

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE AGNESI 1824 S.P.A.

PERIODO 2002-2005

Il giorno 25 del mese di ottobre dell'anno 2002 in Imperia, presso la sede della AGNESI 1824 S.p.A. si sono incontrati:

- La AGNESI 1824 S.p.A. rappresentata dal Sig. Sergio Moriconi;
- La FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL nazionali in persona rispettivamente dei Sigg. Armando Zanotti, Giovanni Mininni e Guido Majrone;
- La FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL regionali e territoriali di Fossano, Imperia e Rimini;
- Il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie della Agnesi 1824 S.p.A. dei siti di Fossano, Imperia e Rimini

per completare il confronto sul rinnovo dell'integrativo aziendale quadriennale già da tempo avviato e sviluppato.

Al termine del confronto le Parti hanno raggiunto la di seguito specificata ipotesi di accordo integrativo aziendale del contratto collettivo nazionale di lavoro industria alimentare 5 giugno 1999:

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE AGNESI 1824 S.P.A. PERIODO 2002-2005

Premessa

La Agnesi 1824 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 e nella convinzione della loro più agevole perseguibilità attraverso un convinto coinvolgimento di tutti i lavoratori, 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.

Al fine di ulteriormente qualificare le relazioni industriali all'interno di Agnesi 1824 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 Agnesi 1824 S.p.A. saranno svolte attraverso il confronto tra la Direzione aziendale e il coordinamento Nazionale delle RSU come struttura deputata ad assumere orientamenti e decisioni nell'ambito delle strategie generali aziendali sul territorio nazionale.

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

Il coordinamento è così formato:

- tre componenti per l'unità produttiva di Imperia;

- tre componenti per l'unità produttiva di Fossano;
- due componenti per l'unità produttiva di Rimini.

Per l'approfondimento politico e tecnico delle materie di competenza del coordinamento nazionale delle RSU, verranno anche istituiti: una struttura bilaterale centrale composta, per parte sindacale da 6 (sei) membri e, dei gruppi di lavoro finalizzati ad approfondire specifiche tematiche operative a livello di sito.

Oltre alle informazioni previste nel già citato accordo intersocietario, Agnesi 1824 fornirà, al coordinamento nazionale, una volta all'anno, informazioni dettagliate sugli investimenti produttivi previsti per ogni stabilimento e, nel corso dell'anno di riferimento, darà conto della loro attuazione alle RSU di ogni unità produttiva.

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.

Orari di lavoro – Flessibilità – Occupazione

Preso atto che all'interno della Agnesi 1824 S.p.A. sono già oggi concordati e praticati strumenti di flessibilità degli orari di lavoro (ciclo continuo e flessibilità aggiuntiva), che vengono confermati, Direzione e RSU di ogni singola unità produttiva in incontri, di norma, trimestrali o a richiesta delle parti per particolari esigenze, esamineranno lo svolgimento dei turni, delle flessibilità e, più in generale, degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze produttive e nel rispetto degli accordi e delle norme di legge e di contratto.

A fronte di eventuali difficoltà nel raggiungimento di intese, a richiesta di una delle parti, potrà essere attivato un confronto in sede di Coordinamento.

Al fine di migliorare la continuità e l'efficacia dei servizi aziendali e tenuto conto delle previsioni contrattuali le Parti concordano di dare attuazione a partire dal prossimo mese all'orario settimanale di 39 ore per tutti i dipendenti con orario giornaliero non discontinuo e non inseriti in turni continuati. A tal fine saranno utilizzati i riposi individuali di cui al comma 14 dell'articolo 30 del ccnl 5/06/1999 nella misura di 52 ore annue. A livello di sede/stabilimento saranno effettuati incontri per verificare eventuali situazioni particolari connesse ad oggettive esigenze produttive e di funzionalità degli uffici ed esaminare la possibile ridefinizione, ove esistenti, delle fasce di orario rigido e di orario flessibile. Anche al fine di una maggiore efficacia del confronto di cui al comma precedente, l'Azienda, in occasione degli incontri trimestrali, fornirà alla RSU dati dettagliati sulla composizione dell'organico suddiviso a seconda dei contratti individuali di lavoro (tempo indeterminato, determinato, interinali, full-time, part-time, ecc.) nonché sulle intervenute risoluzioni dei rapporti di lavoro con le relative causali.

