

BOZZA DI VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 ottobre 2022, presso la sede di Confindustria Verona,

tra

il Pastificio Rana spa nelle persone di Alberto Venturini e Ilaria Quattrocioche, assistiti da Confindustria Verona nella persona di Massimo Gasparato

e

il Coordinamento nazionale FAI-CISL ,FLAI- CGIL e UILA- UIL, rispettivamente nelle persone dei Segretari nazionali Alessandro Anselmi, Andrea Gambillara e Michele Tartaglione; dei Segretari provinciali; delle RSU degli stabilimenti di San Giovanni Lupatoto (VR), Paratico (BS), Pavia (PV), Gaggiano (MI) e Moretta (AL)

si conviene quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti ritengono essenziale sviluppare e rafforzare un efficace e partecipativo sistema di relazioni industriali, basato sul coinvolgimento sistematico e strutturato sui temi di reciproco interesse, al fine di migliorare l'efficienza aziendale, l'organizzazione del lavoro, il benessere lavorativo delle persone e la produttività del Gruppo Rana.

Tutto ciò premesso le relazioni sindacali saranno articolate su due livelli:

- A) Coordinamento Nazionale costituito dalle Rsu Fai, Flai e Uila dei vari stabilimenti e dalle OO.SS. Nazionali e territoriali stipulanti il presente accordo.
- B) Livello di sito costituito dalle RSU, assistite dalle strutture territoriali delle OO.SS.

Coordinamento Sindacale Nazionale

Viene istituito un Coordinamento Sindacale Nazionale delle RSU Fai Flai e Uila, composto da n. 14 componenti delle RSU dei siti produttivi italiani, assistito nell'esercizio delle sue funzioni dalle Segreterie Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale e il presente accordo. I nominativi delle RSU facenti parti del Coordinamento saranno comunicati all'azienda dalle Segreterie Nazionali, in maniera unitaria e in forma scritta, entro 60 giorni dalla firma del presente accordo. Le successive eventuali variazioni nella composizione dovranno essere comunicate dalle Segreterie Nazionali all'azienda in tempi congrui e in forma scritta.

Il Coordinamento Nazionale è l'organo di rappresentanza sindacale di riferimento per materie di carattere generale che riguardano trasversalmente le attività del Gruppo; tramite esso le Parti condividono l'obiettivo di addivenire a una responsabilizzazione e a un maggior coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS. nelle scelte aziendali, anche al fine di una omogeneizzazione delle diverse norme presenti nei vari siti.

Il coordinamento Nazionale è interlocutore nei confronti dell'Azienda per le tematiche connesse a:

- andamenti e prospettive industriali e commerciali (bilancio);
- investimenti e occupazione;
- formazione e professionalità;
- organizzazione del lavoro (ivi compresi i criteri generali di flessibilità produttiva);
- struttura del Premio di Partecipazione ai Risultati;
- infortuni, sicurezza e ambiente.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale si riunirà, di norma, 2 volte all'anno per affrontare e discutere le tematiche su esposte. Il Gruppo RANA si farà carico delle spese sostenute dalle RSU per prendere parte a tali incontri, secondo quanto previsto dalla policy aziendale, e delle relative agibilità sindacali. Per tali riunioni verranno riconosciuti permessi sindacali aggiuntivi.

L'ordine del giorno del Coordinamento Sindacale Nazionale sarà trasmesso con almeno 5 giorni di anticipo sulla data prevista per la riunione.



Relazioni a livello di sito

Si effettueranno incontri a livello di sito tra la direzione aziendale e le RSU, di norma con cadenza mensile, per esaminare congiuntamente le seguenti materie:

- definizione del calendario annuo in tema di organizzazione del lavoro (turni e orario);
- informativa sull'andamento dei parametri annuali di sito del PPR;
- informativa su investimenti, prospettive occupazionali, situazione inquadramenti del sito;
- aspetti legati alla salute e alla sicurezza a livello di sito;
- specifiche materie e/o esigenze maturate a livello di sito;
- stabilizzazioni.

