



Federazione Italiana Lavoratori dell'AgroIndustria

Via Casati Confalonieri 5 43100 PARMA

Tel: 0521-297669 Fax: 0521-297603

mail: flai@cgilparma.it

FIRMATO L'INTEGRATIVO DEL GRUPPO PARMALAT

Stamattina dopo due giorni e mezzo di trattativa è stata siglata l'ipotesi di **accordo per il rinnovo del contratto di Gruppo Parmalat.**

La delegazione ne ha dato un parere positivo all'unanimità, **il 9 settembre si svolgeranno le assemblee** con la presenza delle segreterie nazionali e i lavoratori saranno chiamati ad esprimersi con un voto.

Qui di seguito una sintesi delle novità:

Respinte le richieste aziendali in tema di penalizzazione delle malattie, indice infortuni sul premio e annullamento del Santo Patrono. Nell'accordo non c'è nulla di tutto questo.

PPO: aumento di 222 euro. 80 euro nel 2017; 80 euro nel 2018 e 62 euro nel 2019. Durante la vigenza del contratto si portano a casa 462 euro in più (+ 9%); **la fascia media (3 e 3A) arriva a 2709 euro.**

L'azienda acconsente a fare quanto la legge richiede per ottenere la detassazione massima (fino a 2500 euro).

I siti con i premi più bassi ottengono ulteriori 77 euro di aumento dal 2016.

Le tabelle sono state riviste per garantire l'ottenimento di un premio pari al 70% già al raggiungimento dell'85% degli obiettivi (salvaguardia), diventa viceversa più sfidante il raggiungimento del 130%. Dal 85% in poi ad ogni punto percentuale raggiunto corrisponde un 2% di pagamento per il gestionale mentre per la redditività dopo il 100 ad ogni punto ne corrispondono 3 di percentuale.

Sul parametro economico di Gruppo (che vale il 20%) il budget dell'anno è sostituito dalla media dei budget degli ultimi 3 anni, rendendo questo valore più raggiungibile.

E' un aumento più alto di quanto ottenuto negli ultimi integrativi di Gruppo della nostra provincia e per la prima volta una impresa si impegna a formalizzare commissioni paritetiche per permettere di detassare la cifra massima. A regime la cifra messa in palio è la più alta dei Gruppi nazionali

Relazioni industriali. Si ottiene la "bacheca elettronica unitaria" a disposizione delle RSU e delle OO.SS per informare i lavoratori anche attraverso le e-mail aziendali.

Le commissioni paritetiche di Gruppo diventano due: una sulla "Formazione professionale" con l'obiettivo di adeguare formazione, professionalità e inquadramenti e una sulla "Sicurezza" per monitorare la sicurezza sul lavoro e per organizzare ogni anno una "giornata della sicurezza".

Appalti. Maggiori tutele per i lavoratori in appalto, specialmente per i soci di cooperativa che devono avere garantita una retribuzione pari ai ccnl sottoscritti dai sindacati più rappresentativi. Gli Rls di tutte le aziende operanti sul sito si potranno coordinare tra loro. I dipendenti delle ditte esterne potranno utilizzare i servizi come la mensa e l'infermeria.



Ambiente, salute e sicurezza. Coinvolgimento degli RLS per la valutazione dello **stress da lavoro correlato**. Obiettivo della certificazione ambientale ISO 14001. Due RLS specifici per la rete vendita. Monitoraggio della sicurezza degli appalti e delle forniture. Progetto sul reinserimento lavorativo per lavoratori in difficoltà.

Vestiaro. **Lavaggio degli abiti da lavoro a cura dell'azienda** entro dicembre 2018 per il personale di produzione o a contatto con la materia prima.

Dopo Barilla anche Parmalat garantisce il lavaggio degli abiti da lavoro in tutti gli stabilimenti italiani. Riteniamo questo un importante miglioramento nell'ambito dei servizi alle persone.

Occupazione. Impegno al mercato del lavoro interno per **favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro**. Sperimentazione dello smart working, partendo da situazioni famigliari difficoltose. Verifica dei risultati entro 24 mesi.

Welfare. Un giorno di permesso in più per le **malattie dei figli** dai 3 ai 12 anni; un giorno di permesso retribuito in più **per i papà** in occasione della nascita dei figli; un giorno di permesso in più per **patologie gravi di figli minori**, due ore di assemblea in più per **informazioni sugli enti bilaterali** (Alifond, Fasa, Cassa Rischio Vita); istituzione della "**banca riposi e ferie non godute**": sarà possibile cedere ferie non godute o permessi a colleghi con gravi esigenze comprovate, nel caso di gravi patologie o disabilità di figli minori **l'azienda contribuirà** con un pari numero di ore fino ad un massimo di 40.

In tema di "Banca riposi e ferie non godute", recentemente istituita per legge, è la prima volta che è previsto un contributo da parte dell'azienda.

Premio di produzione congelato. Per i nuovi assunti è istituito un unico premio di Gruppo, pari a 70 euro al mese, in sostituzione dell'attuale. Mantengono il vecchio premio tutti i lavoratori in forza, compresi i somministrati, chi ha lavorato almeno 6 mesi negli ultimi 24 mesi e chi verrà stabilizzato nel 2016. Da settembre 2016 prendono questo premio anche tutti i lavoratori dei siti in cui il premio congelato non è presente o è più basso.

Per la prima volta Parmalat introduce un premio uguale per tutti i siti. Ci rendiamo conto che per Collecchio si tratta di un valore più basso, ma troppe disuguaglianze all'interno di un medesimo gruppo non sono giustificabili. Mantengono le attuali condizioni tutti i lavoratori presenti, anche stagionali e anche somministrati. Sono più di 100 i colleghi che vedranno aumentare la paga da settembre di un valore fisso per 14 mesi.

Mensa. Da gennaio 2018 il contributo minimo per la mensa passerà da 5 centesimi di euro a 18.

CGIL



Federazione Italiana Lavoratori dell'AgroIndustria

Via Casati Confalonieri 5 43100 PARMA

Tel: 0521-297669 Fax: 0521-297603

mail: flai@cgilparma.it

In definitiva riteniamo questa ipotesi un buon accordo che mette in sicurezza l'integrativo fino al 2019 e chiude definitivamente per Collecchio l'impegno sottoscritto in termini di organizzazione del lavoro e trattamenti economici in occasione dell'accordo del 2012 sugli investimenti sulla nuova linea hdpe

RSU FLAI CGIL – SEGRETERIA FLAI CGIL PARMA

PARMA, 27 LUGLIO 2016