Si intende abolito il punto 5.2 dell'accordo 9/10/1998 – Gruppo Agnesi.

Professionalità

Soprattutto al fine di riscontrare, ed, eventualmente sanare, la sussistenza di differenze esistenti tra professionalità espressa e riconosciuta, Direzione e RSU si confronteranno, a livello delle singole unità produttive, per pervenire ad una sorta di mansionario aziendale che tenga conto, con riferimento all'inquadramento contrattuale ed all'articolo 26 dello stesso ccnl, delle caratteristiche professionali che le mansioni loro affidate, in base al sistema produttivo, richiedano ai lavoratori. Restano comunque ferme le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Formazione

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 "on the job" che si impenna 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 abbisogni formativi, alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo dell'azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità del prodotto ed ai temi

della sicurezza alimentare. 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. Annualmente, nel corso degli incontri informativi, l'Azienda porterà a conoscenza del Coordinamento nazionale delle RSU i piani formativi nonché la sintesi del monte ore utilizzato nel corso dell'anno precedente e la previsione per l'anno in corso.

Sicurezza sul lavoro e alimentare

Le parti, innanzitutto, ribadiscono il contenuto di quanto in materia concordato nell'accordo intersocietario dell'11 giugno 2002, specie per quanto concerne la sicurezza alimentare e la tracciabilità dei prodotti.

Nel riconoscimento del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, l'Azienda, inoltre, si impegna a fornire loro la massima informazione sulle innovazioni tecnologiche che possano influire sulla sicurezza, nonché a concordare percorsi formativi mirati all'aggiornamento tecnico-normativo.

Appalti e terziarizzazioni

Fatta salva la vocazione industriale delle aziende, e nel pieno rispetto delle normative vigenti, l'eventuale esternalizzazione di attività attualmente gestite direttamente sarà oggetto di ampia informativa preventiva con le RSU del sito interessato. Un'informativa consuntiva sugli appalti in essere sarà peraltro fornita al coordinamento intersocietario in sede di incontro annuale, e alle singole RSU delle unità produttive con cadenza semestrale. Nel caso di progetti con particolare rilevanza strategica e/o con significative ricadute occupazionali, l'azienda valuterà con le organizzazioni sindacali competenti, entro 30 giorni dall'informazione effettuata, eventuali soluzioni alternative interne, purchè queste realizzino pari condizioni di costo, efficienza e validità strategica rispetto alla soluzione esterna.

Le parti, inoltre, concordano che, al fine di ottenere un governo coordinato di tutti i soggetti coinvolti nelle diverse responsabilità (società appaltatrice, servizi di assistenza, rapporti di consulenza o di lavoro parasubordinato), ci dovrà essere un controllo e coordinamento delle competenze che possa garantire quanto previsto dal c.c.n.l. industria alimentare e risultati in termini di sicurezza.

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.

Premio per Obiettivi

Le Parti convengono di rinnovare per il quadriennio 2002 – 2005 il premio per obiettivi collegandolo prevalentemente a parametri gestionali connessi più a obiettivi di qualità, di produttività ed efficienza che non finanziari.

In considerazione alla crescente complessità aziendale connessa anche alle metodologie di assicurazione qualità e tracciabilità dei prodotti le Parti stabiliscono di applicare il premio per obiettivi con la gradualità di seguito precisata:

- a) 50% (cinquanta per cento) del premio per obiettivi maturato ai destinatari con anzianità di servizio, anche discontinua, fino a 12 (dodici) mesi;
- b) 100% (cento per cento) del premio per obiettivi maturato a partire dal 13° (tredicesimo) mese di anzianità di servizio anche discontinuo.

