

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 24 giugno 2020

Tra

- Confcooperative Emilia-Romagna – Fedagripesca  
- Legacoop Agroalimentare Nord Italia

e

- FLAI-CGIL Emilia-Romagna  
- FAI-CISL Emilia-Romagna  
- UILA-UIL Emilia-Romagna

Le parti hanno definito presente ipotesi di accordo integrativo di rinnovo di quello del 18-1-2016 per i dipendenti dei caseifici sociali e cooperativi operanti nella zona di produzione del formaggio Parmigiano Reggiano.

### Articolo 1 - Relazioni industriali

#### 1. Diritti di informazione e confronto

In applicazione a quanto stabilito dal vigente CCNL, in relazione ai livelli di informazione e confronto, le parti concordano su un sistema di relazioni che preveda:

- *a livello regionale*: ogni anno o su richiesta di una delle parti, l'informazione ed il confronto preventivo e consuntivo con le Organizzazioni Sindacali relativamente all'andamento del settore ed in particolare su: processi di razionalizzazione, investimenti, innovazioni organizzative e introduzione di nuove tecnologie, finanziamenti pubblici, occupazione e mercato del lavoro, strategie commerciali, normative ambientali, sicurezza del prodotto nel processo alimentare, incidenza sul comparto di nuove normative (regionali, nazionali ed europee con particolare riferimento alla sicurezza alimentare), nuove direttive del Consorzio.
- *a livello provinciale*: ogni anno o su richiesta di una delle parti (entro 15 giorni dalla stessa), l'informazione e il confronto su: aggregazioni, fusioni e cessazioni di caseifici in relazione al processo di ristrutturazione e alle dinamiche della mobilità del personale; analisi delle tendenze del mercato del lavoro, delle innovazioni tecnologiche e organizzative; iniziative di formazione e riqualificazione professionale degli addetti; investimenti.

Per gli investimenti per i quali sono richiesti finanziamenti pubblici, i caseifici forniranno in tempo utile alle OOSS adeguata informazione sui progetti anche al fine di acquisire un motivato parere.

#### 2. Osservatorio Regionale

Le parti, ~~in particolare nell'attuale situazione di grave difficoltà del settore~~, riconfermando la validità dell'OSSERVATORIO REGIONALE specifico per il settore dei caseifici sociali come luogo di verifica e di costante monitoraggio, costituito in base a quanto previsto dall'accordo integrativo interprovinciale del 20-4-2005, gli affidano i compiti stabiliti dall'art. 7 (Relazioni industriali) del vigente CCNL, dal presente articolo e dai successivi artt. 4, 16 e 17.

L'Osservatorio promuoverà la collaborazione e il confronto con il Consorzio del Formaggio Parmigiano Reggiano, attraverso un incontro con cadenza almeno annuale, per la raccolta dei dati relativi all'andamento del settore, con particolare riferimento agli aspetti della formazione professionale. L'Osservatorio promuoverà altresì la raccolta dei dati analitici relativi all'espertizzazione del formaggio nei singoli caseifici al fine di costituire una banca dati. In tale occasione sarà effettuata una verifica congiunta della situazione.

Il regolamento dell'Osservatorio è contenuto nell'allegato n. 6.

Le parti potranno inoltre avvalersi di esperti per l'espletamento delle attività descritte ed in particolare:

- nell'applicazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro

In riferimento al Dlgs 81/2008 (~~sostitutivo del Dlgs 626/1994~~) l'Osservatorio Regionale promuoverà, in accordo con l'attività degli Organismi Paritetici Territoriali, le linee generali di riferimento sulle quali costruire con i territori provinciali programmi di lavoro aventi gli obiettivi di attuazione degli adempimenti previsti dal decreto stesso e dal successivo art. 16 del presente accordo.

Le parti convengono di monitorare lo stato di attuazione delle innovazioni tecnologiche introdotte nel processo produttivo al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Le soluzioni individuate

RF       

dovranno essere compatibili con il disciplinare di produzione del Consorzio e la loro attuazione sarà sottoposta a verifica periodica.

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio relative alla sicurezza sul lavoro, si impegnano a valutare, anche statisticamente, le criticità del settore coinvolgendo ausl e sedi inail del territorio.

