

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 8 ottobre 2008 in San Lazzaro di Savena (BO) presso la sede legale ed amministrativa della Conserve Italia Società Cooperativa Agricola

tra

**Conserve Italia Società Cooperativa Agricola** rappresentata dai sigg.ri Angel Sanchez, Walter Malvicino e Luciana Belletti

e

**le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL** rappresentate rispettivamente da Sergio Retini e Armando Savignano, Antonio Mattioli, Ivano Gualerzi e Ettore Ronconi, Pierluigi Talamo e Sergio Modanesi, con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI, e UILA e del Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie Conserve Italia

si è raggiunto il seguente Accordo.

## Premessa

I mercati di riferimento in cui Conserve Italia opera evidenziano una costante e continua instabilità ed incertezza del proprio sviluppo economico fortemente influenzato da dinamiche le cui proiezioni identificano una crescente complessità di sistema caratterizzata da un insieme di cambiamenti e di variabili interdipendenti fra loro, soprattutto nella fase transitoria di reperimento delle materie prime in regime di OCM.

Conserve Italia intende perseguire e mantenere una posizione di leadership nei segmenti di mercato in cui opera grazie ad una strategia di sviluppo che ha saputo affiancare agli obiettivi di business una continua volontà aziendale di mantenere saldo il rapporto con il territorio, nella piena consapevolezza della propria responsabilità sociale, in un'ottica di rispetto e di interazione con le persone e con il contesto ambientale in cui è inserita e in cui si è sviluppata negli anni superando in questo modo tensioni nelle relazioni generate nella gestione del processo di acquisizione della società Cirio De Rica spa.

In questo contesto, Conserve Italia persegue e rafforza il proprio convincimento di connotarsi nel mercato delle conserve vegetali e bevande (nettari e succhi) come azienda leader attraverso il continuo rafforzamento dei propri brands nel mercato nazionale e nei mercati internazionali, della gestione delle marche commerciali ma anche sviluppando quali punti cardine del proprio piano triennale l'innovazione nelle direttrici: Prodotto, Processi e Struttura.

Conserve Italia, in un momento di in cui il settore manifatturiero evidenzia difficoltà in diversi settori, pone particolare attenzione alla ricerca e sviluppo orientata sia a nuovi

*fill*

*plan*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Handwritten notes and signatures]*  
PMBG  
M  
Lad  
per VB  
DA  
R  
4  
\$

prodotti capaci di incontrare e soddisfare le esigenze di un consumatore che vede modificare costantemente il proprio stile di vita e di consumo, sia alla sempre più elevata e diffusa attenzione ai temi della sana e corretta alimentazione che stimola una maggiore riflessione e consapevolezza sulla qualità e sicurezza dei prodotti alimentari.

Per rispondere in modo efficace alle sfide future diventa indispensabile, inoltre, agire su tutti i settori dell'organizzazione Aziendale valorizzando il ruolo delle persone e individuando gli strumenti più idonei di intervento quali: il continuo adeguamento delle strutture organizzative; l'applicazione tempestiva delle forme di flessibilità contrattuale (organizzative e produttive) necessarie; l'ottimizzazione dei costi; i programmi di investimento per mantenere un elevato livello di innovazione tecnica e tecnologica.

L'assetto produttivo si connota e focalizza sulle aree di business Pomodoro – Frutta – Orticola dimensionando, in ottica di massima sinergia, le capacità produttive dei siti che, con i necessari adattamenti di innovazione tecnologica ed organizzativa, dovranno assicurare, nel medio periodo, stabilità e patrimonializzazione del now how aziendale.

In tale visione, diventa pertanto fondamentale rafforzare, da un lato, un adeguato e condiviso modello di relazioni industriali che consenta di effettuare le scelte necessarie per contribuire a perseguire gli obiettivi indispensabili al successo aziendale: dall'altro le iniziative tese alla valorizzazione e allo sviluppo delle risorse umane che sono un elemento centrale e strategico per raggiungere, anche in futuro, agli obiettivi di "eccellenza qualitativa".

*[Handwritten signatures and initials]*

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including:

- BM
- BG
- Monica
- 10 anni
- MA
- MS
- BR
- CA
- VB
- DA
- MP
- PA
- Other various initials and scribbles.

## Relazioni Industriali

Il continuo miglioramento della competitività Aziendale necessaria per il rafforzamento della posizione di Leadership dell'Azienda nel mercato di riferimento attraverso il conseguimento di importanti ed ambiziosi risultati di business non può essere disgiunto dalle modalità con le quali vengono perseguiti questi obiettivi.

