cento);
4. miglioramento effettiva prestazione lavorativa attraverso il riconoscimento ai lavoratori che non superino il 2% (due per cento) annuo di assenza dal lavoro di un importo lordo di € 100,00 (cento euro). Tale riconoscimento è condizionato al mancato superamento dell'80% dell'importo annuo del PPO maturabile con il raggiungimento degli obiettivi fissati con gli altri parametri obiettivo del presente accordo.

I primi tre parametri sopra convenuti saranno dettagliatamente specificati anche con le diverse fasce di maturazione del premio in appositi incontri a livello di sito da tenersi entro il 1° trimestre di ogni anno e per il 2011 entro il prossimo 15 luglio.

In tale incontro, in ogni singolo stabilimento, le RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, e la Direzione Risorse Umane potranno concordare l'inserimento di un eventuale ulteriore parametro con la conseguente riduzione percentuale, entro il limite massimo del 20%, del peso percentuale dei primi tre parametri obiettivo aziendali. La Direzione Risorse Umane e le RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, effettueranno, almeno con cadenza trimestrale, incontri per la verifica degli andamenti riscontrati, al fine di, esaminati gli scostamenti tra i dati consuntivi e dati attesi e le relative causali, comprese quelle non direttamente imputabili ai lavoratori (ad esempio: partenza nuovi impianti, lancio nuovi prodotti, cambi formati, fermo linee anomalo, ecc.) individuare ogni possibile soluzione utile al raggiungimento dei risultati stessi. Nel primo di tali incontri sarà anche esaminata l'opportunità di inserire l'eventuale specifico parametro di sito.

Entro la fine di ciascun anno saranno verificati anche gli scostamenti del mix di prodotti realizzati rispetto alle previsioni di budget in modo tale da neutralizzare gli effetti del diverso mix tra consuntivo e previsioni ai fini della misurazione dei risultati ottenuti.

L'erogazione del premio maturato spetterà a tutti i lavoratori che abbiano acquisito l'anzianità minima di servizio sopra specificata, a prescindere dalle varie tipologie di rapporto di lavoro, in misura proporzionale ai ratei spettanti nell'anno di riferimento, all'eventuale rapporto di lavoro part-time ed in ragione della propria prestazione lavorativa secondo i criteri fissati nel successivo paragrafo "fattore individuale presenza". Il premio per obiettivi maturato sarà erogato con il mese di giugno dell'anno successivo.

Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, unitamente alle competenze di fine rapporto, al lavoratore che per qualunque titolo abbia risolto il proprio rapporto di lavoro, sarà erogato l'importo maturato alla data di cessazione in relazione al valore, alla data nota, dei parametri obiettivo fissati ed in rapporto al numero dei ratei mensili maturati dal dipendente.

Nell'ambito dei programmi formativi annuali di sito, di cui al precedente punto "Formazione professionale", le parti si impegnano, laddove ne sussista la necessità, a prevedere un'apposita attività formativa per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici rientranti da periodi di congedo parentale o dall'astensione dal lavoro per maternità.

L'azienda inoltre si dichiara disponibile ad esaminare, su istanza delle RSU di sito, singoli casi di gestione flessibile degli orari per genitori di bambini fino a 3 anni di età, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Infine, alle RSU di ogni singolo sito, l'azienda, con cadenza annuale, farà pervenire le comunicazioni previste dalla legge 125/91.

L'azienda, infine, si impegna, previo confronto con le RSU finalizzato a verificare le reali esigenze del personale, a ricercare idonee soluzioni per l'utilizzo di asili nido e scuole materne, attraverso la stipula di convenzioni con strutture private e/o pubbliche che agevolino, anche economicamente, l'accesso a tali strutture da parte dei propri dipendenti.

