



25

## PREMESSA

Conserve Italia opera su mercati che evidenziano ancora trend stazionari o tendenti al ribasso e che faticano a riprendere una crescita che li riporti ai livelli pre-crisi in quanto influenzati, da un lato da un'offerta costantemente maggiore della domanda, dall'altro da nuove tendenze salutiste che sviluppano nicchie di mercato per rispondere ai nuovi bisogni dei consumatori. Ne consegue un quadro con forte competitività e nuove offerte di prodotto che minano la tenuta del livello di redditività aziendale.

Conserve Italia continua ad investire in comunicazione ed innovazione per mantenere una posizione di leadership con i propri brand nei segmenti di mercato in cui opera, mantenendo fortemente saldo il rapporto con il territorio nella piena consapevolezza della propria responsabilità sociale verso le persone e verso l'ambiente nel quale si è sviluppata in questi anni.

Questa costante ricerca di innovazione si traduce in prodotti capaci di incontrare e soddisfare le esigenze di un consumatore che modifica costantemente il proprio stile di vita e di consumo con una sempre più elevata attenzione ai temi della sana e corretta alimentazione che stimola una maggiore riflessione e consapevolezza su qualità e sicurezza dei prodotti.

Per rispondere in modo efficace alle sfide future diventa indispensabile agire su tutti i settori dell'organizzazione aziendale valorizzando il ruolo delle risorse umane e individuando gli strumenti più idonei di intervento, per esempio: il continuo adeguamento delle strutture organizzative; l'ottimizzazione dei costi; i programmi di investimento per mantenere un elevato livello di innovazione tecnica e tecnologica; il continuo miglioramento delle relazioni industriali.

L'assetto produttivo si connota e focalizza sulle aree di business pomodoro – frutta – vegetali dimensionando, in ottica di massima sinergia, le capacità produttive dei siti che, con i necessari adattamenti di innovazione tecnologica ed organizzativa, dovranno assicurare stabilità e patrimonializzazione del know-how aziendale e la valorizzazione della qualità del lavoro.

In tale visione, diventa pertanto fondamentale rafforzare, da un lato, un adeguato e condiviso modello di relazioni industriali che consenta di effettuare le scelte necessarie per contribuire a perseguire gli obiettivi indispensabili al successo aziendale, dall'altro le iniziative tese alla valorizzazione e allo sviluppo delle risorse umane che sono un elemento centrale e strategico per raggiungere, anche per il futuro, gli obiettivi di "eccellenza qualitativa"; pertanto l'azienda si propone di proseguire nell'investimento sulla formazione delle risorse umane.

## LO SVILUPPO DI CONSERVE ITALIA

La forte determinazione nel rafforzare la posizione di leadership nei comparti frutta vegetali, pomodoro unita alla consapevolezza che il vero differenziale competitivo risiede nella capacità di ottimizzare i processi aziendali in modo che consenta una veloce capacità di rispondere al mercato in termini di prodotto mantenendo alti livelli di efficienza in termini di costi di struttura.

Questi sono i presupposti sui quali Conserve Italia basa la propria politica industriale di medio periodo e che hanno portato ad una attenta analisi ed approfondimento della "vocazione" dei vari siti produttivi confermandone nella sostanza la missione pur nel continuo miglioramento alla ricerca di efficienza di primordine che consentano di competere in mercati sempre più esigenti ma al tempo stesso fornendo qualità e sicurezza alimentare oltre che assicurare la necessaria flessibilità ed elasticità.

Fondamentale risulterà la valorizzazione e formazione delle risorse umane dedicate alla gestione delle realtà produttive in quanto, attraverso un loro forte livello di specializzazione, si potranno raggiungere anche grazie alla migliore programmazione delle produzioni, quei livelli prefissati di competitività economica, continuità produttiva ed occupazionale.

La continua e costante implementazione di investimenti annuali consentiranno di specializzare internamente le vocazioni produttive degli stabilimenti nel presidiare i rispettivi core business e di confermare il perimetro produttivo del gruppo.

Per Codigoro si conferma la poliedricità produttiva sui segmenti frutta, vegetali, pomodoro, così come si conferma la forte specializzazione di Albinia e Mesagne nella lavorazione del pomodoro. Su Ravarino oltre alle lavorazioni del pomodoro, che verranno anche dedicate al prodotto "biologico", si svilupperà la lavorazione dei legumi secchi con conseguenze positive in termini di efficienza globale di stabilimento e di occupazione.

Il "polo" della frutta per succhi e bevande sarà concentrato nei siti di Barbiano, Massa Lombarda e San Prospero ove si rafforzeranno le capacità produttive nella produzione di nettari, succhi e bevande in vetro, plastica, brik, cheer pack per offrire al mercato una scelta notevole di gusti, formati in grado di soddisfare le più svariate esigenze di consumo.

Lo stabilimento di Alseno avrà sempre la sua peculiarità nella lavorazione del mais dolce e delle conserve vegetali confezionate sotto vuoto e commercializzate con la denominazione "cotti a vapore" oltre alla produzione di conserve vegetali tradizionali e legumi.

Questi prodotti vengono preparati anche in formati idonei al mercato "food service".

Conserve Italia prosegue il proprio impegno nello sviluppo di energie da fonti rinnovabili come dimostrano gli investimenti in campo eolico, bio-gas cogenerazione e fotovoltaico coerentemente con la politica di "sostenibilità ambientale" comunicata anche attraverso i propri prodotti.

23

Un "network logistico" articolato e flessibile che si basa su magazzini centralizzati e razionalizzati di materie prime e prodotti finiti con elevato livello di automazione che garantiscano il migliore servizio al cliente oltre che la necessaria corretta gestione dell'importante valore delle merci.

Tale sistema è stato e sarà un elemento distintivo e differenziante per Conserve Italia e necessariamente dovrà essere rivisto e adattato alle mutanti esigenze del mercato.

Conserve Italia continuerà a presidiare tutti i canali di vendita tradizionali (retail, ho.re.ca, indipendenti) con strutture dedicate e specializzate che garantiscono la migliore assistenza e presenza alla clientela.

Si presidiano con molte attenzioni i nuovi canali di vendita come e-commerce e discount ritenuti portatori di un nuovo modo di consumare che sta riscontrando crescente favore all'interno del mercato in generale.

Conserve Italia persegue inoltre il rafforzamento delle proprie marche sia attraverso una comunicazione mirata e tesa ad ampliare le fasce di consumatori tradizionalmente interessate, anche con una crescente pressione promo pubblicitaria, sia attraverso un aggiornamento continuo delle confezioni e relativo sviluppo del packaging.

Pur concentrando i propri sforzi sullo sviluppo dei propri brand puntando su innovazione di prodotti e comunicazione ai consumatori come sopra illustrato, Conserve Italia continuerà, nei prossimi anni, a sviluppare un ruolo di primaria importanza anche nel comparto delle private label, cercando di confermarsi partner di fiducia per le principali catene distributive assicurandosi così un migliore sfruttamento delle capacità produttive e un miglior utilizzo della materia prima dei soci.

