

Eridiana

VERBALE DI ACCORDO

I giorni 24 e 25 luglio 2002, si sono incontrati, presso Confindustria, in Roma, Via dell'Astronomia 30:

Il gruppo Eridiana, nella persona del dott. Stefano Brondi, assistito dal responsabile sindacale dell'Assozucchero, avv. Giorgio Sandulli

e

la FAI-CISL, nella persona del Sig. Sergio Retini

la FLAI-CGIL, nelle persone dei Sigg. Aldo Dessì e Vincenzo Lacorte

la UILA-UIL, nella persona della Sig.ra Tiziana Bocchi

l'Osservatorio sindacale, nelle persone dei Sigg.ri Armando Savignano, Mario Benzi e Sergio Modanesi

le Segreterie regionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL interessate

il coordinamento delle RSU

per negoziare il rinnovo del contratto aziendale.

Tale trattativa ha luogo nell'ambito delle relazioni industriali quali definite e disciplinate dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e dall'accordo stipulato, per il settore alimentare il 13 gennaio 1994.

La vigenza del contratto rinnovato coincide con la durata del regolamento zucchero. E' presente la consapevolezza delle rigidità della produzione dovute al sistema delle quote comunitarie, ma anche delle opportunità che il regolamento offre.

La sostanziale stabilità dei consumi, le sempre maggiori importazioni dall'estero, i crescenti costi di produzione e la diminuzione del prezzo dello zucchero, costituiscono ulteriori elementi di difficoltà dell'intero settore, di cui le parti sono pienamente consapevoli.

Conseguentemente, in vista della riforma dell'organizzazione comune del mercato prevista nel 2005 e alla luce delle difficoltà presenti, il periodo di vigenza del presente accordo deve permettere alle imprese e ai lavoratori di prepararsi ed adeguarsi alle mutate esigenze. In tal senso è fondamentale il ruolo che ogni parte può svolgere nell'ambito dei propri compiti istituzionali nonché attraverso il confronto e lo scambio di opinioni nel quadro di un sempre più proficuo esercizio delle relazioni industriali nell'azienda e nel settore.

Le parti si danno, infine, reciprocamente atto che nel corso del negoziato si è dato luogo ad ogni impegno formale e sostanziale

relativo agli obblighi di informativa quali previsti dal ccnl del 5 giugno 1999, dell'industria alimentare.

Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo che resterà in vigore fino al 31 marzo 2006 a seguito della corresponsione del premio relativo all'anno 2005.

Relazioni industriali

Le parti concordano sulla necessità di continuare ad operare nel quadro di positive relazioni industriali, nell'ambito delle quali potranno essere effettuati approfondimenti mirati finalizzati anche alla adozione di valutazioni condivise.

A tal fine si riconosce che l'Osservatorio ha svolto un ruolo chiave nella crescita dei rapporti e nella conduzione delle attività sindacali e tale ruolo deve essere ulteriormente ribadito.

Le questioni da approcciare prioritariamente riguardo la sicurezza sui luoghi di lavoro, le politiche formative, la tutela dell'ambiente esterno, la certificazione di qualità, i diversi modelli organizzativi del lavoro, il ricorso agli appalti, la promozione di Alifond, la possibilità di attivare fondi collettivi di assistenza sanitaria.

In particolare l'analisi – che dovrà coinvolgere l'Osservatorio – dovrà riguardare non solo le condizioni economiche e le prospettive dell'industria saccarifera, ma anche l'evoluzione dell'intera filiera agro-industriale, con riferimento agli sviluppi economici e regolamentari dell'Unione europea.

Con specifica attenzione a tale ultimo proposito l'Osservatorio approfondirà le tematiche che saranno state affrontate in sede comunitaria e gli esiti del dialogo sociale settoriale europeo, che saranno successivamente oggetto di valutazione congiunta in sede nazionale.

Gli studi e gli approfondimenti che verranno formulati potranno dare luogo ad azioni condivise, anche nei confronti di ulteriori interlocutori e delle istituzioni pubbliche.

Al fine di poter condurre i necessari approfondimenti e per svolgere il proprio ruolo di stimolo, l'Osservatorio è destinatario di un flusso di informazioni periodico relativo a tutte le materie in corso di approfondimento ad opera dell'Osservatorio stesso. Tali informazioni verranno fornite dalle imprese, per il tramite di Assozucchero, annualmente e in maniera aggregata.