Le riunioni informative di sito dovranno essere calendarizzate con almeno 5 giorni di anticipo, salvo urgenza delle Parti, e potranno essere richieste anche dalle RSU interessate o dalle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Visto tutto quanto su esposto, le Parti condividono l'efficacia e l'importanza del codice etico aziendale che in caso di modifica sarà oggetto di illustrazione ed esame congiunto con il coordinamento nazionale.

ARMONIZZAZIONI

Tenuto conto che verrà effettuata da parte del Gruppo una valutazione complessiva circa le attuali peculiarità di trattamenti presenti nei diversi siti, che sarà inviata alle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila, le Parti condividono la necessità di avviare un percorso volto ad armonizzare, entro la vigenza del presente accordo, i trattamenti stessi, ivi compresi i valori del premio, salvaguardando, al contempo, le specificità dei diversi stabilimenti.



In quest'ottica, viene stabilita la corresponsione di un buono pasto, che assorbe gli eventuali trattamenti simili in essere, del valore di 4,50 euro, raggiungibili in base alla tabella sottostante per gli stabilimenti di Paratico, Moretta e Cura Carpignano in cui non è presente il servizio mensa con assorbimento di eventuali indennità già presenti a titolo di sostituzione mensa, **con l'unica eccezione dell'importo di € 1,33 lordi giornalieri tradizionalmente conosciuti a Moretta.**

Restano confermati gli importi per gli stabilimenti San Giovanni Lupatoto e Gaggiano.

	Cura Carpignano, Paratico	Moretta
2022	3	3
2023	3	3
2024	3,5	3,5
2025	4,5	4,5

Decorrenza 2022 dal 01/¹⁰~~09~~/2022.

MERCATO LAVORO

Le Parti concordano di intraprendere, in relazione alle possibilità derivanti dal mercato e previo confronto con le RSU, un percorso di progressiva stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato o utilizzato in somministrazione, secondo il principio delle vasche comunicanti. L'Azienda si impegna quindi, nell'arco di vigenza del presente contratto, a procedere alla stabilizzazione di almeno il 10% del personale attualmente in regime di contratto a termine o di contratto di somministrazione, tenendo conto della professionalità maturata, delle esigenze aziendali contingenti, nonché dell'anzianità di servizio e dei carichi di famiglia degli addetti. Tali stabilizzazioni saranno effettuate in incremento rispetto al normale turnover aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

Il percorso di cui sopra, implica strumenti di recupero di flessibilità, propedeutici a futuri consolidamenti e investimenti. In tale contesto si condivide che:

- in tutte le ipotesi di contratto a termine opera il limite di 36 mesi;
- l'attività lavorativa in regime di contratto a termine o di somministrazione oltre i 12 mesi sarà compensata con una maggiorazione del 3% della retribuzione, omnicomprensiva di ogni altra incidenza contrattuale. Tale indennità cesserà di essere corrisposta in caso di trasformazione del rapporto in tempo indeterminato.

Si concorda che la percentuale di contratti a termine e somministrazione a termine rispetto ai contratti a tempo indeterminato non potrà superare il 35% calcolato a livello aziendale.

In casi di urgenza e necessità, dettati da esigenze di mercato non procrastinabili, il limite di cui sopra potrà essere rivisto previo specifico accordo con le Segreterie Nazionali e Provinciali di Fai, Flai e Uila, tenuto conto del percorso di stabilizzazione condiviso tra le parti.

ORARIO DI LAVORO

di cui art. 31
CCNL,

L'Azienda potrà disporre di lavoro straordinario nel limite di 80 ore annue pro capite, per soddisfare esigenze di mercato non evadibili con la normale capacità produttiva.

Secondo la previsione del CCNL, la preventiva illustrazione delle motivazioni di cui sopra sarà fornita dall'Azienda alle RSU di sito entro il venerdì della settimana antecedente il sabato di prestazione. Qualora esigenze straordinarie dovessero differire la comunicazione al lunedì della medesima settimana del sabato di prestazione, ai lavoratori interessati sarà riconosciuto un gettone presenza di € 55 lordi, in aggiunta alle maggiorazioni in essere, già comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e di legge.