Part-time

Proseguendo nella politica sin qui attuata, Colussi S.p.A. ribadisce la propria disponibilità a valutare positivamente le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da Full-time a Part-time, per una percentuale massima del 5% della forza lavoro occupata nell'unità produttiva con particolare riguardo ai lavoratori affetti da gravi patologie, che necessitino di terapia salvavita con periodicità frequente, ai genitori lavoratori fino al compimento del 3° anno di vita del bambino e ai lavoratori con anziano convivente non autosufficiente.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere presentata dal lavoratore all'azienda con un preavviso di 15 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta la riduzione dell'attività lavorativa.

Il dipendente 15 giorni prima della scadenza del rapporto di lavoro trasformato in Part-time, potrà, previa nuova istanza, continuare a fruire di tale beneficio o chiedere la reversibilità del rapporto di lavoro a tempo pieno.

In casi eccezionali, da comprovare debitamente, i termini suddetti potranno essere ridotti a tre giorni.

Lavoratori migranti

In presenza di lavoratori comunitari ed extra-comunitari che ne rappresentino, tramite le RSU, l'esigenza, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative, cercherà di agevolare la frequenza da parte loro di corsi di apprendimento della lingua italiana, così come valuterà la possibilità di consentire agli stessi l'utilizzo cumulativo, di ferie, riposi e congedi per il rientro nei paesi di origine. Ai lavoratori con distacco transnazionale si applicano tutte le condizioni di lavoro proprie dei lavoratori italiani, così come previsto dal d.lgs n.72 del 2000.

Premio per Obiettivi

Le Parti convengono di rinnovare per il triennio 2011 - 2013 il premio per obiettivi collegandolo unicamente a parametri gestionali individuati, per tutti i siti produttivi, nel miglioramento della produttività e della qualità e connessi, per quelli relativi alla produttività, ai valori obiettivi di budget di ciascun anno di vigenza del presente accordo integrativo aziendale. I parametri obiettivo si tipicizzeranno per le caratteristiche di raggiungibilità e di non determinabilità a priori dei risultati raggiungibili. Gli importi maturati ed erogati a tale titolo non avranno alcun riflesso sugli istituti di legge e di contratto, diretti o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti nella quantificazione del premio per obiettivi lo hanno esplicitamente definito come comprensivo anche delle quote connesse ad ogni istituto diretto ed indiretto previsto per legge e CCNL. Tale importo sarà quindi da escludersi dal calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi della legge 297/82 e

Le parti, innanzitutto, ribadiscono il contenuto di quanto in materia concordato nell'accordo intersocietario dell'11 giugno 2002, così come modificato dal presente accordo, specie per quanto concerne la sicurezza alimentare, la tracciabilità dei prodotti, l'origine della materia prima e alle evoluzioni legislative riferite a tali argomenti.

A tal proposito, Colussi S.p.A. si impegna a definire con le RSU di ogni sito produttivo, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, un programma di azioni mirato a coinvolgere tutti i lavoratori sui temi indicati al comma precedente, che comprenda anche momenti formativi incentrati sull'igiene, l'autocontrollo ed il rispetto dei procedimenti e dei parametri operativi necessari a garantire l'igiene e la salubrità di prodotti alimentari.

Sicurezza sul lavoro

Le parti promettono di condividere l'obiettivo primario "infortuni e malattie professionali zero", da raggiungere attraverso il miglioramento continuo, anche con i necessari investimenti, della sicurezza e della salubrità dei luoghi di lavoro, armonizzando al meglio le risorse e le condizioni in essere nei diversi contesti lavorativi.

A tal fine le parti ribadiscono il contenuto di quanto in materia concordato nell'accordo intersocietario 11 giugno 2002, così come modificato dal presente accordo. Colussi S.p.A., inoltre, anche in attuazione di quanto previsto dall'Art.2 c.1 lettera O del Testo Unico, riconoscendo il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, si impegna a fornire loro, così come alle RSU in appositi incontri, la massima informazione sulle innovazioni tecnologiche ed organizzative, sui carichi di lavoro, che possano influire sulla sicurezza, nonché a concordare con le RSU/RLS di ogni sito produttivo, assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente accordo, percorsi formativi mirati all'aggiornamento tecnico normativo. Le parti infine convengono per l'effettuazione di una riunione annua di aggiornamento sulle problematiche della sicurezza sul lavoro, nonché sulla concessione di 8 ore di formazione per i RLS aggiuntive a quelle previste da norme di legge e di contratto.