Qualificare e promuovere le relazioni industriali improntate ad un dialogo costruttivo e trasparente che sappiano coniugare l'esigenza di adozione di nuovi processi di ottimizzazione per la creazione di valore per una costante ricerca dell'eccellenza operativa e l'attenzione alle persone, alla loro crescita professionale ed alla valorizzazione delle competenze individuali appare di fondamentale rilevanza.

L'evoluzione del modello di relazioni industriale risponde pertanto ad una imprescindibile necessità di adeguamento ad un mutato contesto aziendale che, in piena armonia con un sistema partecipativo, si confronta nei diversi livelli di interlocuzione con appropriati organismi a cui sono affidati distinti ed esclusivi ambiti di competenza e responsabilità.

Il modello di relazioni sarà improntato ad un sistema di consultazione preventiva da attivarsi nelle sedi opportune relativamente alle tematiche che possano determinare effetti rilevanti su livelli occupazionali e organizzazione del lavoro.

A tal proposito vengono individuati due livelli di confronto negoziale:

- il coordinamento nazionale delle RSU stipulanti il presente Accordo Integrativo Aziendale
- le RSU per i singoli siti aziendali (stabilimenti e sede centrale)

Handwritten initials: *BN*

Handwritten signature and initials: *[Signature]*, *MB*

Handwritten initials: *MA*, *D'A...*

Handwritten signatures and initials: *[Signature]*, *VB*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

## AGENTI NEGOZIALI

### Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie assistito da FAI – FLAI – UILA Nazionali e Territoriali.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU rappresenta l'organismo a livello centrale di natura negoziale a cui sono affidate tematiche di carattere generale quali le prospettive produttive e le politiche commerciali comprese le politiche di supporto ai marchi nazionali, i programmi di investimento e le allocazioni produttive, gli aspetti occupazionali e le innovazioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo e di formazione.

Al fine di garantire la massima rappresentatività di tutte le realtà aziendali, il Coordinamento Nazionale sarà composto da tutte le RSU elette nei siti del Gruppo.

Il Coordinamento Nazionale RSU potrà essere convocato dall'Azienda e, per parte sindacale, in modo congiunto, esclusivamente dalle Segreterie Nazionali FAI – FLAI – UILA e si riunirà, di norma, con cadenza semestrale sulle tematiche di pertinenza e/o a fronte di elementi rilevanti per i quali una delle parti ne richieda l'attivazione.

Ai componenti di tale Coordinamento Nazionale vengono confermate le agibilità previste nell'ultimo Accordo Integrativo Aziendale del 10 novembre 2003 e comunque sufficienti per consentire la partecipazione agli incontri annuali come concordemente definito.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'A.R. D'A...', 'V.B.', and 'R.', while others are more stylized or scribbled.

## AGENTI TECNICI

### Gruppi di Progetto e Commissioni Tecniche Bilaterali

Nel confermare il ruolo di Organismo Tecnico con funzione istruttoria, conoscitiva e non negoziale delle Commissioni Tecniche Bilaterali e dei Gruppi di Progetto le parti riconoscono il fattivo contributo che le stesse hanno fornito e potranno continuare a fornire nell'affrontare in modo efficace e consapevole i temi affidati a tali ambiti.

I Comitati Tecnici Bilaterali e/o Gruppi di Progetto saranno pertanto attivati, su richiesta di una delle parti, in ottica di approfondimento delle problematiche di sito o di Gruppo anche al fine di predisporre elementi conoscitivi e di valutazione per le delegazioni negoziali, ai rispettivi livelli, qualora gli argomenti esaminati implicino tematiche oggetto di successivo confronto negoziale.

In particolare le tematiche su cui si potrebbero confrontare gli "agenti tecnici" sono rivolte a:

- Progetti condivisi di formazione
- Sviluppo della professionalità
- Organizzazione del lavoro e individuazione di strumenti per la certificazione di qualità (di processo e di prodotto) al fine di garantire salubrità e trasparenza dell'intero ciclo (dalla materia prima al consumatore)

Si conviene che i Gruppi di Progetto e/o Commissioni Tecnico Bilaterale funzioneranno secondo le modalità e procedure previste dal CCNL di settore.

FR BG  
MD J Mos  
PZ  
DA  
VB  
Other illegible signatures and initials.

**Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) assistite da FAI – FLAI –  
UILA territorialmente competenti**

La RSU, per ogni singolo sito aziendale, rappresenta l'organismo a livello locale di natura negoziale a cui sono affidate tematiche inerenti i siti stessi quali in via esemplificativa inquadramenti, ambiente/sicurezza e organizzazione del lavoro e in particolare le articolazione degli orari di lavoro compreso l'istituto di flessibilità con riferimento alle esigenze di gestione degli stessi in rapporto ai programmi produttivi, mantenendo una netta distinzione con quanto concordato al livello superiore al fine di evitare ripetizioni e/o sovrapposizioni tematiche.