- nell'aggiornamento e formazione professionale

In riferimento all'analisi generale del settore ed in particolare ai bisogni di elevazione professionale degli addetti, l'Osservatorio Regionale promuoverà l'analisi del fabbisogno occupazionale e professionale al fine di definire le linee generali di riferimento sulle quali costruire, con i territori provinciali, programmi di aggiornamento e formazione anche in relazione con l'attività di FORMER e/o FONCOOP.

Si conviene infine di costituire nell'ambito dell'Osservatorio, entro 3 mesi dalla firma del presente accordo, una commissione per la verifica dell'attuale sistema di classificazione del personale.

## Articolo 10 – Elementi retributivi di secondo livello

### 1. Premio di produzione

Il valore del premio di **produzione in vigore**, a decorrere dall'1-9-1996, rimane congelato negli importi per ogni mensilità di seguito indicati e inciderà su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Livello	Importo
6° - 5° - 4°	€ 56,81
3° - 3°A	€ 64,56
2° - 1° - 1°S	€ 72,30

### 2. Terzo elemento differenziato

Viene corrisposto un **terzo elemento differenziato** (allegato 4) negli importi stabiliti dal 1-9-1996, per ogni mensilità così come di seguito indicati:

Livello	Importo
1°S, 1°, 2°	€ 46,48
3°A resp. all.	€ 43,12
3°A	€ 26,34
3° resp. all	€ 40,54
3°	€ 23,76
4°	€ 20,92
5°	€ 18,08
6°	€ 12,91

### 3. Premio di risultato

Quale compenso per la buona riuscita del prodotto, nel caso in cui sia stata raggiunta almeno la percentuale dell'88% di forme di 1a categoria (scelto *sperlato*, *zero* ed *uno* come da articolo 7 del disciplinare), avente caratteristiche merceologiche stabilite per la produzione del formaggio Parmigiano Reggiano, ai lavoratori verrà corrisposto per ogni quintale di latte lavorato, un **premio buona riuscita formaggio** nella misura stabilita dalla seguente tabella:

percentuale riuscita	88%	89%	90%	91%	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%
<b>Casaro</b>													
€/q.le	0,0181	0,0232	0,0284	0,0310	0,0387	0,0465	0,0491	0,0542	0,0568	0,0620	0,0723	0,0826	0,1033
<b>V. casaro</b>													
€/q.le	0,0136	0,0161	0,0187	0,0200	0,0239	0,0278	0,0303	0,0329	0,0342	0,0368	0,0420	0,0471	0,0575
<b>Altri (1)</b>													
€/q.le	0,0136	0,0161	0,0187	0,0200	0,0239	0,0278	0,0303	0,0329	0,0342	0,0368	0,0420	0,0471	0,0575

(1) Per **altri** si intende che l'ammontare della cifra complessiva andrà suddivisa fra gli altri lavoratori del caseificio.

In aggiunta agli importi di cui sopra sarà corrisposto un **premio di qualità** collegato alla percentuale di riuscita del formaggio avente i seguenti importi annui, in relazione ai periodi di produzione:

Produzione 2019/2022 - Erogazione 2020/2023						
		Percentuale di riuscita				
		88-89	90-92	93-94	95-97	98-100
1A	230	1409	1729	3321	4690	5861
1	200	1263	1548	2889	4078	5098
2	165	1094	1336	2382	3364	4205
3A	145	996	1215	2094	2957	3695
3	130	924	1124	1943	2751	3465
4	120	876	1063	1842	2613	3312
5	110	827	1003	1741	2476	3158
6	100	779	942	1640	2339	3005

A decorrere dall'anno 2016 (produzione 2015) i premi saranno corrisposti tenendo conto anche di un **correttivo** definito in relazione all'andamento del prezzo del formaggio. A tal fine farà fede il prezzo medio di ogni anno rilevato dalla Camera di commercio di Parma relativamente al parmigiano-reggiano di 1a categoria, stagionatura di 12 mesi.

Il correttivo sarà applicato tenendo conto della rilevazione media relativa all'anno di produzione, intesa come media tra la "media annuale prezzo massimo" e la "media annuale prezzo minimo" registrate nell'anno di produzione nell'ultima settimana dell'anno. Ad esempio per il premio 2020, relativo alla produzione 2019, si farà riferimento alla rilevazione media relativa all'anno 2019.

Il caso di modifica delle modalità di rilevazione da parte della Camera di commercio di Parma, le parti si incontreranno per valutare le opportune soluzioni.

Dall'anno 2020 (produzione 2019) il correttivo sarà applicato sul premio buona riuscita formaggio e sul premio di qualità il base alla seguente tabella.