Proseguirà inoltre la strategia di crescita sui mercati internazionali puntando sulla notorietà dei propri brand oltre che alla qualità dei prodotti, evidenziando i valori di una filiera agricola integrata che diffonde in tutto il mondo i prodotti del vero "Made in Italy"

MD

2

24  
2

24

24  
24

24

24

24

24

24

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti si danno atto della rilevanza ed importanza del modello di relazioni industriali che si è affermato in ambito aziendale negli ultimi anni, che è stato centrale, pur nella dialettica tra le parti, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sapendo cogliere le sfide del contesto esterno e offrendo adeguate risposte alle richieste del mercato, anche attraverso l'attivazione di strumenti di flessibilità che hanno accresciuto il valore professionale delle persone.

Le parti confermano l'obiettivo comune del miglioramento della competitività, elemento sistemico per il rafforzamento delle dinamiche economiche e produttive dell'azienda nello scenario complesso del mercato, dandosi reciprocamente atto che gli obiettivi produttivi e di business non possono essere disgiunti dai criteri operativi e modalità coerenti con il sistema relazionale al fine della migliore conoscenza e consapevolezza delle scelte.

È pertanto comune volontà dell'Azienda e delle OO.SS. continuare a promuovere relazioni incentrate su un dialogo costruttivo e trasparente, per affrontare sfide sempre più impegnative e per superare con decisione le criticità derivanti dal contesto esterno.

A tal fine le parti, nel rispetto dei rispettivi ruoli ed in linea con un consolidato sistema partecipativo, confermano l'importanza di attivare momenti di approfondimento e di confronto che favoriscano la ricerca di soluzioni consapevoli e condivise, anche attraverso l'applicazione di quanto recepito dall'Accordo Interconfederale 18/09/2013 sottoscritto da A.G.CI., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. e dal CCNL applicato in azienda.

Le parti nel riconfermare il modello di relazioni attualmente in uso e rafforzando i due livelli di confronto negoziale si danno atto della positività delle relazioni che da sempre hanno caratterizzato i rapporti tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda, improntati alla ricerca delle più adeguate soluzioni, a livello nazionale, territoriale e di singolo sito produttivo, confermandosi la volontà di mantenerle tali.

Le parti giudicano pertanto positivo il modello di relazioni industriali che si è sviluppato aziendalmente attraverso un sistema di consultazione preventiva ovvero mediante periodici specifici confronti, avuto riguardo le dinamiche di gruppo (incontri con il coordinamento nazionale) o di sito produttivo (incontro con R.S.U. e/o strutture territoriali) o nell'ambito della istituita Commissione Tecnica in ottemperanza dell'art. 2 lett. b del CCNL vigente.

In tale contesto, le parti confermano gli impegni assunti in ordine alla eventuale attivazione di specifici confronti preventivi qualora l'adozione di linee strategiche aziendali potesse comportare effetti di rilievo sui livelli di organizzazione del lavoro e dei livelli occupazionali.

In caso di particolari situazioni aventi rilevanza generale, al fine di valorizzare l'assetto delle relazioni industriali e favorire il maggior coinvolgimento delle parti e la conoscenza specifica delle tematiche, l'azienda, in via preventiva, provvederà ad informare la Segreteria Nazionale di FAI - FLAI e UILA delle materie oggetto degli

*[Handwritten signatures and initials in various colors (blue, green, black) at the bottom of the page.]*

Handwritten mark at the top right of the page.

incontri periodici programmati (CAE e Coordinamento Nazionale), fornendo gli elementi conoscitivi utili per il confronto.

In linea con il sistema di relazioni aziendali implementato si conviene che, nell'ambito degli incontri periodici tra l'azienda ed il Coordinamento Nazionale FAI - FLAI - UILA, sia data illustrazione dell'attività del C.A.E. per contestualizzare le politiche di sviluppo aziendale nel quadro internazionale e dell'andamento complessivo del gruppo.

Parimenti in tale sede, si potranno esaminare le problematiche di sito in ordine alla concreta applicazione dell'Accordo di Gruppo, anche per verificarne l'allineamento.

Al fine di migliorare la conoscenza delle politiche della società annualmente l'azienda provvederà all'inoltro alle Federazioni Sindacali nazionali del bilancio del Gruppo, possibilmente per via telematica.

Richiamata la dichiarazione comune sulla responsabilità sociale di cui all'art. 6 del C.C.N.L. vigente, le parti prendono atto e valutano positivamente i contenuti del Codice Etico adottato dalla Società in data 03-07-2009, allegato 1, in specie per quanto attiene la valorizzazione del lavoro e del lavoratore, ritenendo obiettivo comune delle parti il consolidamento, in tutti i settori produttivi, della legalità e del rispetto delle regole, anche contrattuali, quali elementi fondanti dello sviluppo delle persone nel contesto sociale ed economico; in tale ambito Conserve Italia si farà promotrice di azioni di informazione e sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, dei clienti e dei soci delle opportunità di aderire, come ha già provveduto l'Azienda, alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, che costituirà uno degli elementi di valutazione nella scelta dei fornitori.

Handwritten mark on the left side of the page.

Vertical column of handwritten marks and initials on the right side of the page.

Handwritten mark below the main text block.

Large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

AGENTI NEGOZIALI

Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie assistito dal FAI-FLAI-  
UILA Nazionali e Territoriali

Le parti, nel ribadire l'importanza e la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale, definiscono come argomenti di competenza quelli di interesse generale dell'Azienda, a titolo esemplificativo, le prospettive produttive e le politiche commerciali comprese le politiche di supporto ai marchi nazionali, i programmi di investimento e le allocazioni produttive, gli aspetti occupazionali e le innovazioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo e di formazione.

Il Coordinamento Nazionale RSU potrà essere convocato dall'Azienda e, per parte sindacale, in modo congiunto, esclusivamente dalle Segreterie Nazionali FAI – FLAI – UILA e si riunirà, di norma, con cadenza semestrale sulle tematiche di pertinenza e/o a fronte di elementi rilevanti per i quali una delle parti ne richieda l'attivazione

Al fine di garantire la massima rappresentatività di tutte le realtà aziendali, il Coordinamento Nazionale sarà composto dai componenti di tutte le RSU dei siti del Gruppo e da un rappresentante di ogni Segreteria Sindacale competente per territorio delle OO.SS. firmatarie del CCNL applicato.

Le OO.SS. comunicheranno l'elenco dei rappresentati territoriali definiti alla partecipazione degli incontri.

La richiesta dell'incontro, con il relativo ordine del giorno, dovrà pervenire per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno otto giorni. Le date per gli incontri congiunti dovranno comunque essere definite di comune accordo.

## AGENTI TECNICI

### Gruppi di Progetto e Commissioni Tecniche Bilaterali

Nel confermare il ruolo di Organismo Tecnico con funzione istruttoria, conoscitiva e non negoziale delle Commissioni Tecniche Bilaterali e dei Gruppi di Progetto le parti riconoscono il fattivo contributo che le stesse hanno fornito e potranno continuare a fornire nell'affrontare in modo efficace e consapevole i temi affidati a tali ambiti.

I Comitati Tecnici Bilaterali e/o Gruppi di Progetto saranno pertanto attivati, su richiesta di una delle parti, in ottica di approfondimento delle problematiche di sito o di Gruppo anche al fine di predisporre elementi conoscitivi e di valutazione per le delegazioni negoziali, ai rispettivi livelli, qualora gli argomenti esaminati implicino tematiche oggetto di successivo confronto negoziale.