In particolare le parti intendono definire quale ambito di competenza delle RSU le tematiche individuate nell'integrativo aziendale 10 novembre 2003.

Al fine di favorire e consolidare il confronto fra Azienda e RSU di tutti i siti aziendali saranno promossi congiuntamente momenti mirati di formazione finalizzati ad accrescere la conoscenza del sistema azienda e la consapevolezza delle sfide di mercato a cui l'azienda è chiamata a rispondere .

In tal senso, verrà implementato il coinvolgimento delle RSU di tutti i siti aziendali attraverso specifiche iniziative di formazione congiunta, descritte nel capitolo "Formazione" del presente Accordo Integrativo.

Attraverso i succitati meccanismi di maggior coinvolgimento dei diversi componenti la RSU si intende condividere un crescente livello di responsabilizzazione su tutte le tematiche di interesse sindacale, individuale e collettivo che si andranno ad affrontare nei singoli siti aziendali.

The bottom of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'BG', 'MWS', 'PC', 'VB', and 'A. Neri'. Others are more stylized or scribbled. The signatures are scattered across the bottom half of the page, overlapping the text area.

## Sicurezza Alimentare - Politica per la Qualità

Conserve Italia è pienamente consapevole che il proprio sviluppo è indissolubilmente legato alla completa soddisfazione delle esigenze di tutti i clienti e del Consumatore finale e la trasformazione e valorizzazione delle produzioni agricole dei Soci danno forte impulso allo sviluppo del settore agroalimentare delle aree interessate.

Le parti considerano, pertanto, obiettivo prioritario l'impegno al perseguimento ed al miglioramento della Qualità dei prodotti e dei servizi attraverso una costante e continua attenzione al miglioramento dei processi aziendali ispirandosi anche a linee guida e norme internazionalmente riconosciute quali gli standards BRC e IFS.

Al fine di perseguire i più elevati standard di qualità e migliorare la Sicurezza Alimentare Conserve Italia si è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità che contiene la Politica e i Principi della Qualità, gli standard di riferimento, le procedure e tutti gli strumenti adottati per la sua attuazione.

Conserve Italia conferma l'impegno a promuovere e perseguire livelli di massima qualità lungo tutto la filiera, dai conferenti e fornitori a tutti i collaboratori attraverso la comprensione dei loro compiti e lo sviluppo delle competenze.

Particolare attenzione sarà pertanto rivolta alle politiche formative, alla elaborazione e distribuzione di Manuali per la sicurezza nonché alla stesura di Istruzioni operative a compendio del Sistema di Gestione per la Qualità finalizzate a guidare il personale nelle corrette pratiche di lavorazione. L'iniziativa sarà condivisa tra le parti e illustrata in occasione di un incontro semestrale del Coordinamento Nazionale.

La natura di impresa di trasformazione di prodotti agricoli impone, a garanzia del controllo di tutta la filiera, la conferma e l'affinamento dei metodi di controllo dall'arrivo della materia prima alla fase finale di vendita del prodotto, per ricostruirne passaggi e garantirne la provenienza.

*Handwritten signatures and initials:*

- MD
- MP
- BG
- Mos
- cat
- De. F. B
- SP
- Various other illegible initials and signatures.



## Lo sviluppo di Conserve Italia

I trend evolutivi del mercato, la forte volontà di rafforzare la posizione di leadership nei comparti Conserve Vegetali e Beverage, la consapevolezza che il vero differenziale competitivo risieda nella capacità di innovare nelle tre direttrici *Prodotto – Processo – Struttura* sono i presupposti sui quali Conserve Italia basa la propria politica industriale del piano a medio termine.

Nell'ottica di promuovere relazioni industriali improntate ad un dialogo costruttivo e trasparente, le parti hanno promosso un ampio ed approfondito esame delle più significative linee strategiche concordando un successivo momento di approfondimento del piano 2009 – 2011, in via di definizione, che espliciterà il piano di investimenti a supporto della politica industriale del Gruppo.

In questa prima fase di analisi congiunta si è delineato un quadro di stabilizzazione e consolidamento degli attuali assetti produttivi e occupazionali identificando la "vocazione" delle realtà produttive che, oltre a sostenere lo sviluppo nel mercato domestico e internazionale, valorizza le attuali e diverse forme di specializzazione espresse dai singoli siti sia con riferimento agli aspetti tecnico/tecnologici sia del know how raggiunto dalle risorse umane dedicate.