	Prezzo medio		correttivo	
	oltre €	fino a €	Riuscita 88/96	Riuscita 97/100
1		7,40	60,00%	70,00%
2	7,40	8,00	70,00%	85,00%
3	8,00	8,80	80,00%	90,00%
4	8,80	9,30	90,00%	95,00%
5	<b>9,30</b>	<b>9,85</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
6	9,85	10,40	110,00%	110,00%
7	10,40	11,10	120,00%	120,00%
8	11,10	11,70	130,00%	130,00%
9	11,70		140,00%	140,00%

Le parti si incontreranno entro il mese di febbraio ~~aprile~~ di ogni anno per verificare l'andamento del prezzo del formaggio nell'anno precedente e del relativo correttivo da applicare al premio.

Al fine della determinazione della percentuale di riuscita, utile per la corresponsione di entrambi i premi, farà fede l'attestato di marchiatura rilasciato dal Consorzio Formaggio Parmigiano Reggiano.

I risultati di tali verbali saranno rilasciati nel mese di dicembre ai lavoratori in forza al caseificio nell'anno di produzione preso a riferimento. In caso di oggettive difficoltà, la verifica dei dati, supportata dai relativi documenti, dovrà ~~potrà~~ essere effettuata in specifici incontri a livello aziendale o provinciale.

Non verranno prese in considerazione le forme inidonee che si riscontrassero prima, durante o immediatamente dopo la salatura del formaggio, causate da latte inidoneo, purché siano immediatamente denunciate dal casaro e riconosciute dall'azienda, nonché la produzione di cui al punto a) dell'art. 3 opportunamente contrassegnate come previsto dal punto stesso.

Il premio buona riuscita formaggio sarà calcolato in base al latte lavorato nell'anno di riferimento e comunque nel limite massimo del latte lavorato nell'anno 1999. In caso di fusioni sarà presa a riferimento esclusivamente la quantità di latte lavorata dal caseificio di maggiori dimensioni. Quanto previsto dal presente comma vale per il calcolo dei premi relativi alla produzione dell'anno 2006 e precedenti.

A partire dall'anno 2008 (produzione 2007), il calcolo del premio buona riuscita formaggio avverrà in base al latte effettivamente lavorato.

RF      

~~I premi saranno corrisposti tramite un acconto e un saldo.~~

~~L'acconto sul premio buona riuscita formaggio sarà calcolato in base al 50% del latte lavorato nell'anno cui si riferisce la produzione di formaggio (anno di riferimento).~~

~~L'acconto sarà corrisposto con la busta paga relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello di produzione, in base ai risultati dell'espertizzazione relativa al 1° quadrimestre di tale anno.~~

~~Il premio sarà erogato saldo, dedotte l'eventuale acconto erogato, sarà regolato con la busta paga relativa al mese di dicembre dell'anno successivo a quello di produzione in base ai risultati dell'espertizzazione dell'intera partita.~~

I premi sono dovuti al personale in relazione ai mesi di lavoro effettuato nel periodo a cui si riferisce l'espertizzazione (esempio: i lavoratori assunti nel 2019 avranno diritto al premio nell'anno 2020 in relazione all'espertizzazione del formaggio prodotto nell'anno 2019 e per i periodi di lavoro effettuati nello stesso anno 2020).

~~Il premio sarà calcolato L'acconto e il saldo saranno calcolati per dodicesimi in relazione al periodo di occupazione rispettivamente del primo semestre e dell'intero anno precedente a quello in cui avviene l'erogazione.~~

Per il calcolo dei premi, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. In caso di orario di lavoro a tempo parziale il premio sarà corrisposto in relazione all'orario svolto.

Nel periodo di occupazione a cui rapportare il *premio di qualità* sono compresi i periodi lavorati o comunque retribuiti anche parzialmente.

Fermi restando i criteri generali previsti dal presente punto, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, la cooperativa corrisponderà al lavoratore dipendente (a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione) i premi dovuti adottando una delle seguenti opzioni:

1. sulla base dei valori delle ultime tre espertizzazioni effettuate e dell'ultimo prezzo medio annuo rilevato dalle parti. Le parti si danno atto che in tal caso, in base alla normativa vigente alla firma del presente, il premio non ha i requisiti per la detassazione.