Previdenza integrativa

Azienda e Organizzazioni Sindacali esprimono motivo di preoccupazione per la scarsa adesione ad Alifond, soprattutto per quei giovani lavoratori che saranno penalizzati dal passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo di previdenza pubblica.

Occorre perciò stimolare l'adesione al fondo attraverso nuove assemblee da svolgersi durante l'orario di lavoro e un'informazione capillare che coinvolgerà anche l'Azienda, che, in proposito, dichiara la propria disponibilità.

Appalti e Terziarizzazioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'accordo intersocietario 11 giugno 2002, le parti convengono di richiamarsi esplicitamente alle vigenti norme di legge e contrattuali relative alle possibili attività appaltabili.

In ordine alle tutele e trattamenti dovuti ai dipendenti delle aziende appaltatrici, Colussi S.p.A. dichiara essere sua prassi costante pretendere da parte di queste, e successivamente controllare, l'esatta applicazione delle disposizioni di legge e dei trattamenti previsti dai rispettivi CCNL di categoria. L'azienda fornirà alle RSU ed al coordinamento nazionale l'elenco delle aziende appaltatrici con le seguenti indicazioni: Ccnl applicato, numero dei lavoratori, durata e motivo dell'appalto.

Le parti, infine, convengono che negli incontri periodici di sito, l'azienda prenda in considerazione la possibilità di individuare soluzioni che privilegino Insourcing.

Pari opportunità

dell'azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità, tracciabilità, caratteristiche alimentari del prodotto, ai temi della sicurezza alimentare e alle evoluzioni legislative riferite a tali argomenti.

Le parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità dei lavoratori, richieste dall'evolversi delle attività aziendali di inserimento professionale, di conseguimento di nuove competenze e di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni. A tal fine, verrà fornita una "scheda" relativa ai percorsi formativi individuali per certificare la professionalità acquisita, a richiesta del lavoratore.

Entro il 1° bimestre di ciascun anno, l'azienda concorderà con le RSU di ciascuna unità produttiva, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, i piani formativi riferiti all'anno corrente, ivi compresi i lavoratori coinvolti e il numero delle ore retribuite da destinare all'attività formativa. Di tali piani e del loro svolgimento verrà data comunicazione al coordinamento nazionale nel corso della informativa annuale. Per lo svolgimento di detti piani formativi per la parte riferita alla formazione continua, anche ai fini delle risorse da impiegare, le parti si impegnano a predisporre piani ad hoc da presentare sia a Fondimpresa che ai competenti Enti locali. Tutto quanto sopra concordato sarà soggetto a verifica tra le Parti con cadenza, di norma, semestrale.

Occupazione

Le parti convengono che, da più di un decennio, le strategie aziendali, che oggi vengono confermate, hanno saputo valorizzare la centralità economica, commerciale, sociale, culturale e occupazionale dei siti produttivi, evidenziando l'importante correlazione e il legame esistente tra azienda e territorio, vero volano dello sviluppo locale e di impresa.

Fermo restando l'obiettivo centrale della valorizzazione delle produzioni attraverso un mirato utilizzo delle materie prime, è convinzione dell'azienda che l'innovazione di processo e di prodotto, la ricerca e la sperimentazione restano gli assi portanti per garantire una maggiore qualità dei prodotti alimentari in un mercato globale dove la qualità e la sicurezza alimentare sono valori primari.

Con questi importanti obiettivi l'azienda ha accettato la sfida della competitività e della produttività, riconoscendo il valore decisivo e fondamentale del lavoro e, quindi, operando, laddove possibile, per il consolidamento dei livelli occupazionali, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro stagionali ed a vario titolo precari attraverso il sistema delle "vasche comunicanti".