In particolare le tematiche su cui si potrebbero confrontare gli "agenti tecnici" sono rivolte a:

- Progetti condivisi di formazione
- Sviluppo della professionalità
- Organizzazione del lavoro e individuazione di strumenti per la certificazione di qualità (di processo e di prodotto) al fine di garantire salubrità e trasparenza dell'intero ciclo (dalla materia prima al consumatore).

Si conviene che i Gruppi di Progetto e/o Commissioni Tecniche Bilaterali funzioneranno secondo le modalità e procedure previste dal CCNL di settore.

*AA*

**RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU) ASSISTITE DA FAI – FLAI – UILA –  
TERRITORIALMENTE COMPETENTI**

La RSU, per ogni singolo sito aziendale, rappresenta l'organismo a livello locale di natura negoziale a cui sono affidate tematiche inerenti i siti stessi quali in via esemplificativa inquadramenti, ambiente/sicurezza e organizzazione del lavoro e in particolare le articolazioni degli orari di lavoro compreso l'istituto di flessibilità con riferimento alle esigenze di gestione, degli stessi in rapporto ai programmi produttivi, mantenendo una netta distinzione con quanto concordato al livello superiore al fine di evitare ripetizioni e/o sovrapposizioni tematiche.

Al fine di favorire e consolidare il confronto fra Azienda e RSU di tutti i siti aziendali saranno promossi congiuntamente momenti mirati di formazione finalizzati ad accrescere la conoscenza del sistema azienda e la consapevolezza delle sfide di mercato a cui l'azienda è chiamata a rispondere.

Attraverso i succitati meccanismi di maggior coinvolgimento dei diversi componenti la RSU si intende condividere un crescente livello di responsabilizzazione su tutte le tematiche di interesse sindacale, individuale e collettivo che si andranno ad affrontare nei singoli siti aziendali.

Con l'obiettivo di un sempre maggiore coinvolgimento delle RSU nelle dinamiche aziendali, vengono concordati incontri periodici dove saranno oggetto, indicativamente, di disamina congiunta:

- programmi inerenti la formazione aziendale;
- andamento dell'azienda;
- andamento del sito produttivo, plo;
- convenzioni;
- appalti, terziarizzazione e responsabilità sociale;
- organizzazione ed orario del lavoro;

*MP*

*g*

*H*

*Am*

*Luigi*

*Am*

*m.*

*Am*

*Am*

*Am*

*AA*

*Am*

## Sicurezza Alimentare – Politiche per la Qualità

Conserve Italia è pienamente consapevole che il proprio sviluppo è indissolubilmente legato alla completa soddisfazione delle esigenze di tutti i clienti e del Consumatore finale e la trasformazione e valorizzazione delle produzioni agricole dei Soci danno forte impulso allo sviluppo del settore agroalimentare delle aree interessate. Le parti considerano, pertanto, obiettivo prioritario l'impegno al perseguimento ed al miglioramento della Qualità dei prodotti e dei servizi attraverso una costante e continua attenzione al miglioramento dei processi aziendali ispirandosi anche a linee guida e norme internazionalmente riconosciute quali gli standard BRC e IFS.

Al fine di perseguire i più elevati standard di qualità e migliorare la Sicurezza Alimentare, Conserve Italia si è dotata di un sistema di Gestione della Qualità che regola la Politica e i Principi della Qualità, gli standard di riferimento, le procedure e tutti gli strumenti adottati per la sua attuazione.

Conserve Italia conferma l'impegno a promuovere e perseguire livelli di massima qualità lungo tutta la filiera, a partire dalla qualità del lavoro, coinvolgendo i soci e tutti i collaboratori attraverso la comprensione dei loro compiti e lo sviluppo delle competenze. Particolare attenzione sarà pertanto rivolta alle politiche formative, alla elaborazione e distribuzione di Manuali per la sicurezza nonché alla stesura di Istruzioni operative a compendio del Sistema di Gestione per la Qualità finalizzate a guidare il personale nelle corrette pratiche di lavorazione.

La natura di impresa di trasformazione di prodotti agricoli impone, a garanzia del controllo di tutta la filiera, la conferma e l'affinamento dei modelli di controllo dall'arrivo della materia prima alla fase finale di vendita del prodotto, per tracciarne i passaggi e garantirne la provenienza.

## FORMAZIONE

La società da anni è impegnata nel campo della formazione dei lavoratori e ribadisce il valore dell'attività formativa sia sotto il profilo della crescita professionale dei lavoratori che delle ricadute organizzative.

Rimandando a quanto previsto all'art. 9 del vigente C.C.N.L., le parti giudicano positive le esperienze formative gestite aziendali, anche in riferimento alla formazione spettante sulla sicurezza, dandosi atto della attuale prassi che prevede un raccordo specifico con le R.S.U..

L'Azienda conferma la propria volontà a continuare a sviluppare percorsi formativi individuando in via prioritaria alcune aree di intervento:

### Formazione congiunta RSU con l'obiettivo:

- avviare momenti di formazione/informazione a livello locale su tematiche di stretta e concreta connessione lavorativa per il sito di riferimento;
- consolidare il confronto nella logica di mantenere e arricchire una sempre maggiore consapevolezza reciproca delle sfide competitive lanciate dai mercati e degli strumenti di cui l'azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente possono rappresentare una chiave di svolta importante per lo sviluppo aziendale.

Formazione continua: in via preliminare, le parti, hanno inteso ribadire che, per formazione continua, si intende la formazione delle risorse durante tutto l'arco della vita lavorativa attraverso l'adozione di metodologie didattiche capaci di valorizzare la potenzialità dell'individuo nel fattivo contributo allo sviluppo della società e personale. L'impegno aziendale di erogazione di percorsi formativi favorirà un'equa distribuzione delle opportunità convergendo sulle linee di indirizzo prioritarie congiuntamente individuate:

- favorire la crescita professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica ed all'addestramento dei neoassunti;
- diffondere la cultura della sicurezza;
- garantire qualità di processo e di prodotto.

Le iniziative formative, congiuntamente identificate, potranno essere implementate attraverso percorsi di formazione tradizionale in aula e/o di addestramento "on the job" erogati dall'azienda in relazione al profilo di conoscenza e capacità dei singoli gruppi professionali e all'esperienza del lavoratore.

A fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, le parti confermano l'importanza di attivare, ove ne sussistano i presupposti, piani formativi e/o percorsi di affiancamento che seguano le seguenti due direttrici:

- 1) la polivalenza, ossia la capacità e la concreta esplicazione di mansioni che comportino l'intervento su più posizioni di lavoro (anche in linee/aree produttive diverse);
- 2) la polifunzionalità, intesa come capacità ed effettiva esplicazione di attività di conduzione, di controllo della qualità, di manutenzione e di gestione. L'azienda si impegna a fornire alle rappresentanze sindacali dei lavoratori R.S.U rapporti periodici in ordine alle iniziative formative eseguite.

SS

## PARI OPPORTUNITÀ – POLITICHE DI GENERE

Nel ribadire i contenuti del Codice Etico, allegato 1, adottato dall'Azienda, le parti confermano il comune impegno ad evitare discriminazioni di orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito a livello professionale in modo da garantire a tutti l'offerta delle stesse possibilità, anche relativamente a tutti i percorsi formativi per garantire le stesse opportunità di crescita professionale.

A tal fine Conserve Italia svilupperà iniziative, concordate con le singole Rsu, con l'obiettivo di superare ogni eventuale discriminazione relativamente all'accesso al lavoro e le dinamiche di carriera.

In occasione degli incontri annuali di informativa, Conserve Italia fornirà al coordinamento delle RSU e alle Segreterie Nazionali e Territoriali, idonee comunicazioni, come previsto dalla Legge 125/91.

## CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DI VITA

Con lo scopo di ampliare e migliorare le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, si conviene:

- a) la corresponsione, in caso di fruizione del congedo per la malattia del figlio, ex art. 62, punto B, del vigente C.C.N.L., di due giorni retribuiti per anno civile; il permesso retribuito può essere richiesto, anche frazionato, con moduli di almeno 4 ore, per le malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni;
- b) per ciascun genitore che abbia fatto richiesta di fruire del congedo parentale, indennizzato dall'Istituto, di cui dalla legge 151-capo 'V' del 26-03-2001, l'integrazione retributiva pari ad una settimana (lun.-dom.) fruita in modo continuativo, non frazionata, che porti il trattamento previsto dalla legge al 70% della retribuzione. Detta integrazione, potrà essere corrisposta in via esclusiva a uno dei genitori.
- c) di elevare da due a tre giorni il permesso retribuito previsto per la patologie del figlio di particolare gravità, ex art. 63, lettera A, comma 2, del C.C.N.L..
- d) ampliamento tutela periodo retribuito al 100% nell'ipotesi di malattie per patologie come previsto dall'art. 41 – punto 5 – lettera A del CCNL, che comportino il superamento del periodo di comporto a retribuzione piena, fino a complessivi 12 mesi;
- e) l'Azienda trenta giorni prima della scadenza del periodo di comporto previsto dall'art. 41 del vigente C.C.N.L., comunicherà al lavoratore interessato la sua esatta posizione;
- f) per i lavoratori affetti da comprovata malattia grave viene prevista la conservazione del posto fino a guarigione;

2

g) per gli stessi titoli e le medesime finalità previste dall'art. 4 comma 2 della legge 53/2000, si prevede la possibilità, fatte salve le esigenze tecnico organizzative, per i lavoratori, con almeno quattro anni di anzianità aziendale, che ne facciano richiesta e dietro comprovate motivazioni, di utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita, aggiuntivi a quanto previsto dalla normativa richiamata per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vita lavorativa.

Per tale periodo non si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Durante tale periodo il lavoratore in aspettativa potrà richiedere una anticipazione nella misura massima del 50% del trattamento di fine rapporto maturato e disponibile in azienda alla data di richiesta dell'aspettativa.

I trattamenti previsti dal presente articolo costituiscono una condizione di miglior favore rispetto alla normativa generale e pertanto saranno riassorbiti in caso di miglioramenti previsti da norme di legge o di Ccnl.

Al fine di migliorare le condizioni del lavoro, la società si impegna a verificare l'organizzazione del lavoro in atto, predisponendo, ove ciò sia possibile, chiamate al lavoro che tengano in debito conto le necessità di conciliare tempi di lavoro e di vita rappresentate dal personale e con un congruo preavviso, compatibilmente con le emergenze produttive e di sito.

Telelavoro – Lavoro Agile: in relazione alla disciplina prevista dall'art. 28 quater del CCNL vigente e dall'art. 18 della Legge 81/2017, l'Azienda valuterà la possibile applicazione di tali istituti contrattuali sulla base dell'organizzazione aziendale e delle esigenze prospettate, su base volontaria, dal personale potenzialmente interessato, avendo rispetto del diritto del lavoratore alla disconnessione.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in green ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

SS

## SICUREZZA ED AMBIENTE DI LAVORO

Le parti ritengono che la tutela dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro rappresentino valori prioritari ed elementi di eccellenza irrinunciabili.

L'applicazione e l'osservanza delle normative vigenti in materia di ambiente e di sicurezza sui luoghi di lavoro e la collaborazione tra RSPP e RLS, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, dovranno sempre più sviluppare la diffusione di una cultura che faccia perno sulle misure di prevenzione da adottare in tutte le unità del Gruppo.

Conserve Italia, coinvolgendo RLS ed RSU continuerà a diffondere un sistema della sicurezza e della salute dei lavoratori attraverso iniziative di sensibilizzazione verso la cultura antinfortunistica mediante cartellonistica, corsi formazione ed informazione, sensibilizzazione agli usi dei dispositivi di protezione individuale e ogni altra azione ritenuta necessaria dalle parti.

Azienda e RSU in occasione degli incontri periodici effettueranno monitoraggio sui dati relativi agli eventi infortunistici e alle loro cause e all'utilizzo corretto dei DPI.

Al fine di armonizzare le attività dei dipendenti della società che ricoprono la funzione di R.L.S., tra le parti si conviene sulla opportunità di organizzare annualmente un incontro tematico tra i rappresentanti dei lavoratori di Conserve Italia per la sicurezza di tutti i siti produttivi, presso una sede posta a disposizione dall'Azienda. La partecipazione dei R.L.S., è garantita tramite l'utilizzo delle ore di permesso a disposizione dei R.L.S..

Conserve Italia è impegnata a gestire in maniera responsabile il suo impatto ambientale, ad affrontare le sfide sociali e contribuire allo sviluppo sostenibile. Per questo Conserve Italia è impegnata a scegliere accuratamente i fornitori con l'obiettivo comune di garantire una qualità elevata e costante nel tempo.

Conserve Italia è sempre più impegnata nell'agricoltura e nei confronti dei propri soci, ovvero alla ricerca di un corretto equilibrio tra crescita economica, difesa dell'ambiente e progresso sociale.

SS

APPALTI

L'azienda conferma la propria adesione e sostegno alle proposte contenute nel protocollo di intesa- Tavolo di Concertazione – Sistemi di Tutele. Mercato del Lavoro e Previdenza – promosso e sottoscritto dalle Centrali Cooperative AGCI, LEGACOOOP e CONFCOOPERATIVE (di cui Conserve Italia fa parte) e CGIL, CISL e UIL nell'ambito del quale sono formulate azioni atte a contrastare il fenomeno delle "cooperative spurie" nonché a promuovere specifiche iniziative al fine di individuare misure efficaci per contrastare il fenomeno del cosiddetto "dumping contrattuale" in ottica di salvaguardia della regolarità degli appalti ed alla lotta dei "contratti pirata".

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 10 del vigente CCNL, nel confermare l'esclusione dagli appalti dei lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa le parti concordano nel dare piena trasparenza sia nei rapporti di appalto e terzizzazione sia nell'ambito della filiera.

Conserve Italia, coerentemente con quanto sopra riportato, ed in linea con quanto previsto nel capitolo "Sicurezza Alimentare e Politiche della Qualità" contenuto nel presente Accordo, opererà per assicurare diritti e tutele dei lavoratori nonché parametri di qualità e salubrità delle produzioni integrando, laddove non già previsto, i contratti di appalto con apposite clausole che richiamino il rispetto di quanto oggetto nel presente capitolo. Eventuale ricorso a lavorazioni affidate in appalto saranno oggetto di un incontro con le RSU.

L'Azienda fornirà alle RSU le informazioni relative agli appalti presenti nel sito, in riferimento al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia di sicurezza del lavoro e alimentare, degli obblighi sociali, della previdenza e dei CCNL confederali di settore.

Le parti convengono che il mancato rispetto delle condizioni sopra richiamate, da parte delle aziende appaltatrici, formerà oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie il presente accordo, anche in relazione alla eventuale rescissione del contratto di appalto.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

## CONVENZIONI

L'azienda conferma la modalità di attivazione di rapporti occupazionali attraverso una congiunta analisi con le RSU di stabilimento dei programmi produttivi di ogni singolo sito per addivenire alla stipula di convenzioni contenenti i piani annuali di occupazione di lavoratori O.t.d. con calendari di almeno 104 giornate lavorative.

Confermando pertanto l'importanza dello strumento delle convenzioni, per la progressiva stabilizzazione e valorizzazione delle competenze del personale occupato, occorre consolidare come principio necessario per la gestione delle convenzioni, la professionalità richiesta in funzione delle evoluzioni tecniche e delle necessità produttive.

L'azienda si attiverà per lo svolgimento di percorsi formativi e di affiancamento per far evolvere, nel rispetto delle fungibilità aziendali, i profili professionali alle mutate esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche considerando le indicazioni delle RSU di stabilimento.

Al fine di aumentare la possibilità di impiego del personale avventizio, secondo i principi sopra richiamati, verrà sottoscritta annualmente una convenzione unica, previo confronto con le relative RSU congiuntamente riunite, per il personale impiegabile negli stabilimenti di Massa Lombarda, Barbiano e San Prospero.

Impegno della società sarà quello di definire i calendari e la stipula delle convenzioni possibilmente entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

La corretta gestione delle convenzioni è assicurata dalla condivisione delle informazioni relative al numero dei lavoratori interessati ed al numero delle giornate utili ai fini previdenziali (ex-SCAU).

A tal fine si definisce che con decorrenza dal 2018, saranno messi a disposizione delle rappresentanze dei lavoratori RSU, gli elenchi dei lavoratori in convenzione con relative giornate, con cadenza trimestrale per il primo semestre dell'anno e mensilmente per il semestre successivo, parimenti e con la stessa periodicità saranno comunicate le giornate complessive di tutto il personale O.t.d..

A riguardo degli O.t.i, verrà messo a disposizione il dato complessivo relativo alle giornate lavorate con riferimento al 30-6 e al 30-11.

L'azienda, inoltre, fornirà alle RSU, una volta all'anno, l'elenco nominativo di tutti i lavoratori siano essi O.t.d. od O.t.i, con l'indicazione del relativo livello di inquadramento e per gli O.t.d. non in convenzione anche l'elenco nominativo con relative giornate (ex SCAU) utili alle valutazioni congiunte. I sopra citati tre elenchi verranno forniti a fronte di liberatoria (tranne per chi l'abbia già firmata) sottoscritta dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Le parti si danno atto del positivo andamento delle convenzioni nell'arco di vigenza del precedente accordo integrativo aziendale e ritengono obiettivo comune la progressiva stabilizzazione del personale occupato, fondata sulla valorizzazione delle competenze acquisite dal personale nei vari ruoli aziendali e tenuto conto delle necessità di ogni sito produttivo e delle specificità dei ruoli professionali ricoperti dal personale sia esso a tempo indeterminato, determinato o convenzionato, anche nell'ottica del principio delle "vasche comunicanti", dandone informativa alle RSU.

DS

## AMPLIAMENTO TUTELE

La società si impegna, in raccordo con le rappresentanze sindacali, ad operare le opportune azioni di sensibilizzazione, nei confronti delle autorità competenti, da un lato per favorire l'ampliamento delle condizioni di accesso all'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori stagionali del settore, nonché dall'altro onde perseguire politiche atte ad estendere la tutela della NASpl anche ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato cui si applica la legge n. 240/1984.

### EFFICIENZA ORGANIZZATIVA E OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI

Le parti, nel darsi atto di quanto contenuto nei capitoli precedenti, in particolar modo circa la necessità di interventi finalizzati ad aumentare la competitività aziendale, l'efficienza organizzativa, la produttività, la redditività, la quantità, efficienza, efficacia per fronteggiare il contesto del mercato e salvaguardare l'andamento aziendale e l'occupazione, anche in applicazione di quanto recepito dall'Accordo Interconfederale 18/09/2013 (sottoscritto da A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP, C.G.I.L., C.I.S.L, U.I.L), dal C.C.N.L. vigente applicato in azienda per contrastare la situazione di crisi aziendale e di settore, concordano quanto segue.

- **Azioni e collaborazioni Istituti Scolastici e Universitari**

Nell'ottica di un maggiore e più funzionale coinvolgimento delle Istituzioni Scolastiche ed Universitarie verso il mondo del lavoro, l'Azienda si impegna a valutare le opportunità di collaborazione con tali istituti, informando le RSU.

- **Flessibilità e polivalenza delle mansioni**

In funzione di esigenze organizzative (es. periodi di bassa stagionalità, cambiamenti scenari produttivi, evoluzione delle competenze professionali richieste, copertura pause, riorganizzazione dei reparti e degli uffici, ecc...), mantenendo i livelli contrattuali e retributivi esistenti, le parti convengono sul principio di fungibilità e sul possibile impiego del personale in mansioni differenti inferiori o superiori temporaneamente, come normato dall'art. 22 del vigente CCNL. Le parti convengono altresì sull'opportunità di preventiva formazione alla mansione sia in termini operativi che ai fini della sicurezza sul lavoro.

- **Stabilimenti di massa Lombarda, Barbiano, San Prospero**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 39 del vigente CCNL, al fine di ottimizzare la possibilità di impiego del personale, le parti concordano sulla necessità che il personale fisso e O.t.d, di uno stabilimento possa essere utilizzato, senza oneri aggiuntivi, anche negli altri stabilimenti previa informazione delle rispettive RSU.

8

*[Handwritten signature]*

• **Pausa per i pasti**

In deroga a quanto previsto dall'art.30 del CCNL, comma 4, le Parti, come da precedente accordo confermano quanto segue:

- a) per i lavoratori addetti all'attività aziendale che non fruendo della pausa di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 06 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una indennità pari a mezz'ora maggiorata del 45%. Detta mezz'ora, agli effetti del D.Lgs. n° 66/2003 non deve essere computata nelle ore di lavoro straordinario;
- b) nel caso in cui i lavoratori effettuino, tra le ore 06 e le ore 22 prestazioni lavorative superiori a 6 ore ma inferiori a 8 ore consecutive, sia in turni avvicendati che in prestazioni non avvicendate, sarà corrisposta una indennità pari a mezz'ora ordinaria.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

• **ROL e Ferie**

In continuità con la positiva esperienza realizzata in materia, si concorda sulla necessità di utilizzare ROL e Ferie residue e maturande come strumento necessario, nell'ottica di una migliore efficienza organizzativa in base alle opportune pianificazioni, definite a livello di stabilimento.

Le parti a livello di sito verificheranno e definiranno le modalità di attuazione (livello collettivo e/o individuale), al fine di raggiungere gli obiettivi di fruizione annualmente stabilita dall'azienda.

• **Banca Ore (straordinari da compensare)**

I lavoratori a tempo indeterminato che prestano lavoro straordinario possono usufruire di riposi compensativi tenuto conto delle esigenze produttive, secondo le seguenti modalità:

1) I lavoratori interessati dovranno fare preventiva richiesta indicando il periodo per il quale vogliono accantonare le ore di straordinario. La richiesta potrà essere presentata qualora il residuo complessivo dei riposi individuali al 31/12 precedente non sia superiore a:

- giorni cinque, senza limitazione di periodo;
- giorni da 6 a 15: richiesta limitata a due mesi;
- giorni oltre 15: nessuna richiesta.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

2) I riposi compensativi relativi alle ore accantonate dovranno essere goduti d'accordo con la Direzione di stabilimento, in periodo di minore attività produttiva e comunque entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;

*[Handwritten signature]*

3) a fronte delle ore accantonate verranno corrisposte le sole maggiorazioni contrattuali così come previsto da precedenti accordi aziendali, il compenso orario invece verrà liquidato al momento della fruizione del riposo corrispondente oppure in occasione della liquidazione delle ore residue non compensate entro il termine di cui al punto precedente.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**MENSA**

Si conferma il valore del contributo posto a carico di tutti i dipendenti di Conserve Italia che fruiscono del servizio mensa aziendale, relativo alla consumazione del pasto giornaliero, concordemente definito in € 1,90.

La società si impegna nei vari stabilimenti alla verifica con le rispettive RSU dei trattamenti mensa e dell'indennità sostitutiva del servizio mensa ed alla armonizzazione dei suddetti trattamenti entro il 31/12/2018.

**INDENNITÀ DI CHIAMATA**

La chiamata è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, attivabile dall'azienda, per sopperire ad esigenze non prevedibili, in caso di necessità, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti. Esso si basa sul principio della non obbligatorietà.

A fronte della disponibilità del lavoratore chiamato si stabilisce la corresponsione di una specifica indennità di chiamata, pari ad:

€ 45,00 per ogni effettivo intervento fino al 31/12/2018;

€ 50,00 per ogni effettivo intervento con decorrenza dal 1/1/2019.

L'indennità di chiamata è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale e, quindi sono già comprensivi degli stessi. Essa inoltre è esclusa dalla base di calcolo del TFR in attuazione di quanto previsto dal 2° comma art. 2120 C.C.

**LAVORO NOTTURNO**

L'azienda relativamente alle disposizioni vigenti fornirà su richiesta del lavoratore il numero di notti effettuate utili ai fini delle agevolazioni previste in ambito pensionistico.

## WELFARE CONTRATTUALE

Le parti, consapevoli che il fattore umano è un elemento fondamentale per l'azienda e il suo sviluppo, intendono attivare nell'ambito della contrattazione aziendale la condivisione di interventi che possano sia rispondere alle esigenze delle persone in un contesto sociale che registra una contrazione delle risorse pubbliche per tali fini e sia contribuire al miglioramento del benessere di ogni singola persona e migliorare il clima aziendale e renderlo sempre più stimolante e consolidare il senso di appartenenza.

Per quanto detto sopra la società si impegna con le OO.SS. entro il 31/12/2018, a verificare la fattibilità di interventi di Welfare contrattuale aziendale.

Le parti definiscono quali aree di intervento:

- previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa;
- servizi di educazione ed istruzione, sostegno alla genitorialità;
- servizi alla persona ed assistenza anziani e non autosufficienti;
- benessere sociale dei lavoratori e dei loro familiari.

Le parti concordano la convertibilità del premio aziendale (P.L.O.) in prestazioni di welfare, che dovrà essere una scelta individuale e discrezionale del singolo lavoratore da effettuarsi secondo le modalità successivamente rese note.

L'azienda prende atto che le OO.SS. valutano che nell'equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti, per tale convertibilità una quota annuale pari al 30% del valore massimo previsto per l'intero P.L.O. come da schema incentivante, sia il riferimento idoneo alla messa in atto della sopra menzionata piattaforma.

In tale contesto verrà istituita una commissione paritetica ad hoc che avrà il compito di valutare e definire, entro il 31/12/2018, a livello di gruppo un accordo quadro relativamente a:

- le prestazioni tra le quali il dipendente potrà destinare, secondo le proprie necessità e preferenze la quota retributiva individuata allo scopo,
- le modalità di attuazione del processo di scelta dei servizi prescelti dal lavoratore.
- la quantificazione del risparmio contributivo che l'azienda valuterà in che misura destinare come forma d'incentivazione alla convertibilità del premio (P.L.O.).

## PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI (P.L.O.)

L'architettura del sistema correlato al premio per obiettivi basa i suoi indicatori sul perseguimento del miglioramento continuo di efficienza, efficacia, qualità, produttività e redditività attraverso parametri di natura economica e parametri di natura gestionale e maturerà solamente nel caso in cui l'azienda ottenga un risultato netto (utile) ordinario positivo, prima del conteggio del P.L.O., tale da consentire la liquidazione completa del premio maturato.

Nel caso di parziale risultato netto (utile) ordinario positivo, prima del conteggio del P.L.O. non sufficiente alla liquidazione dell'intero importo del premio, si destinerà totalmente il risultato raggiunto alla parziale liquidazione del P.L.O..

Le parti convengono che le misure sopra indicate assumono carattere transitorio derivanti da una situazione di instabilità di mercato. Per questo si definisce che trascorsi due anni dalla firma del presente accordo le parti si confronteranno per valutare e verificare se sussistano i presupposti per ridefinire o ri-modulare tale parte del premio.

Per il periodo 1/7/2017-30/06/2021 la composizione del PLO sarà definita sulla base dei seguenti parametri:

- Parametro Economico Aziendale
- Parametro Gestionale

Nella determinazione del PLO il parametro economico aziendale concorrerà nella misura del 20% mentre il parametro gestionale concorrerà nella misura dell'80%.

### Parametro Economico Aziendale

Il parametro Economico Aziendale, che rispecchia la redditività, sarà misurato con l'adozione dell'indice di bilancio, redatto secondo i principi di contabilità nazionale, **EBITDA**, realizzato da Conserve Italia società cooperativa Agricola nell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente.

Le parti si confermano l'obbligo di riservatezza in merito a tutte le informazioni ricevute sia in sede di assegnazione di obiettivi che di presentazione di risultati nonché di tutte le informazioni, notizie e dati inerenti le attività aziendali in quanto aventi carattere di segreto industriale tutelato dall'articolo 623 del CP e come previsto dall'articolo 7 del vigente CCNL di settore.

Definito e calcolato come da Legenda allegata "LEGENDA PARAMETRI E INDICATORI P.L.O."

## Parametro Gestionale

Gli indicatori adottati attengono ad indici di produttività, qualità, competitività ed efficienza differenziati per sito e/o aree di appartenenza e raggruppati in:

### **1 Produttività**

- 1.1 Produttività Manodopera (90%)
- 1.2 Produttività Ambientale (5%)
- 1.3 Riduzione residui riposi individuali (5%)

### **2 Qualità/efficienza**

- 2.1 prodotto non conforme o declassato (50%)
- 2.2 sfridi di materiale (50%).

### **3 Commerciale**

- 3.1 Rapporto valore vendite nette su quantità (tonn) consegnate.

Definiti e calcolati come da Legenda allegata "LEGENDA PARAMETRI E INDICATORI P.L.O."

Le parti si danno atto che i nuovi parametri 1.2 e 1.3 introdotti con il presente accordo hanno carattere sperimentale e saranno oggetto di confronto con il Coordinamento Nazionale FAI-FLAI-UILA dopo il primo biennio di vigenza del presente accordo.

Le parti, al fine di rappresentare in modo coerente la possibilità dei lavoratori di incidere sui risultati delle realtà di appartenenza, hanno individuato la necessità di assegnare un peso differenziato, per le aree indicate, a ciascuno degli indicatori gestionali individuali, e precisamente:

	Produttività	Qualità/efficienza	Commerciale
Siti produttivi	50%	45%	5%
Sede direzionale	42%	38%	20%

La misurazione dei parametri di Produttività, Qualità/Efficienza della Sede Direzionale di San Lazzaro è calcolata sulla media ponderata dei risultati conseguiti dai siti produttivi

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi complessivamente considerati, per ciascun anno di riferimento il valore del PLO è stabilito nei seguenti importi lordi:

100% OBIETTIVI	Esercizio 2017/2018	Esercizio 2018/2019	Esercizio 2019/2020	Esercizio 2020/2021
Prima Fascia Liv. 1S-1°-2°	1.550	1.600	1.650	1.700
Seconda Fascia Liv. 3A°-3°-4°	1.450	1.500	1.550	1.600
Terza -Fascia Liv. 5°-6°	1030	1.080	1.130	1.180

Le parti hanno inteso definire l'importo del PLO in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere convenendo espressamente, ai sensi dell'art. 1 della Legge 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del T.F.R.

Le parti, si danno atto, che il PLO risponde ai requisiti previsti dalla vigente normativa in materia di decontribuzione e detassazione dei premi variabili legati ad obiettivi.

Le parti si impegnano pertanto a compiere tutti gli atti necessari per accedere ai benefici della decontribuzione. Qualora non risultasse possibile accedere a tali benefici, in considerazione del notevole aumento dei costi che si verrebbero a determinare, le parti si incontreranno per valutare gli opportuni interventi correttivi volti al mantenimento della valenza economica del presente accordo concordemente definito alla data di sottoscrizione.

Come già esplicitato nel capitolo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) assistite da FAI-FLAI-UILA territorialmente competenti, l'azienda ribadisce la sua disponibilità ad incontri periodici nei vari siti produttivi aventi come oggetto la disamina congiunta dell'andamento del P.L.O., anche al fine di valutare e mantenere la coerenza di sistema per il raggiungimento degli obiettivi.

Commissione Tecnica P.L.O..

Le parti convengono altresì di monitorare costantemente l'andamento aziendale attraverso la costituzione di apposita Commissione composta dall'azienda e da 9 persone indicate dal Coordinamento nazionale delle R.S.U. e con incontri così articolati:

date verifiche

- entro il mese di febbraio per l'analisi semestrale;
- entro il mese di maggio per l'analisi dei primi 9 mesi;
- entro il mese di ottobre per la chiusura dell'esercizio.

Per ogni componente effettivo sarà designato, con le stesse modalità, un supplente.

Modalità di erogazione

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del PLO in relazione del grado di raggiungimento delle percentuali previste dai parametri Economico Aziendale e Gestionale, unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione di bilancio e comunque non oltre le competenze del mese di novembre.

Contratti a tempo indeterminato

Il premio variabile PLO sarà corrisposto in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco temporale coincidente con l'esercizio di riferimento (1/7 - 30/6). Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato nel corso dell'esercizio di riferimento, il premio variabile verrà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio.

Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato che cessi il rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio di riferimento, il premio variabile sarà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio.

Si considera mese intero di servizio le frazioni di mese pari o superiore ai 15 giorni.

Al personale a tempo indeterminato part time il premio variabile sarà liquidato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa (= importo premio variabile x tempo parziale/tempo pieno)

Contratti a tempo determinato

Il dipendente inquadrato a livello impiegatizio con contratto a tempo determinato matura il diritto alla corresponsione del P.L.O. come sopra determinato.

Si considera mese intero di effettiva prestazione lavorativa le frazioni di mese pari o superiore a 15 giornate.

Il P.L.O. degli operai stagionali – OTD, maturerà e verrà corrisposto al raggiungimento delle 51 giornate di effettivo lavoro prestato in ogni singolo esercizio sulla base delle ore ordinarie lavorate nei periodi di riferimento.

Per la determinazione della quota oraria sarà utilizzato il divisore (parametro annuo) concordemente individuato in 1798.

Assenze

Il premio variabile (PLO) non matura nei periodi di assenze non retribuite, a titolo esemplificativo: aspettativa contrattuale per cariche sindacali e elettive, richiamo alle armi, astensione facoltativa per maternità, aspettativa non retribuita, permessi non retribuiti, congedi parentali non retribuiti.

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'BY', 'HE', and '25']*

PRECEDENTI ACCORDI

Per quanto non esplicitamente previsto e/o derogato nel presente atto, si rinvia ai precedenti accordi e successive modifiche ed integrazioni e alla prassi aziendale.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità quadriennale, con decorrenza 01/07/2017 e durata fino al 30/06/2021.

Qualora durante la validità del presente accordo sorgessero controversie interpretative sullo stesso, FAI, FLAI e UILA Nazionali e la Direzione Aziendale saranno garanti della coerente applicazione dell'intesa sottoscritta.

Le parti convengono, inoltre, che la piattaforma sindacale per il rinnovo del presente accordo potrà essere presentata non prima del 1/03/2021.

Durante i quattro mesi precedenti ed i quattro mesi successivi alla scadenza del presente accordo, il confronto tra le parti si svolgerà in assoluta normalità sindacale, con esclusione, in particolare, al ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo.

LETTO, CONFERTATO E SOTTOSCRITTO

CONSERVE ITALIA  
Soc Coop agricola

*[Handwritten signatures in black ink]*

*[Handwritten signatures in blue and green ink]*  
FAI - CISL  
FLAI - CGIL  
UILA - UIL  
Comune di...

COORDINAMENTO NAZIONALE  
delle RSU

*[Handwritten signatures in blue ink]*

**LEGENDA  
PARAMETRI E INDICATORI  
P.L.O.**

**PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE (20%)**

1 EBITDA Aziendale

**PARAMETRO GESTIONALE (80%)**

1 Produttività

- 1.1 Produttività Manodopera
- 1.2 Produttività Ambientale
- 1.3 Riduzione residui riposi individuali

2 Qualità ed Efficienza

- 2.1 Prodotto non conforme o declassato
- 2.2 Sfridi di materiale

3 Commerciale

- 3.1 Rapporto del valore vendite nette su quantità consegnate

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink, crossed out with a diagonal line.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in green ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

2

M

**PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE (20%)**

Il parametro Economico Aziendale sarà misurato con l'adozione dell'indice di bilancio EBITDA realizzato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente secondo le seguenti modalità:

Scala di Performance:

Parametro	Valore*	Quota PLO
	da ___% a ___%	80%
	-----	-----
Variazione % del valore vs anno precedente	da ___% a ___%	90%
	-----	-----
	> ___%	100%

I documenti di riferimento saranno disponibili presso la sede legale dell'azienda corredati dalle relazioni della società di revisione contabile.

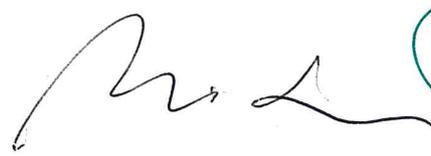
 \* I valori vengono aggiornati ogni anno in base alla revisione del budget aziendale approvato dal Consiglio di Amministrazione dopo le campagne







  
SM







  
HE







  
2











[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

## DETTAGLIO PARAMETRO GESTIONALE

**1 - PRODUTTIVITA'**  
Siti produttivi (50%)  
Sede direzionale (42%)

### 1.1 Produttività Manodopera (90%):

Criterio: Scostamento tra tempo impiegato per produzione e tempo standard singolo pezzo previsto a budget nell'esercizio di riferimento secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ ore dirette impiegate}^1 - \text{N}^\circ \text{ ore dirette standard}^2}{\text{N}^\circ \text{ ore dirette standard}^1} * 100$$

Monitoraggio: Contabilità Industriale – Controllo di Gestione

Scale di Performance:

Parametro	Scostamento	Quota PLO
Tempo Effettivo Vs Tempo Standard	< - 3%	100%
	da - 0,1% a - 2,99%	80%
	> - 0,1%	---

<sup>1</sup>Il numero di ore dirette impiegate non comprende le ore lavorate per prove di nuovi prodotti, controlli di non conformità, ri-confezionamenti, cernite ed altre attività varie non considerate nel calcolo dei tempi standard.

<sup>2</sup>numero ore dirette standard= numero pezzi prodotti \* tempo standard unitario

**1.2 Produttività Ambientale (5%):**

- a Energia elettrica consumata (50%): KW/h per ton. di produzione
- b Acqua consumata (50%): mc per ton. di produzione

Criterio: Scostamento tra consumo energetico per tonnellata di produzione nell'esercizio corrente e consumo energetico medio dei due esercizi precedenti per tonnellata di produzione secondo la seguente formula:

**a**

$$\frac{(\text{Kw/h esercizio corrente per ogni ton. di produzione}) - (\text{Kw/h medio relativo ai due esercizi precedenti per ogni ton. di produzione})}{(\text{Kw/h medio relativo ai due esercizi precedenti per ogni ton. di produzione})} * 100$$

**b**

$$\frac{(\text{mc esercizio corrente per ogni ton. di produzione}) - (\text{mc medio relativo ai due esercizi precedenti per ogni ton. di produzione})}{(\text{mc medio relativo ai due esercizi precedenti per ogni ton. di produzione})} * 100$$

Monitoraggio: Controllo di Gestione

Scala di performance:

Parametro	Scostamento	Quota PLO
Consumo esercizio corrente per Ton. di produzione	< 0%	100%
Vs	= 0%	80%
Consumo medio relativo ai due esercizi precedenti per ton. di produzione	> 0%	-----

**1.3 Riduzione residui riposi individuali (5%):**

Criterio: Scostamento tra ore residue riposi individuali dell'esercizio corrente e le ore residue dei riposi individuali dell'esercizio precedente secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Ore residue riposi individuali esercizio corrente} - \text{Ore residue riposi individuali esercizio precedente}}{\text{Ore residue riposi individuali esercizio precedente}} * 100$$

Monitoraggio: Direzione Risorse Umane – Controllo di Gestione

Scala di performance:

Parametro	Scostamento	Quota PLO
Ore residue riposi individuali esercizio corrente	< -10%	100%
Vs	da -9% a -9,99%	80%
Ore residue riposi individuali esercizio precedente	> -9%	-----

## 2 - QUALITA' ED EFFICIENZA

Siti Produttivi (45%)

Sede direzionale (38%)

### 2.1 Prodotto non conforme o declassato (50%):

Criterio: Rapporto tra prodotto non conforme (espresso in numero pezzi umc) fuori Standard e la quantità totale prodotta nell'esercizio di riferimento (espresso in numero pezzi umc) secondo la seguente formula:

$$\text{Indice di qualità} = \frac{\text{N}^\circ \text{ pezzi non conformi}}{\text{N}^\circ \text{ pezzi prodotti}} * 100$$

Monitoraggio: Assicurazione Qualità di stabilimento – Controllo di Gestione

Scala di performance:

Indice uguale o inferiore al valore espresso in tabella = 100% quota PLO

Stabilimento	Albinia	0,05%
Stabilimento	Alseno	0,30%
Stabilimento	Barbiano	0,015%
Stabilimento	Massa L.	0,015%
Stabilimento	Mesagne	0,10%
Stabilimento	Pomposa	0,30%
Stabilimento	Ravarino	0,15%

## 2.2 Sfridi di materiale (50%):

Criterio: Scostamento del valore degli sfridi di materiali per produzione generati nell'esercizio di riferimento ed il valore degli sfridi standard indicato nel budget dello stesso periodo, secondo la seguente formula:

$$\text{Indice di efficienza} = \frac{\text{Valore sfridi effettivo} - \text{Valore sfridi standard}}{\text{Valore materiali per produzione utilizzati}} * 100$$

I materiali per produzione presi in considerazione sono:

- Etichette
- Imballi (Vassoi e cartoni)
- Contenitori
- Colle/Materiali Ausiliari

Monitoraggio: Contabilità Industriale – Controllo di Gestione

Scala di Performance:

Parametro	Scostamento	Quota PLO
Valore sfrido effettivo	< -0,3%	100%
Vs	da -0,1% a -0,299%	80%
Valore sfrido standard	> -0,1%	----

**3 - COMMERCIALE**  
 Siti Produttivi (5%)  
 Sede Direzionale (20%)

**3.1 Rapporto valore vendite nette su quantità (tonn) consegnate (100%):**

Criterio: Incremento del valore delle vendite nette per tonnellata realizzata nell'esercizio di riferimento ed il valore delle vendite nette per tonnellate previsto nel budget dello stesso periodo, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Euro/Ton esercizio precedente} - \text{Euro/ton previsto a budget}}{\text{Euro/Ton esercizio precedente}} * 100$$

Monitoraggio: Controllo di Gestione

Scala di Performance:

Parametro	Scostamento*	Quota PLO
	> ___ %	100%
Variazione valore vendite nette per ton realizzato nell'anno di riferimento	da ___% a ___%	80%
vs stesso valore anno precedente	da ___% a ___%	40%
	< ___ %	0%

\* Gli scostamenti vengono aggiornati ogni anno in base alla revisione del budget aziendale approvato dal Consiglio di Amministrazione dopo le campagne.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.