La pianificazione delle produzioni, attraverso adeguate politiche di investimento, sarà volta a sviluppare e rafforzare logiche di ottimizzazione di efficienza impiantistica insistendo anche su un graduale processo di insourcing produttivo qualora condizioni di maturità di mercato sia presupposto di competitività economica, continuità produttiva e occupazionale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'cat', 'D'A...', 'VB', and 'M'. Others are stylized or partially obscured by overlapping marks.

Attraverso l'implementazione e completa realizzazione degli investimenti che, come sopra richiamato, saranno oggetto di apposito incontro tra le parti oggi firmatarie del presente Accordo Integrativo Aziendale, le vocazioni produttive degli stabilimenti saranno ulteriormente indirizzate al presidio del proprio "core business" dove, lo stabilimento di Codigoro si conferma per la poliedricità produttiva sui segmenti Pomodoro, Frutta Sciropata e Conserve Vegetali mentre i siti produttivi di Mesagne, Albinia, svilupperanno le proprie attività produttive volte, prioritariamente, alla trasformazione del pomodoro e Ravarino su pomodoro e surgelati; i siti produttivi di Massa Lombarda e Barbiano si rafforzeranno nella produzione di nettari, succhi e bevande in una costante ricerca di ottimizzazione delle capacità produttive di entrambi i siti; lo stabilimento di Alseno continuerà nella esclusiva specializzazione di lavorazione del mais, delle conserve vegetali confezionate sottovuoto e commercializzate con la denominazione "cotti a vapore", nonché della produzione delle conserve vegetali tradizionali e legumi.

Conserve Italia è altresì impegnata nello sviluppo di fonti rinnovabili di energia coerentemente con quanto ampiamente illustrato nei siti interessati.

Conserve Italia prosegue nella politica di revisione del network logistico attraverso una razionalizzazione e centralizzazione dei magazzini materie prime e prodotti finiti resi necessari per soddisfare le accresciute esigenze di movimentazione e spedizione nonché per rispondere concretamente a logiche di modernizzazione dei processi di distribuzione.

L'area commerciale, infine, rafforza la strategia aziendale basata sui principi di essere percepita ed apprezzata dai propri consumatori come un'azienda innovativa che attraverso una costante e continua presenza soddisfa le diverse e mutevoli esigenze di consumo offrendo prodotti di elevata qualità.

*[Handwritten signatures and initials]*

MD, BG, MS, BR, PZ, CA, LOR, VB, SA, W, D, F, MR, B, N, R, J, R, F, R

La ricerca continua di nuove opportunità di sviluppo del business trova i presupposti nel piano a medio termine sia in rinnovate strategie di marketing e di comunicazione sia nell'avvio di nuovi progetti di category management in partnership con importanti players distributivi finalizzati ad analizzare congiuntamente le performance di alcune categorie merceologiche, migliorarne l'esposizione e la redditività.

Conserve Italia persegue pertanto il rafforzamento delle proprie marche sia attraverso una comunicazione mirata e tesa ad ampliare le fasce di consumatori tradizionalmente interessate con una crescente pressione promo pubblicitaria, sia attraverso un aggiornamento continuo delle confezioni relativo sviluppo del packaging.

Pur concentrando i propri sforzi sullo sviluppo delle marche proprie come sopra approfonditamente illustrato, Conserve Italia continuerà, nei prossimi anni, a sviluppare un ruolo di primaria importanza anche nel comparto delle private label.

A fronte delle linee guida che dovranno permettere un livello produttivo sostenibile, che fa leva sul rapporto qualità/prezzo, le parti convengono che il confronto sul piano 2009/2011 riporterà tempi e quantità degli investimenti con l'obiettivo di favorire le condizioni di stabilità e di sviluppo dei livelli occupazionali.

A tal fine le parti convengono, fin da ora, di incontrarsi entro dicembre 2008 per una analisi del piano di sviluppo triennale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'Bg' at the top left, 'Mori' below it, 'Ms' to the right, 'Car' at the bottom left, and 'MB' at the top right. Other initials like 'B', 'VB', 'D'A', 'R', 'S', 'R', 'A', 'P', 'Q', 'B', 'A', 'R' are also present, some appearing to be initials or small signatures. The handwriting is cursive and varies in size and style.