A fronte di tali affermazioni, le parti concordano di demandare al confronto di sito, fatto salvo quanto già previsto dal CCNL di settore in materia di diritto di precedenza, la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali vigenti inerenti la priorità dei lavoratori a tempo determinato per le assunzioni a tempo parziale e di quelli a tempo parziale per le assunzioni a tempo pieno. Inoltre occorre garantire ai lavoratori precari che usufruiscono dell'istituto della riassunzione, un numero di giornate pari o superiori a quelle lavorate nell'anno precedente.

L'azienda comunicherà preventivamente alle RSU di ogni stabilimento il numero, le qualifiche e le mansioni dei lavoratori che saranno utilizzati con contratto di somministrazione lavoro, a termine, e Part-Time nonché la durata e le motivazioni del relativo impiego.

Sicurezza alimentare

Per l'agibilità del coordinamento, le RSU usufruiranno di permessi retribuiti in aggiunta a quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dagli accordi integrativi. I costi per l'espletamento dell'attività del coordinamento sono a carico dell'azienda.

Il coordinamento è così formato:

- 6 componenti per l'unità produttiva di Petignano;
- 3 componenti per l'unità produttiva di Imperia;
- 4 componenti per l'unità produttiva di Fossano;
- 2 componenti per l'unità produttiva di Valle Lomellina.

Oltre alle informazioni previste nel già citato accordo intersocietario, che saranno integrate da notizie relative alle politiche connesse allo sviluppo sostenibile correlato alla responsabilità sociale dell'impresa per lo sviluppo dei territori in cui opera, Colussi S.p.A. fornirà alle RSU di ogni sito, assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente accordo, una volta all'anno, informazioni dettagliate sui livelli occupazionali, sugli investimenti produttivi previsti per ogni stabilimento e, nel corso dell'anno di riferimento, darà conto della loro attuazione.

Le parti, nella rispettiva autonomia e tenendo conto delle oggettive esigenze tecnico-produttive, si adopereranno per agevolare il massimo del coinvolgimento e della agibilità nella partecipazione dei componenti delle strutture sindacali sopra previste.

A livello di sito, le relazioni sindacali si articoleranno nel confronto tra RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo, Direzione Risorse Umane e Responsabile di stabilimento. Tali confronti, siano essi con la Direzione Risorse Umane o con il Responsabile di stabilimento, dovranno essere caratterizzati da momenti preventivi di confronto sulle scelte aziendali, da puntualità e da tempestività nell'analisi e discussione dei problemi posti dai lavoratori e dalla definizione di tempi certi entro cui cercare di risolvere le materie oggetto di confronto.

Una settimana prima del coordinamento, l'azienda invierà alle strutture nazionali i materiali previsti per l'incontro.

Assesti produttivi

L'azienda oltre a commercializzare taluni prodotti realizzati con tecnologie e processi produttivi diversi dai propri o comunque realizzati in prossimità dei mercati di destinazione, a livello produttivo si articola oggi nel seguente modo: sito di Petignano, produzione di prodotti da forno; sito di Imperia, produzione di pasta; sito di Fossano, produzione di pasta e prodotti da forno; sito di Valle Lomellina, produzione di riso; sedi di Milano e Perugia

Per quanto concerne gli investimenti, le nuove produzioni, eventuali trasferimenti di produzione tra i diversi siti oppure all'esterno, le cessazioni di produzioni, l'azienda si confronterà, in modo preventivo al fine di garantire quanto più possibile la stabilità occupazionale dei dipendenti, con il coordinamento e/o con le RSU di ogni sito interessato, assistite dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Orari di lavoro – Professionalità – Organizzazione del lavoro – Indennità

La definizione di questi temi, date le diverse specificità presenti all'interno di ogni unità produttiva, è di pertinenza della Rsu di sito, assistita dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, e della Direzione Risorse Umane. Il confronto si attiverà su richiesta di una delle due Parti.

Formazione professionale e continua

L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti. Ciò in aggiunta a quanto implicitamente previsto dalla indispensabile formazione sul lavoro che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.

Su questo presupposto le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un'ampia analisi dei fabbisogni formativi, alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo