

ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE DI NEWLAT FOOD S.p.A.

2022 – 2025

In data 17 maggio 2022, presso **Confindustria Emilia Sede di Bologna** si sono incontrati

NEWLAT FOOD S.p.A.: Via J. F. Kennedy, 16 – 42124 Reggio Emilia - P.IVA e Cod. Fis. 00183410653;
rappresentata dall'Amministratore Delegato **Stefano Cometto** e dalla HR Manager **Simona Bonfanti**;

E

Segreteria Nazionale FAI-CISL rappresentata da Gianni Alviti

Segreteria Nazionale FLAI-CGIL rappresentata da Andrea Gambillara e Marco Gentile;

Segreteria Nazionale UILA-UIL rappresentata da Alice Mocci e Edoardo Maria Varese;

Segretari Territoriali ed RSU componenti il coordinamento sindacale;

PREMESSO CHE

Nel corso degli anni, le Parti hanno sviluppato, sia a livello locale che nazionale, un modello di relazioni industriali basato sul reciproco rispetto, sulla partecipazione attiva al confronto, sulla condivisione effettiva delle problematiche e delle reciproche esigenze.

Tale percorso ha determinato, in data 24 gennaio 2017, la sottoscrizione di un accordo relativo alla costituzione del Coordinamento Sindacale di Gruppo e la stipula dell'Accordo quadro di Gruppo del 20 maggio 2020 relativo al biennio 2020-2021.

L'Accordo è stato, poi, applicato per la parte economica nell'anno 2020 con le modalità previste dall'accordo del 5 ottobre 2020 e nel 2021 con il pagamento integrale della quota relativa al parametro economico di Gruppo. La discussione relativa alla parte normativa è rimasta sospesa perché le parti non hanno raggiunto un accordo a livello di Gruppo.

Le parti intendono dare, quindi, corso alla procedura di rinnovo della parte economica del Contratto Collettivo di Gruppo scaduta in data 31 dicembre 2021 e completare la definizione della parte normativa, realizzando, in tal modo, il primo contratto integrativo del gruppo Newlat S.p.A..

Il detto percorso si colloca in un periodo particolarmente complesso caratterizzato, come detto, dalla pandemia mondiale causata dal COVID-19 che ha segnato profondamente l'economia del nostro paese, generando un cambiamento sostanziale nelle abitudini e nei modelli di consumo e, da ultimo, dalla grave crisi internazionale degenerata con il conflitto tra Russia ed Ucraina. Dal canto suo, il settore agroalimentare, nonostante le difficoltà operative ed organizzative ha continuato ad operare incessantemente al fine di garantire l'approvvigionamento di prodotti alimentari anche se in un contesto di continuo aumento dei costi e di difficoltà di approvvigionamento delle materie prime indispensabili.

Le parti ritengono che la contrattazione di Gruppo assuma un ruolo di assoluta rilevanza nel percorso di valorizzazione del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori che, nonostante il difficile contesto globale, hanno

PC
MB
mu
GR
all
FB
C.N.
S.N.
D
H
S
G
S.C.
S

continuato a supportare l'azienda nel mantenimento della sua continuità produttiva. In questo scenario, i percorsi di formazione professionale assumono un'importanza strategica per aumentare il grado di competenza, di valorizzazione e di partecipazione, elementi indispensabili per il successo dell'azienda.

Le Parti ritengono che nell'accordo integrativo di gruppo trovino attuazione l'insieme degli strumenti utili al governo e alla crescita di azienda e lavoratori.

L'intesa riguarda tutti i siti della Azienda ed i relativi dipendenti e potrà essere estesa, di comune accordo tra le parti, ad eventuali futuri siti che verranno acquisiti dalla stessa.

Le parti, quindi, riconoscendo l'attuale modello delle relazioni sindacali di secondo livello in essere nei diversi stabilimenti, si impegnano a integrarlo ed a valorizzarlo attraverso la condivisione del presente accordo integrativo nazionale.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, riconoscendo l'attuale sistema di relazioni sindacali, s'impegnano a consolidarlo attraverso lo scambio preventivo di informazioni, confronti negoziali e la definizione di intese per condividere obiettivi comuni; tutto ciò al fine di favorire una forma di partecipazione più elevata dei lavoratori per la realizzazione delle strategie d'impresa e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Un modello, quindi, che valorizzi gli specifici ruoli di ciascuna delle parti nel rispetto delle proprie caratteristiche e competenze in un'ottica di contrapposizione positiva volta alla ricerca di soluzioni che permettano di raggiungere i livelli di efficienza, produttività e benessere dei lavoratori, necessari per lo sviluppo dell'Azienda.

Si prevede una metodologia di confronto-informazione sia preventivo che consuntivo sui principali processi aziendali relativi, in via esemplificativa e non esaustiva, alle tematiche: occupazione, ambiente, sicurezza sul luogo di lavoro, organizzazione, formazione ed a tutte le altre materie previste dal CCNL Industria Alimentare.

Il sistema di confronto a livello nazionale si svilupperà secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL applicato, come integrato dall'accordo del 24 gennaio 2017, aggiungendo almeno un ulteriore incontro relativo all'andamento dell'Azienda, investimenti ed innovazioni nonché le ricadute occupazionali.

A livello locale, invece, oltre a quanto previsto per le materie previste dal CCNL, le parti si incontreranno di norma ogni tre mesi per verificare l'andamento degli obiettivi fissati per il premio di produzione e per confrontarsi circa gli andamenti produttivi con particolare attenzione alle ricadute organizzative.

Resta inteso che in caso di eventi o necessità particolari, sarà possibile su richiesta di una delle parti, attivare momenti di confronto a livello locale e/o nazionale in aggiunta a quanto sopra previsto.

Le parti s'impegnano, entro il mese di giugno 2022, a modificare ed integrare le regole di funzionamento del coordinamento sindacale costituito con l'accordo del 24 gennaio 2017, in particolare riguardo alla composizione ed ai rimborsi spese.

OCCUPAZIONE

Le parti ritengono che per fronteggiare le sfide competitive in atto sul mercato, sia necessario individuare modelli organizzativi in grado di assicurare l'ottimale utilizzo degli impianti e la salvaguardia dell'occupazione.

Le parti confermano la centralità del modello di gestione aziendale basato sul lavoro a tempo indeterminato, e

si impegnano al confronto per la valutazione di un eventuale ricorso a forme contrattuali flessibili. Con riferimento a quanto sopra, quindi, l'Azienda darà, nel corso dei previsti incontri, tutte le informazioni relative alla situazione occupazionale, ai programmi formativi in corso ed ai progetti oggetto di valutazione. L'Azienda fornirà nel corso dei previsti incontri con le OO.SS./RSU e nei limiti previsti dalla vigente normativa in materia di privacy, le informazioni con dati aggregati relative all'utilizzo del personale e fornirà aggiornamenti costanti circa le eventuali nuove esigenze occupazionali previste, valutando con le RSU di sito le professionalità idonee anche tra eventuali lavoratori con contratti a termine utilizzati dall'Azienda.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Le Parti concordano che le Società esterne operanti nei diversi siti aziendali, adempiano a tutti gli obblighi di legge previsti, in particolare in materia di retribuzione, contribuzione, fiscale, sicurezza sul lavoro ed applichino contrattazione collettiva nazionale sottoscritta da rappresentanze sindacali considerate comparativamente tra le più rappresentative a livello nazionale del settore merceologico applicabile alla attività appaltata.

In aggiunta a quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL, l'Azienda informerà ed incontrerà preventivamente le RSU di sito nei casi di eventuali progetti di terziarizzazione e/o appalto di settori e/o di aree aziendali gestite da operatori diretti.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E INQUADRAMENTO

Le parti convengono sull'importanza della formazione quale fattore strategico in grado di qualificare lo standard di qualità e competitività complessiva dell'Azienda e la professionalità dei lavoratori. Le parti si incontreranno a livello di sito per confrontarsi ed analizzare i fabbisogni formativi specifici e condividere i piani formativi.

In relazione a ciò l'Azienda continuerà ad investire in formazione interna riconosciuta come strumento principale di sviluppo delle competenze, utilizzando eventualmente anche le risorse di Fondimpresa.

Le parti ritengono fondamentale la formazione in materia di sicurezza ed a tal fine stabiliscono di istituire almeno un confronto annuale sul tema.

Le Parti concordano, inoltre, sulla necessità di favorire percorsi formativi volti allo sviluppo di figure polifunzionali e/o polivalenti indispensabili per poter gestire in maniera efficiente il processo produttivo, utile alla crescita professionale dei lavoratori, permettendo l'accesso a mansioni superiori ed ai relativi inquadramenti.

AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Si conferma la centralità della tematica relativa alla prevenzione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la fondamentale importanza della divulgazione continua della cultura della sicurezza in Azienda, processo che non può avvenire senza un continuo confronto tra direzione aziendale Rspg, Rls assistito da OO.SS. ed Rsu.

Le Parti, quindi, si adopereranno per sviluppare e favorire la più ampia collaborazione e lo scambio di informazioni tra R.S.P.P. Aziendale e R.L.S. nella gestione delle problematiche quotidiane sulle tematiche in oggetto.

La discussione tra le Parti relativa ai processi di miglioramento della cultura della sicurezza e delle possibili azioni correttive, si terrà sia nell'ambito delle riunioni periodiche annuali ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs n.

Handwritten mark resembling a vertical line with a hook at the top.

Handwritten signature or initials inside a circle.

Handwritten signature or initials.

Two handwritten signatures or initials.

Handwritten initials "an".

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

Handwritten initials "n" and "Q".

Handwritten initials "SG".

Handwritten initials "SC" and "A".

Handwritten number "3".

Handwritten initials "PC".

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

81/08, sia attraverso specifici momenti di confronto tra RSPP e RLS ed eventuali comitati costituiti a livello di sito, con possibilità di prevedere riunioni aggiuntive.

Si ribadisce la necessità di promuovere azioni tese alla sicurezza a tutti i livelli delle attività svolte con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori al rispetto delle procedure previste ed all'utilizzo dei DPI.

Le parti condividono la necessità di favorire la diffusione della cultura della sicurezza, anche attraverso iniziative che potranno essere di volta in volta concordate tra le parti e con il presente accordo d'istituire la giornata per la sicurezza sui luoghi di lavoro il 28 aprile di ogni anno, le cui modalità saranno definite a livello di sito, anche prevedendo momenti comuni di informazione ai dipendenti.

Le Parti, valutano positivamente l'idea di costituire apposite Commissioni/Comitati sicurezza sul modello di quelli costituiti durante la fase emergenziale legata alla pandemia da COVID-19. Si condivide sulla necessità di valorizzare l'azione degli RLS, sia nel loro ruolo di primari interlocutori nelle fasi di valutazione, monitoraggio, analisi dei fattori collegati all'area della sicurezza, sia nelle loro attività finalizzate a condividere e sviluppare con l'organizzazione aziendale azioni di miglioramento sul piano tecnico e comportamentale.

La Società è da tempo tra quelle più attente alle tematiche ambientali e di sostenibilità, tanto che è stata riconosciuta e premiata tra le aziende italiane più attente al clima grazie al miglioramento delle emissioni di CO2 dell'ultimo biennio.

Si conferma, quindi, l'impegno a proseguire il percorso di miglioramento delle performance aziendali in materia ambientale anche attraverso un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

POLITICHE DI GENERE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti condannano fortemente e si contrappongono con azioni positive a qualsiasi forma diretta e/o indiretta di discriminazione basata su differenze di sesso, etnia, nazionalità, religione, età, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza a partiti politici o associazioni, condizione fisica e/o economica ed ogni altra possibile forma di intolleranza.

Le parti hanno sottoscritto la dichiarazione prevista nell'allegato 39 del CCNL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, che viene allegata al presente accordo.

Le parti condividono la promozione ed attivazione di tutte le azioni utili a garantire la parità uomo-donna.

In materia di fruizione di permessi/congedi speciali previsti dalle diverse norme di legge e di contratto, le Parti condividono la reale possibilità di accesso di tutte le maestranze.

Le parti al fine di garantire la parità di genere prevedono momenti di informazione per le lavoratrici in maternità per favorirne il rientro sul posto di lavoro anche con corsi di formazione specifici.

L'azienda, in occasione della riunione di Coordinamento Nazionale, fornirà i dati aggregati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti, con riferimento agli inquadramenti, alle retribuzioni, alle progressioni di carriera ed alla partecipazione a programmi di formazione. L'Azienda in occasione della riunione di Coordinamento Nazionale illustrerà i dati riguardanti la corretta applicazione di quanto sopra.

PERMESSI STRAORDINARI – BANCA ORE SOLIDALE

Le parti, fatto salvo quanto previsto dal vigente Ccnl, stabiliscono quanto segue:

- in caso di malattia di figli sino a 14 anni, l'Azienda concederà la possibilità di fruire Ferie/rol/ ex festività anche frazionate ad ore ed eventualmente, su richiesta, 2 giorni di permesso non retribuito aggiuntivi rispetto al Ccnl di riferimento.

Ch... RB

...

...

...

...

- di istituire la "banca ore solidale" volontaria e con limiti di utilizzo, secondo i principi introdotti dal D.Lgs. 151/2015, art. 24 e dal regolamento di attuazione che saranno predisposti e condivisi dalle parti, che prevede la cessione a titolo volontario e gratuito di ferie/ROL da loro maturati ai colleghi, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, coniuge, convivente riconosciuto giuridicamente, genitori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dal CCNL e dalle intese tra le parti.

PREMIO PER OBIETTIVI

Le parti concordano di definire un premio ad obiettivi legato a parametri verificabili e misurabili, nel rispetto delle disposizioni legislative in merito alla detassazione del premio ad obiettivi.

Il valore del 100% del premio complessivo raggiungibile sarà, tenuto conto di quanto previsto dal CCNL, nei diversi anni di validità dell'accordo pari a:

ANNO	IMPORTO 100% PREMIO
2022	€ 1.500
2023	€ 1.500
2024	€ 1.650
2025	€ 1.750

Il premio ad obiettivi, di seguito PPO, sarà composto da una quota pari al 20% legata al risultato economico (Ebitda) di Newlat Food S.p.A. relativo al solo perimetro composto dagli stabilimenti interessati e gestiti direttamente dalla Società (con esclusione degli stabilimenti delle controllate) ed una quota pari al 80% legata a parametri gestionali tipici dei siti della stessa.

Il valore obiettivo dell'Ebitda, del solo perimetro degli stabilimenti Newlat Food S.p.A., si ottiene come media dei risultati degli ultimi 5 anni, al netto del risultato peggiore e del risultato migliore, considerando anno per anno un quinquennio mobile.

Il quinquennio di riferimento è mobile e determinerà un risultato medio di Ebitda che equivale al raggiungimento del 100% dell'obiettivo economico e che sarà, poi, valorizzato in positivo o in negativo individuando una percentuale di premio secondo il seguente schema:

% RISULTATO EBITDA	% PREMIO
>105	110
101- 104,99	105
100 - 100,99	100
99,9 - 95	95
94,99 - 90	90
< 90 fino a 70	80

Gli obiettivi gestionali di sito verranno identificati nell'ambito di quel livello di contrattazione, in appositi incontri, di norma entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno (per il 2022 il termine ultimo per la definizione degli obiettivi gestionali di sito è fissato al 30 giugno) ed in caso in cui non si raggiunga alcuna intesa a livello locale e/o non venga condivisa una proroga al suddetto termine, verrà coinvolto il livello di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

contrattazione nazionale in assistenza alle OO.SS. territoriali e RSU di sito per la definizione degli obiettivi. L'Azienda metterà a disposizione i dati storici dei singoli parametri, in tempo utile, per agevolare la congiunta definizione degli obiettivi.

I singoli parametri gestionali, che non dovranno avere un peso superiore al 33% della quota gestionale complessiva, sui quali definire gli obiettivi di sito sono i seguenti:

- **produttività;**
- **qualità;**
- **efficienza;**
- **assiduità al lavoro;**
- **parametro gestionale locale.**

A livello locale le parti potranno decidere quali parametri usare tra i 5 disponibili.

Individuato l'obiettivo di ciascun parametro, il cui raggiungimento varrà il 100% dell'obiettivo gestionale, la valorizzazione del premio si otterrà individuando una percentuale di premio raggiunto applicando il seguente schema:

% RISULTATO	% PREMIO
>105	110
101- 104,99	105
100 - 100,99	100
99,9 - 95	95
94,99 - 90	90
< 90 fino a 70	80

Il premio verrà complessivamente erogato nel mese di luglio, con la mensilità del mese di giugno di ogni anno.

Le Parti riconoscono che il Premio di Produzione ad Obiettivi, così come concordato, ha le caratteristiche previste dell'art. 1, comma 182, della Legge 28 dicembre 2016, n. 208, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, rappresentando un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri stabiliti con il Decreto Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016.

Il premio sarà erogato solo al personale in forza al momento della erogazione e che avrà lavorato almeno 6 mesi nell'anno di riferimento del premio, pro-quota rispetto ai periodi effettivamente lavorati e riparametrato sulla percentuale di part-time previsto (al netto di eventuali periodi di lavoro supplementare).

Le parti stabiliscono che per coloro che hanno lavorato nell'anno di competenza almeno sei mesi, ma non in forza al momento della erogazione, l'erogazione, a titolo di una tantum, di una quota pari al 50% del montante previsto per l'anno di competenza, pro-quota rispetto ai periodi effettivamente lavorati e riparametrato sulla percentuale di part-time previsto (al netto di eventuali periodi di lavoro supplementare).

Il premio non maturerà nei periodi di congedo straordinario disabili (legge 53 del 2000) ed assenze ingiustificate non retribuite.

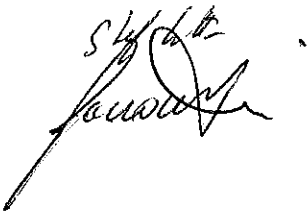
Le Parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art. 1 della Legge N. 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del TFR.

DECORRENZA E DURATA

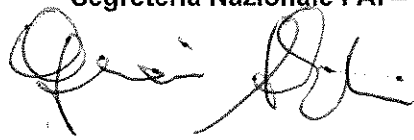
Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore previsti dalla contrattazione di sito.

Il presente accordo ha durata quadriennale dal 01/01/2022 al 31/12/2025.

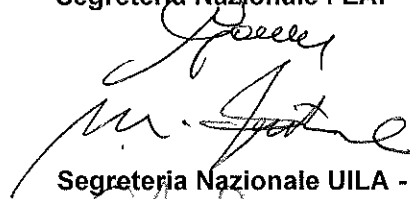
NEWLAT FOOD S.p.A.



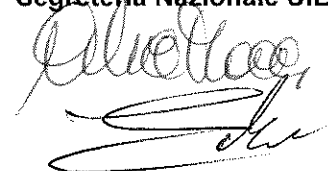
Segreteria Nazionale FAI - CISL



Segreteria Nazionale FLAI - CGIL

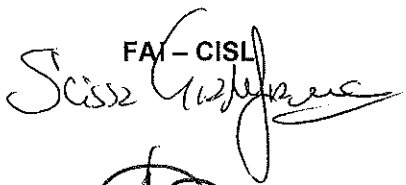


Segreteria Nazionale UILA - UIL



OO.SS. Territoriali

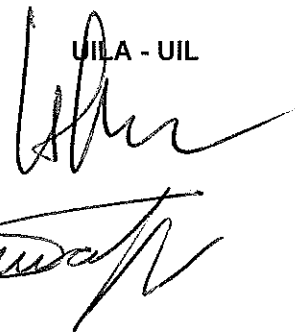
FAI - CISL



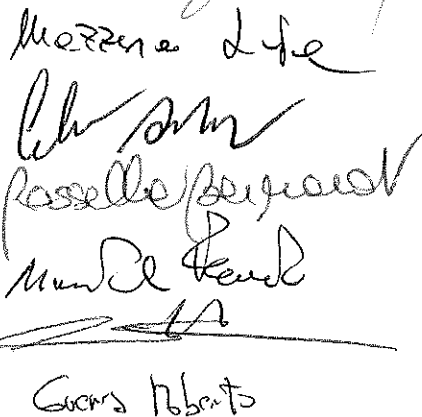
FLAI - CGIL



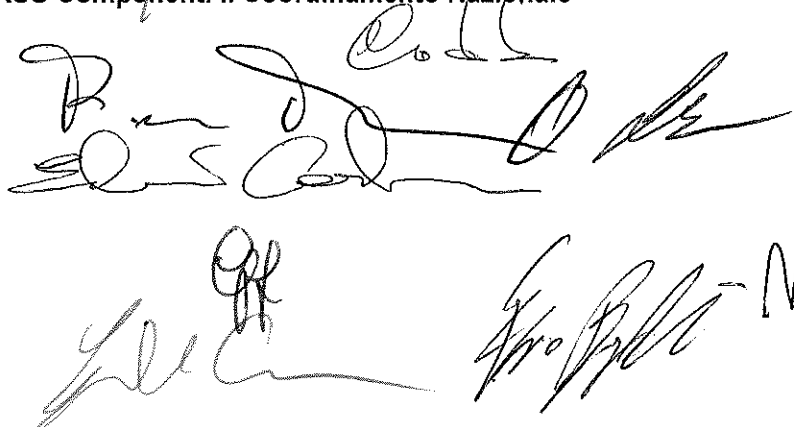
UILA - UIL



RSU Componenti il Coordinamento Nazionale



Mezzana L. de
Ch. Am
Rosella Perquis
Marta Ferri
Giovanna Roberto



ALLEGATO A)
DICHIARAZIONE AI SENSI DI

"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'Azienda Newlat Food S.p.A., le OO.SS. e le RSU condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

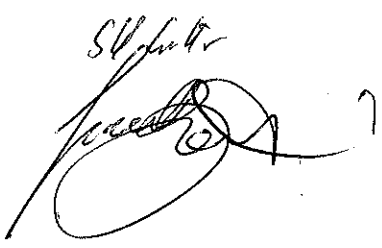
La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007, della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016 e da quanto previsto dal Codice Etico Aziendale.

NEWLAT FOOD S.p.A.



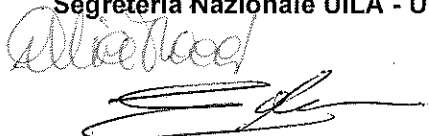
Segreteria Nazionale FAI - CISL



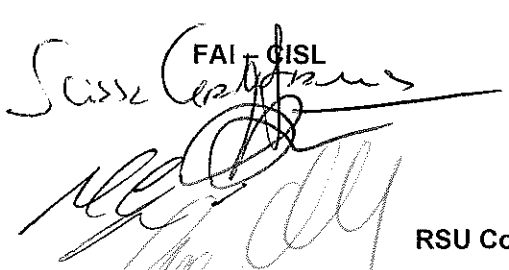
Segreteria Nazionale FLAI - CGIL



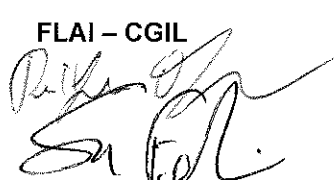
Segreteria Nazionale UILA - UIL



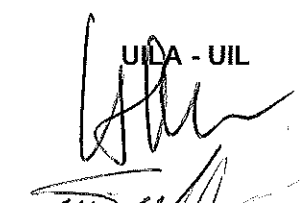
OO.SS. Territoriali



FAI - CISL



FLAI - CGIL



UILA - UIL

RSU Componenti il Coordinamento Nazionale