Le Parti concordano che 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. 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.

Le Parti precisano che il premio per obiettivi maturabile è da rapportarsi sempre e comunque alla percentuale del rapporto di lavoro per tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

L'azienda di norma fornirà alla R.S.U ed al personale i dati progressivi annui relativi ai parametri obiettivo con cadenza trimestrale.

Direzione aziendale e R.S.U. effettueranno, di norma nel già previsto incontro trimestrale, una verifica degli andamenti riscontrati per, esaminati gli eventuali significativi scostamenti tra i dati consuntivi e dati attesi, individuare ogni eventuale possibile soluzione utile al raggiungimento dei risultati stessi.

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.

Per i 4 anni di durata del premio per obiettivi i parametri obiettivo sono stabiliti come di seguito specificato:

PARAMETRI OBIETTIVO	PESO
Ebit	5%
Contribuzione diretta ai risultati (a mezzo del rispetto delle ore ordinarie medie di effettiva prestazione annua cui si aggiungeranno le ore di assenza per maternità e permessi sindacali retribuiti e infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL)	25%
Miglioramento qualità mediante riduzione indice reclami (numero reclami/1.000 tons.)	20%
Miglioramento qualità mediante riduzione indice delle non conformità interne (numero NCI/1.000 tons.)	25%
Rendimento linee di produzione stabilimento (prodotti finiti verso utilizzo semola)	25%

Il peso del parametro "Ebit" salirà al 10% (dieci per cento) a partire dall'anno 2003 ed al 15% (quindici per cento) a partire dall'anno 2004. Il peso del parametro delle non conformità interne passerà al 20% (venti per cento) a partire dall'anno 2003. Il peso del parametro del rendimento linee passerà al 20% (venti per cento) a partire dall'anno 2004.

La definizione quantitativa dei parametri obiettivo per ciascun anno dei 4 anni del presente accordo come anche la suddivisione per fasce e gli importi di premio associati a ciascuna fascia e parametro sono analiticamente riportati in allegato n. 1 che costituisce parte integrante del presente accordo, per ciascuna delle unità produttive. Per ciascun anno successivo le fasce relative a ciascun parametro saranno determinate applicando la stessa ampiezza prevista in allegato n. 1 per il 2002. Per ciascun anno successivo per ciascun parametro diverso dai primi due, definiti pari al budget annuo, per la determinazione dell'obiettivo si prenderà a riferimento il progredire del dato storico.

L'importo annuo lordo di premio per obiettivi raggiungibile è stabilito in € 900 (novecento/00 euro) per ciascuno dei 4 anni di durata del presente accordo.

Norma Transitoria:

Le Parti, verificati i dati relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi fissati, per quanto concerne il premio per obiettivi 2001 concordano di corrispondere unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2002 al

personale coinvolto dall'accordo quadriennale 1998 – 2001 ed in forza alla data odierna un importo lordo, da rapportarsi alla % individuale del contratto di lavoro per i dipendenti part time, di € 520 (cinquecentoventi/00 euro) per i dipendenti dei siti di Imperia e Rimini, di € 360 (trecentosessanta/00 euro) per i dipendenti del sito di Fossano.

Armonizzazione

Le parti concordano di costituire un gruppo di lavoro a livello di sito composto, per parte sindacale di 3 membri al fine di individuare percorsi di armonizzazione e ridefinizione di alcune voci salariali di sito (secondo il principio del miglior favore complessivo).

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità dal corrente anno 2002 e fino al 31 dicembre 2005.

Letto confermato e sottoscritto.

Allegato 1 – Definizione dei parametri obiettivo dell'accordo aziendale 2002-2005 e relative fasce – anno 2002 e seguenti (siti di Fossano, Imperia e Rimini)

...omissis...

Note a verbale (tre)

...omissis...