Quale condizione di miglior favore, l'Azienda eviterà il ricorso alla prestazione straordinaria nel turno del sabato notte, con l'intento di agevolare il recupero psico-fisico dei lavoratori.

Rimangono poi in vigore le tempistiche attuali per quanto riguarda la comunicazione del ricorso alla flessibilità degli orari, di cui all'art. 30 del CCNL applicato in Azienda.

Qualora, nell'incontro per la programmazione annuale degli orari di lavoro, previsto dall'art. 30 del medesimo CCNL, tali opportunità offerte dal CCNL a titolo di flessibilità non si prefigurassero sufficienti per soddisfare le comprovate esigenze tecniche, organizzative e distributive del Gruppo, l'Azienda comunicherà l'introduzione dell'orario a 18 turni su 6 giorni con riposo a scorrimento, fermo restando chiaramente il limite delle 40 ore settimanali.

Per contemperare al meglio le esigenze di vita e lavoro, l'Azienda concorderà a livello di sito la distribuzione in blocchi di 6 o di 8 ore del monte ore di flessibilità previsto dal CCNL.

L'aumento occupazionale conseguente a quanto disposto nel presente capitolo sarà di almeno 30 lavoratori, nell'arco della vigenza del presente accordo, per le assunzioni dei quali si procederà secondo i criteri già su esposti.

APPALTI

La Direzione Aziendale si impegna, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del CCNL Industria Alimentare, a comunicare tempestivamente alle RSU l'eventuale stipula di contratti di appalto che abbiano ricadute in termini di occupazione e di prevedere, l'adozione di una clausola sociale, nonché ricorrere all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, a tutela dei lavoratori nei contratti di appalto che saranno stipulati. Le Parti condividono, inoltre, di ritenere un elemento essenziale dell'appalto "genuino" il pieno rispetto, oltre che delle norme di legge e contrattuali, di tutte le buone prassi di igiene e sicurezza del lavoro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Fulvia and various initials in blue and green ink.]

SICUREZZA SUL LAVORO

L'attenzione ai temi della sicurezza sul lavoro e alimentare è da sempre una priorità per il Gruppo Rana.

In questo contesto le Parti riconoscono che informazione, formazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sono gli ambiti su cui intervenire per una migliore prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e per l'effettivo miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Con tali obiettivi, le Parti condividono di prevedere ulteriori momenti informativi, aggiuntivi alla riunione periodica prevista dal D.lgs. 81/2018, tra Direzione e RLS, finalizzati ad informare questi ultimi sulle iniziative in atto in tema di sicurezza, sull'andamento degli infortuni, sulla situazione sanitaria e per la valutazione di eventuali istanze dei RLS.

Si condivide, al fine di agevolare e rafforzare l'attività dei RLS, di prevedere ulteriori 8 ore annue pro-capite di permessi retribuiti aggiuntivi per gli RLS e la configurazione di una mail aziendale per il dialogo tempestivo tra RLS, RSPP e delegati del datore di lavoro.

Si prevede di calendarizzare la giornata della Sicurezza il 28 aprile di ogni anno, così come istituito dall'ILO, per promuovere iniziative in tutti i siti e negli uffici, volte a sensibilizzare il personale nei confronti di questa tematica.

Le Parti condividono di proseguire ed implementare l'opera di formazione su salute e sicurezza sul lavoro, sensibilizzando sia i responsabili ai vari livelli, che i lavoratori e le lavoratrici, quale principio cardine su cui improntare una migliore cultura della sicurezza.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI

La struttura del PPR, per tutto il personale di tutti i siti italiani del gruppo e con eccezione di quello dipendente dalle Direzioni Commerciale e Marketing, viene condivisa come segue:

- Cinque fasce di risultato di cui due inferiori (A e B) all'obiettivo (C) da raggiungere e due superiori (D ed E) a tale obiettivo
- Gli obiettivi, eccettuato il parametro di Redditività che si intende relativo al Bilancio, saranno individuati a livello di sito, in appositi incontri con la RSU, nell'ambito dei seguenti parametri ed al relativo peso percentuale:
 - Redditività 20% (indice di bilancio relativo alla differenza tra venduto e costo di produzione, tenendo conto della media dei risultati degli ultimi cinque anni, togliendo il peggiore ed il migliore)
 - Produttività 45%
 - Qualità 25%
 - Reclami 10%

Sul risultato così ottenuto viene applicato un coefficiente moltiplicatore/demoltiplicatore in funzione del contributo individuale al risultato, secondo la tabella sottostante:

gg assenza malattia escluso ricoveri ospedalieri, day hospital		
	% di assenteismo individuale malattia	coefficiente di partecipazione
1%	Da 0% a 0,99%	130%
2%	Da 1% a 1,99%	120%
3%	Da 2% a 2,99%	110%
4%	Da 3% a 3,99%	100%
5%	Da 4% a 4,99%	95%
6%	Da 5% a 5,99%	85%
7%	Da 6% a 6,99%	70%
8%	Da 7% a 7,99%	60%
9%	Da 8% a 8,99%	50%
10%	Da 9% a 9,99%	40%
11%	Da 10% a 10,99%	30%
12%	Oltre 11%	15%

Ai soli fini della

presente tabella, si conviene che – in caso di assenza per malattia – a partire dal 11° giorno continuativo di calendario il peso della stessa venga conteggiato per la metà.

Parimenti si conviene che, in caso di cosiddette micro-assenze per malattia (uno-tre giorni lavorativi) che si realizzassero in aderenza a sabati o a giornate festive, le giornate di tali eventi si conteggeranno con peso raddoppiato a partire dal terzo evento nell'anno.

L'Azienda si rende disponibile a valutare eventuali situazioni particolari che le RSU dovessero segnalare a livello di sito.

Di seguito, la tabella economica per il premio partecipazione risultati:

Proposta parametri per nuovo accordo sindacale

SGL-PARATIVO-PAVIA	2022	2023	2024	2025	dif.vs.AP €			
					2022	2023	2024	2025
fascia A	638 €	644 €	671 €	710 €	- €	6 €	28 €	39 €
fascia B	900 €	908 €	947 €	1.001 €	- €	8 €	39 €	54 €
fascia C (centrale)	1.160 €	1.170 €	1.220 €	1.290 €	- €	10 €	50 €	70 €
fascia D	1.334 €	1.346 €	1.403 €	1.484 €	- €	12 €	58 €	81 €
fascia E	1.508 €	1.521 €	1.586 €	1.677 €	- €	13 €	65 €	91 €

GAGGIANO-MORETTA	2022	2023	2024	2025	dif.vs.AP €			
					2022	2023	2024	2025
fascia A	716 €	716 €	738 €	771 €	- €	- €	22 €	33 €
fascia B	1.010 €	1.010 €	1.041 €	1.088 €	- €	- €	31 €	47 €
fascia C (centrale)	1.302 €	1.302 €	1.342 €	1.402 €	- €	- €	40 €	60 €
fascia D	1.497 €	1.497 €	1.543 €	1.612 €	- €	- €	46 €	69 €
fascia E	1.693 €	1.693 €	1.745 €	1.823 €	- €	- €	52 €	78 €

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

BUONO CARBURANTE

Entro il prossimo mese di dicembre 2022 l'Azienda riconoscerà a tutto il personale con contratto di lavoro parziale e determinato, in forza al momento dell'erogazione, un buono carburante pari ad € 70,00.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in forza al momento dell'erogazione, il buono carburante sarà pari ad € 150,00.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo copre la contrattazione integrativa per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025.

Ogni altra prassi o pattuizione aziendale non esplicitamente richiamata resta confermata.

Il presente integrativo si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno, salva disdetta da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Letto e sottoscritto.

Pastificio Rana SpA



Fai Cisl



Confindustria Verona



Flai Cgil



Uila Uil