L'Osservatorio è coinvolto anche in tutte le problematiche che, in forza del presente contratto, sono oggetto di un confronto periodico.

Si ribadisce l'importanza ed il ruolo del Coordinamento Nazionale aziendale composto dalle rsu dei singoli stabilimenti e dalla sede. Le Parti convengono che ogni qualvolta si realizzano incontri congiuntamente fissati che comportano lo spostamento delle rsu per l'esercizio della funzione, si darà luogo al rimborso delle spese di trasporto, di vitto ed eventuale pernottamento dietro la presentazione di apposito giustificativo fiscalmente valido e secondo le regole proprie di ciascuna società in tema di trasferte.

Per tali incontri verranno messe a disposizioni ore di permesso sindacale che costituiscono un monte ore specifico.

Mercato del lavoro

L'alta specializzazione del lavoro e la sua stagionalità rendono complesso in alcune realtà l'equilibrio tra gli aspetti produttivi e le esigenze di flessibilità, professionalità e stabilità.

Con l'intento di superare tali complessità si conviene di valutare la sperimentazione di convenzioni di filiera per stabilizzare il lavoro nel settore, utilizzando i lavoratori assunti a termine anche in base interaziendale, con nastri lavorativi interaziendali.

A tal fine le parti – con il supporto e per il tramite dell'Osservatorio – opereranno studi e approfondimenti mirati delle condizioni di mercato e delle opportunità offerte dall'ordinamento giuridico.

Le soluzioni conseguenti a tali analisi saranno concretamente definite a livello locale.

Formazione – Inquadramento

Le Parti – nel riconoscere alla formazione un ruolo rilevante per la positiva soluzione delle sfide economiche e per la crescita competitiva delle imprese, nonché per accrescere la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori – concordano sull'opportunità di introdurre e sviluppare apposite iniziative formative, al fine di proseguire verso una sempre più accentuata attenzione alle risorse umane. L'obiettivo da perseguire è un maggiore coinvolgimento professionale e la disponibilità ad una prassi di apprendimento continuo in tutti gli aspetti dell'industria saccarifera. A tal fine la formazione, da opportunità, deve divenire diritto-dovere.

Tali iniziative dovranno seguire logiche di progressivo coinvolgimento di tutti lavoratori dipendenti, nel quadro del regolare funzionamento delle attività aziendali, coinvolgendoli per almeno 9 ore di formazione l'anno, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente tale minimo, per raggiungere almeno 24 ore nel biennio.

I programmi e le relative modalità di svolgimento saranno oggetto di apposito confronto tra la Direzione aziendale e le Rsu, anche al fine di identificare le specifiche esigenze di ciascun sito produttivo. La direzione valuterà con attenzione ogni progetto avanzato dalla singola Rsu, volto a soddisfare il fabbisogno formativo dello stabilimento interessato. Ove il progetto coinvolga interessi o problematiche più ampie, la Direzione o la stessa Rsu potranno sottoporre il progetto all'Assozucchero o all'Osservatorio perché in tale sede venga operata una valutazione di merito e di opportunità.

Ove, in ragione della professionalità acquisita, si dia luogo all'attribuzione di differenti mansioni e allo svolgimento di incarichi di maggiore responsabilità, saranno svolte le dovute le dovute valutazioni in termini di inquadramento professionale.

Le parti sottolineano, inoltre, l'importanza delle previsioni di cui all'art. 26 ccnl, a fronte dei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa in atto, nonché dei processi formativi realizzati.

Conseguentemente è fondamentale che i processi di sviluppo professionale e l'eventuale definizione di nuove posizioni professionali siano monitorate in ciascun sito.

Ad esito di tale esame, le Direzioni aziendali e le RSU effettueranno una valutazione comparata dei nuovi profili professionali introdotti rispetto a quelli precedenti e un'analisi del

loro corretto inquadramento, anche individuando soluzioni specifiche. A tali soluzioni si darà luogo nell'ambito dell'inquadramento unico e secondo la griglia classificatoria del vigente sistema di classificazione contrattuale.

Qualità

Il gruppo Eridania riconosce che la qualità del prodotto costituisce una delle priorità da perseguire e uno strumento per mantenere la propria capacità competitiva nel prossimo futuro.