2. sulla base delle espertizzazioni relative ai mesi lavorati dal dipendente per i quali non sono ancora noti i risultati, previo accordo tra Caseificio e lavoratore; in questo caso il premio sarà corrisposto in unica soluzione non appena conosciuti i risultati dell'espertizzazione. Le parti si danno atto che in tal caso, in base alla normativa vigente alla firma del presente, il premio, in presenza degli altri requisiti di legge, può accedere alla detassazione.

Eventuali modifiche al disciplinare del Consorzio non dovranno comportare variazioni nella determinazione del premio. Pertanto qualora si verificassero cambiamenti sostanziali, le parti si incontreranno entro un mese dalla richiesta di una delle stesse per individuare le soluzioni più idonee.

### **3.bis Elemento di garanzia economica (EGE) (nuovo)**

Per riconoscere ai lavoratori dei caseifici che non raggiungono la percentuale di riuscita minima per la corresponsione dei premi di cui al punto 3, viene istituito un elemento di garanzia economica da erogarsi in presenza delle specifiche condizioni produttive ed economiche di seguito riportate. L'elemento è riferito alla produzione 2019-2022.

L'EGE sarà riconosciuto con la busta paga del mese di febbraio (prima erogazione 2021 relativa alla produzione 2019) ai lavoratori in forza ai caseifici che nell'anno di produzione non abbiamo raggiunto la percentuale di riuscita dell'88% a condizione che:

- la percentuale di formaggio sbiancato della produzione oggetto del premio non sia superiore a 2,5;
- il prezzo medio rilevato ai fini del correttivo di cui al paragrafo 3 del presente articolo sia collocato almeno nella 7<sup>a</sup> fascia. Ad esempio per l'EGE da corrispondersi nel 2021, relativo alla produzione 2019, si farà riferimento alla rilevazione media relativa all'anno 2020.

L'importo dell'elemento sarà il seguente

livello	parametro	importo
1A	230	704,50
1	200	631,50
2	165	547,00
3A	145	498,00
3	130	462,00
4	120	438,00
5	110	413,50
6	100	389,50

RTF 



















### 3.ter Elemento economico transitorio (EET) (nuovo)

Nell'ultimo periodo di vigenza del precedente accordo integrativo vari caseifici hanno introdotto modifiche alle modalità lavorazione; il Consorzio del formaggio parmigiano-reggiano nel corso del 2018 ha quindi disciplinato tali modalità per garantire una sempre maggiore qualità del prodotto.

Per favorire un passaggio ordinato al nuovo sistema, ed evitare penalizzazioni per i lavoratori, viene istituito per i soli anni 2020 e 2021 (produzione 2019 e 2020) un elemento economico transitorio.

L'EET sarà corrisposto con la busta paga del mese di febbraio rispettivamente dell'anno 2021 e 2022 ai lavoratori in forza ai caseifici che nell'anno di produzione individuato al capoverso precedente si trovino in tutte le seguenti condizioni (riferite alle produzioni 2019 e 2020).

- A. La riuscita determinata ai sensi del precedente paragrafo 3 (premio di risultato) si colloca tra 88,00 e 92,99%
- B. La percentuale di formaggio sbiancato della produzione oggetto del premio non sia superiore a 2,5
- C. Il prezzo medio rilevato ai fini del correttivo di cui al paragrafo 3 del presente articolo sia collocato almeno nella 7<sup>a</sup> fascia (ad esempio premio 2021, produzione 2019, rilevazione media relativa all'anno 2020).
- D. Nell'anno precedente a quello relativo alla determinazione del EET hanno avuto un riuscita di almeno il 93,00%

L'EET sarà corrisposto in aggiunta ai premi di risultato di cui al paragrafo 3 nelle seguenti misure.

livello	parametro	importo
1A	230	704,50
1	200	631,50
2	165	547,00
3A	145	498,00
3	130	462,00
4	120	438,00
5	110	413,50
6	100	389,50

### 4. Indennità di funzione

### 5. Premio allevamento suini

### 6. Norme generali e transitorie (nuovo)

Le parti si danno atto che il *premio buona riuscita formaggio*, il *premio di qualità* e il *premio allevamento suini*, in base alle norme vigenti al momento della firma del presente accordo, sono detassabili a condizione che la percentuale di riuscita/resa a livello aziendale sia superiore a quella dell'anno precedente.

Il correttivo economico, in quanto collegato al premio di qualità, avrà lo stesso trattamento fiscale di quest'ultimo.