In tal senso conferma tutto il proprio impegno a perseguire tale risultato in ogni fase della lavorazione e dell'intero ciclo produttivo e commerciale.

Nell'attesa degli sviluppi istituzionali, il cui impatto potrà ulteriormente incidere sugli attuali assetti, ritiene di dover garantire da subito livelli qualitativi alti, tali da garantire e migliorare l'immagine del prodotto sul mercato e la sicurezza dei consumatori.

A tal fine, oltre al rispetto degli obblighi di legge la Società si impegna a proseguire nei percorsi già avviati, coinvolgendo le Rsu. Tutte le iniziative rilevanti in materia, nonché il raggiungimento ed il mantenimento dei vari stadi di certificazione ottenuti dai diversi stabilimenti produttivi saranno oggetto di comunicazione all'Osservatorio, per il tramite di Assozucchero.

Sicurezza

La sicurezza sul luogo di lavoro continuerà ad essere oggetto della massima attenzione. Le parti riconoscono l'impegno profuso in tale ambito ed i progressi in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ciononostante, oltre al rispetto delle normative in materia, il Gruppo si impegna al superamento dei rischi eventualmente ancora presenti.

In particolare la massima attenzione sarà prestata al pieno rispetto delle regole e alla tutela dell'integrità dei lavoratori dipendenti da ditte appaltatrici.

Dati statistici relativi all'andamento infortunistico e informazioni aggregate verranno forniti all'Osservatorio con cadenza annuale.

Con il supporto delle Parti, l'impegno dell'Osservatorio e l'eventuale collaborazione di Enti e/o esperti in materia, verrà organizzata e gestita un'iniziativa formativa destinata ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ai Responsabili aziendali per la sicurezza, da organizzarsi nel corso dell'inverno 2002/2003.

Le parti, inoltre, si impegneranno ad approfondire gli aspetti relativi alla sicurezza ed impatto ambientale delle attività bieticolo-saccarifere nei bacini.

Orario di lavoro

Le parti riconoscono la peculiarità del settore in termini di stagionalità della produzione, pertanto la programmazione degli orari di lavoro deve salvaguardare le punte di maggiore intensità produttiva (campagna saccarifera). In tal senso le Direzioni

aziendali e le Rsu, unitamente alle strutture sindacali territoriali procederanno annualmente ad una definizione rigorosa dei calendari annui.

Trova, conseguentemente, conferma quanto definito dal punto 12 delle disposizioni specifiche per l'industria saccarifera, sostitutivo dell'art. 30, del ccnl per l'industria alimentare del 5 giugno 1999.

Nell'ambito della programmazione del calendario annuo, potranno, in particolare, essere esaminati e divenire operativi aspetti di flessibilità annua, utili anche al contenimento delle prestazioni straordinarie.

L'applicazione dell'orario giornaliero, la distribuzione sui turni e il ricorso al lavoro straordinario dovranno, dunque, avvenire in forza delle leggi e del ccnl per l'industria alimentare del 5 giugno 1999, come integrato dalle disposizioni specifiche per l'industria saccarifera.

Fermo restando le attuali previsioni in merito al confronto tra la Direzione aziendale e la Rsu, il monitoraggio di questa materia relativamente agli andamenti del settore è demandato all'Osservatorio.

Appalti

Le parti si danno reciprocamente atto non essere operativi nel settore e neppure previsti allo stato fenomeni di terziarizzazione.

Circa gli appalti, si richiamano le norme tutte di cui all'art. 4 del vigente ccnl, in particolare quelle attinenti le norme assicurative e previdenziali e di sicurezza del lavoro, di cui al comma 3 dell'articolo stesso che viene integralmente richiamato.

Si conferma l'esclusione – peraltro già in atto – di forme di appalto nelle dirette attività produttive limitandone la presenza ai casi previsti dalla legge n. 1369/60, specie per attività impiantistiche e di manutenzione straordinaria con aziende appaltatrici appartenenti a settori diversi (esempio meccanico – edile) da quello alimentare.

La Società SFIR, peraltro, conferma la corretta ed integrale applicazione di ogni norma di legge in materia di sicurezza dei lavoratori, di solidarietà negli obblighi retributivi, in materia previdenziale e di rispetto delle condizioni di lavoro.

Inoltre, ogni operazione in tal senso sarà effettuata nel pieno rispetto di tutte le normative legislative e contrattuali vigenti.

La materia, infine, oltre al monitoraggio generale in sede di informativa annuale, è propria dell'attività sindacale delle singole unità operative, con informativa preventiva a ciascuna Rsu delle esigenze previste di conferimento in appalto di attività non produttive e di manutenzione straordinaria.

La materia sarà oggetto di esame congiunto in sede di confronto tra le parti.

Previdenza integrativa

Le parti, riconosciuto che la percentuale di adesione ad Alifond è superiore alla media del settore alimentare, confermano il proprio impegno.

In particolare, oltre alla adozione di tutti gli adempimenti amministrativi e alla diffusione delle necessarie informative ai lavoratori, la Società si impegna – per il tramite dell'Assozucchero

– a rafforzare la propria presenza nei momenti decisionali e di promozione del Fondo fornendo, altresì alla struttura direttiva del Fondo stesso tutta la collaborazione possibile.

Le Parti si impegnano entro il corrente anno, a verificare le formule e le congruità delle polizze assicurative per l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto.

Salario per obiettivi

Per quanto attiene l'istituto contrattuale di un premio di partecipazione-retribuzione o salario per obiettivi, le parti ne confermano gli aspetti generali della sua variabilità, della misura annuale, della vigenza quadriennale e il riferimento a specifici parametri.

Nella comune espressa volontà di continuare, comunque, a dare corso a quanto previsto nella normativa al riguardo – della cui applicazione viene dato un giudizio sostanzialmente positivo – nel senso di mantenere, aggiornare e perfezionare la specifica voce retributiva aziendale variabile per obiettivi, cui applicare anche la particolare disciplina contributiva e previdenziale, tale premio di partecipazione ai risultati, per il quadriennio 2002/2005, viene concordato nei termini seguenti:

a) trova conferma la componente costituita da un importo annuo fisso per ogni singolo livello per ciascuno degli anni di cui sopra pari alle cifre sotto indicate (cfr. Accordo 24/7/90):

1° S Euro 1.147,05

1° Euro 997,28

2° Euro 822,72

3° A Euro 723,04

3° Euro 648,15

4° Euro 598,57

5° Euro 548,48

6° Euro 498,90

Detto importo continuerà ad essere erogato ai lavoratori fissi in due rate di uguale entità nell'ottobre dell'anno di riferimento ed in occasione del saldo delle retribuzioni del febbraio successivo.

Circa le finalità retributive e di compenso delle professionalità specifiche proprie degli aventi diritto si fa rinvio all'Accordo 24/7/90.

E' pure confermato il premio fisso mensile riparametrato per livello, previsto al punto 19 – comma 2 – delle Disposizioni Specifiche a favore dei lavoratori stabili e degli avventizi di intercampagna.

b) Oltre all'importo fisso per livello di cui al punto precedente, sarà versato in occasione del febbraio dell'anno successivo a quello di

riferimento un importo di valore medio annuo lordo per i lavoratori a tempo indeterminato pari a:

Euro 1.100 (parametro quota) per il 2002 e il 2003

Euro 1.150 (parametro quota) per il 2004+Euro 125 (qualità, formazione, altro)

Euro 1.150 (parametro quota) per il 2005+Euro 125 (qualità, formazione, altro)

parametro quota

L'importo medio di cui sopra verrà corrisposto ai lavoratori fissi nel mese di febbraio in aggiunta all'importo della 2^a rata di cui al punto a), a condizione che si raggiunga l'obiettivo di una produzione di zucchero pari alla quota comunitaria A+B attribuita al Gruppo Eridania.

La comune scelta di tale parametro viene adottata con particolare riferimento alla redditività economica delle produzioni raggiunte.

A questi fini si farà, ovviamente, riferimento alla quota di zucchero prodotta nell'anno di competenza senza tener conto di eventuali riporti.

parametro qualità, formazione, altro

Le quote di incremento del premio per il 2004 e per il 2005 sono legate al raggiungimento degli obiettivi da individuare entro marzo 2004.

c) il premio variabile di cui al soprastante punto b) è suscettibile di variazione annua in meno fino ad un massimo del 10% pari a:

Obiettivo/Parametro quote

- Euro 15,50 in caso di produzione inferiore alla quota fino al 3%;
- Euro 31,00 in caso di produzione inferiore alla quota dal 3% al 6%;
- Euro 51,65 in caso di produzione inferiore alla quota dal 6% al 10%;
- oltre il 10% non verrà effettuata alcuna ulteriore decurtazione.

In caso di variazioni in più sarà corrisposto un importo aggiuntivo annuo pari a:

Obiettivo/Parametro quote

- Euro 15,50 in caso di produzione superiore alla quota fino al 3%;
- Euro 31,00 in caso di produzione superiore alla quota dal 3% al 6%;
- Euro 51,65 in caso di produzione superiore alla quota dal 6% al 10%.

Le maggiorazioni di cui al presente punto verranno corrisposte fino al limite massimo del 10% della produzione A+B imputata alla quota C1 attribuita al Gruppo Eridania.

Qualora la produzione sconfinasse in quota C2 – quota notoriamente penalizzata, anche in termini economici, dalla Comunità per i produttori industriali e per quelli agricoli – saranno effettuate correlative decurtazioni sugli incrementi di quanto sopra previsto, fermo restando, comunque, il pagamento dell'importo sopraindicato per il raggiungimento della quota A+B.

d) Gli importi del premio di partecipazione di cui alle lettere b) e c) saranno graduati secondo i coefficienti che seguono:

quadri – 1° S	- 120
1° – 2°	- 110
3° A – 3° – 4°	- 100
5° – 6°	- 90

e) Gli importi come sopra determinati del premio-salario per obiettivi saranno versati alla scadenza indicata ai lavoratori fissi ed ai contrattisti a termine di intercampagna che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento.

In caso di assunzione o risoluzione del rapporto nel corso dell'anno di riferimento suddetto, ai lavoratori fissi o contrattisti a termine di intercampagna gli importi come sopra determinati saranno corrisposti pro-quota in rate mensili, considerandosi mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

f) superato il periodo di prova, ai lavoratori avventizi assunti per la campagna bieticolo-saccarifera il premio di partecipazione, determinato come alle soprastanti lettere b), c) e d), verrà corrisposto al termine del rapporto nella misura di tanti 365esimi quanti risulteranno i giorni di durata del rapporto di avventiziato medesimo.

g) L'importo del premio di partecipazione annuo di cui alle lettere b), c), d), e), f), è da intendersi comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATO

Priorità nelle nuove assunzioni

La società SFIR ha preso atto delle richieste avanzate dalle RSU finalizzate alla stabilizzazione dell'occupazione.

A tal proposito – riferendosi in modo specifico alla ciclica assunzione di lavoratori per lo svolgimento della campagna saccarifera – IL Gruppo riafferma l'esigenza di assumere per ciascuna campagna nell'ambito di personale qualificato, già

professionalizzato e selezionato nelle precedenti occasioni di lavoro nel Gruppo.

In tal senso ritiene che i lavoratori i quali abbiano completato la campagna dell'anno in corso, nel quadro di una reciproca soddisfazione, forniscano le migliori garanzie per il proficuo svolgimento dell'attività lavorativa.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa, il Gruppo si impegna a selezionare il personale da assumere in occasione dell'avvio di ciascuna campagna saccarifera reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, salvo che non sussistano giustificate ragioni, che non necessitino specifiche professionalità, che non siano state sopprese postazioni di lavoro, che non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione e, infine, con la specifica esclusione dei lavoratori cui siano stati legittimamente comminati più di un provvedimento disciplinare nell'ambito della stessa campagna, o che abbiano interrotto il servizio per un periodo superiore a 10 giorni nel corso o al termine della campagna (con esclusione delle assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, per maternità, per gli obblighi di leva, per infortunio sul lavoro e per l'ipotesi di un'unica assenza continuativa).

Costituiranno priorità per la riassunzione l'iscrizione alle liste dei disoccupati, l'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori dipendenti e l'anzianità di servizio.

A tal fine il Gruppo raccoglie, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità.

Le parti si danno reciprocamente atto che la ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzata in base al presente impegno non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a durata determinata.

Il presente impegno ha carattere sperimentale e sarà oggetto di una prima verifica congiunta nel primo semestre del 2004.