L'elemento di garanzia economica (EGE) è detassabile a condizione che la percentuale di riuscita a livello aziendale sia superiore a quella dell'anno precedente.

L'elemento economico transitorio (EET) non è detassabile.

Le parti si impegnano pertanto a compiere tutti gli atti necessari per accedere ai benefici della detassazione.

Fermo restando la volontarietà del lavoratore, il 50% del premio detassabile può essere trasformato nelle seguenti categorie di "welfare", detassabili come previsto dalla normativa vigente.

- previdenza complementare;
- sostegno genitorialità (servizi di educazione ed istruzione figli, tra cui asili nido, scuole materne, primarie e secondarie, università e master);
- non autosufficienza.

In sede di stesura del testo contrattuale saranno definite le modalità operative per accedere al welfare.

Il valore corrispondente del premio convertito in "welfare" verrà incrementato del 10%.

I premi *buona riuscita formaggio* e *allevamento suini* previsti da precedenti accordi erano e rimangono computabili nella retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del codice civile.

Il premio di qualità, istituito dall'accordo 11-7-1996, anche ai sensi dell'art. 5 (*Premio per obiettivi*) seconda nota a verbale del vigente CCNL, comprensivo dell'eventuale correttivo, l'elemento di garanzia economica

RF       

(EGE) l'elemento economico transitorio (EET) non sono computabili nella retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Con il presente accordo le parti riconfermano che dall'1-1-1996 è superato il godimento del *genere in natura "suino"* per i lavoratori inquadrati nei livelli 1°A, 1°, 2° e per i responsabili allevamento che risiedono presso l'azienda inquadrati nei livelli 3°A e 3°.

Nei caseifici che operano in più stabilimenti, la riuscita e l'eventuale premio saranno determinati in relazione ai risultati dei singoli stabilimenti. In caso di mobilità di lavoratori tra stabilimenti nel corso dell'anno, l'eventuale premio sarà determinato in relazione ai risultati dello stabilimento in cui il lavoratore ha prestato attività in modo prevalente.

Le Parti convengono sulla necessità di verificare, con appositi incontri nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'articolo 1 paragrafo 2 entro la vigenza del contratto, l'attuale struttura del sistema dei premi in essere al fine di apportare integrazioni, ampliamenti e/o modifiche dei parametri e degli strumenti di misurazione dei risultati, utili alla definizione del futuro sistema premiante della produttività.

### Articolo – 28 Casse casari

Gli statuti ed i regolamenti delle Casse Casari provinciali e le eventuali modificazioni fanno parte integrante e inscindibile del presente accordo e pertanto le aziende sono tenute all'integrale applicazione del presente articolo.

~~Le aziende operanti in province in cui non sono istituite le Casse Casari potranno aderire ad una cassa già esistita. Le aziende di Bologna potranno aderire alla Cassa di Modena e le aziende di Parma e Mantova alla Cassa di Reggio Emilia.~~

Qualora si verificasse il caso di cooperative con unità produttive operanti in più province, le parti si incontreranno per definire le modalità operative relative alla contribuzione e alle prestazioni.

### Articolo 28bis - Previdenza complementare (nuovo)

I caseifici allegheranno alle buste paga dei lavoratori del settore, con cadenza annuale, materiale informativo sul fondo di previdenza complementare "Previdenza integrativa" predisposto congiuntamente dalle OOSS e dalle Associazioni Cooperative.

### Articolo 28ter – Politiche di genere (nuovo)

Le Casse Casari, con i propri Statuti e Regolamenti, potranno incrementare il congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere da 6 a 12 mesi rispetto a quanto previsto dal CCNL.

L'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26-4-2007, e dall'accordo regionale dell'Emilia Romagna del 3-5-2017 vengono recepiti e, le OOSS, potranno illustrarli con apposite assemblee in tutti i luoghi di lavoro

### Articolo 29 - Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dall'1-1-2019 e scadrà il 31-12-2022 salvo quanto previsto nei singoli articoli.

La piattaforma per il rinnovo del presente accordo sarà presentata tre mesi prima della scadenza per consentire l'avvio della trattativa prima della scadenza stessa.

Confcooperative Emilia Romagna – Fedagripesca



Legacoop Agroalimentare Nord Italia



FLAI-CGIL Emilia-Romagna



FAI-CISL Emilia Romagna



UILA-UIL Emilia-Romagna