## Formazione

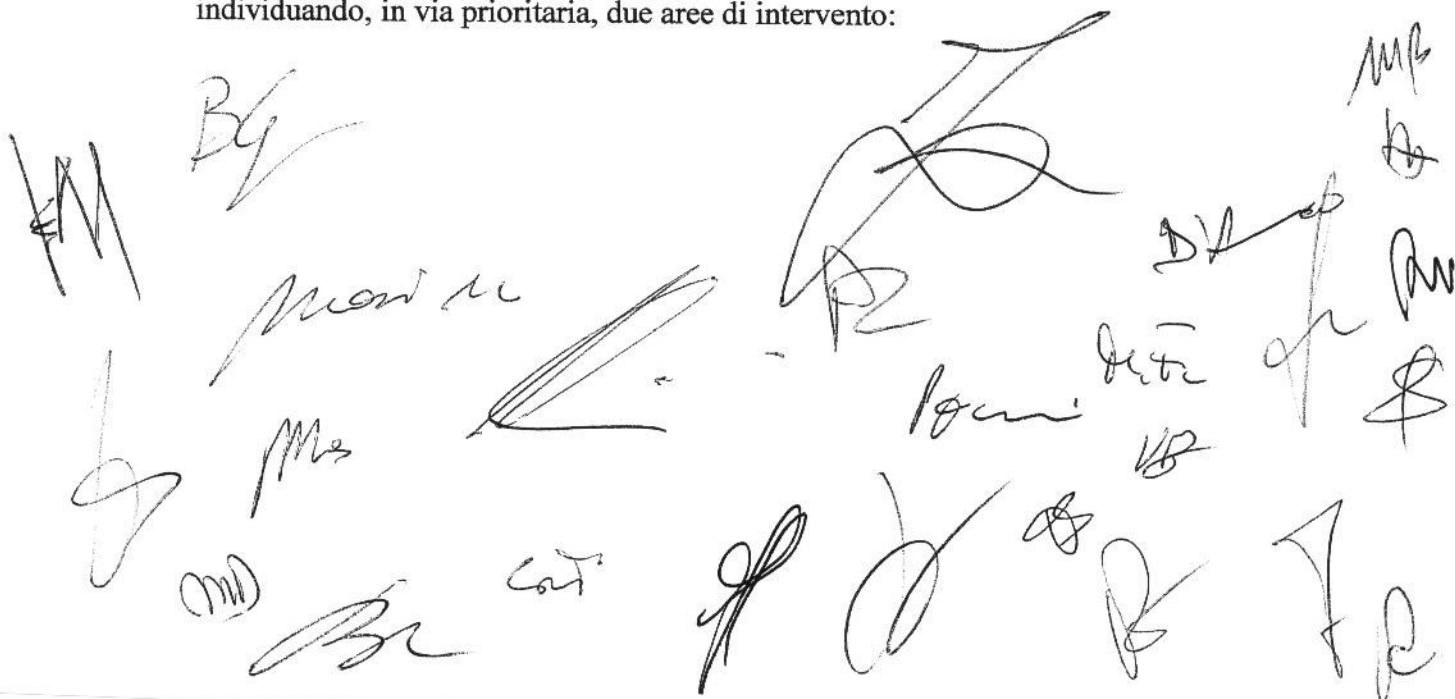
Conserve Italia considera la formazione un importante processo di patrimonializzazione delle conoscenze e delle competenze delle persone.

La continua e crescente evoluzione dei mercati, il cambiamento degli stili di consumo, l'affinamento delle tecnologie, l'imprescindibile necessità di adattamento degli assetti organizzativi e le continue e necessarie attenzioni rivolte alla sicurezza del lavoro e alimentare sono alcune aree tematiche che attraverso la leva della formazione consentono al "sistema azienda" di migliorare il livello di competenze necessarie per affrontare le sfide competitive del mercato.

La formazione, inoltre, rappresenta un importante investimento nello sviluppo delle conoscenze dei lavoratori che l'azienda intende valorizzare in una visione complessiva e con una attenzione alla persona inserita non solo in un contesto aziendale ma anche sociale e familiare.

Le parti concordano sulla opportunità di avviare gruppi di progetto specifici allo scopo di individuare percorsi di definizione congiunta delle singole iniziative di sito.

L'azienda conferma la propria volontà a continuare a sviluppare percorsi formativi individuando, in via prioritaria, due aree di intervento:



A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing as initials (e.g., 'AM', 'BG', 'MS', 'MD', 'cat', 'BR') and others as more complex, cursive scribbles. Some signatures include small marks or symbols, such as a circle with a dot or a cross.

**Formazione e sviluppo professionale** con la finalità di estendere le metodologie adottate a sostegno dei progetti di polivalenza e di polifunzionalità realizzati presso gli stabilimenti di Massa Lombarda e Barbiano presso le altre realtà aziendali ove le specificità e peculiarità di sito lo consentano.

Al termine delle attività formative sarà rilasciata una attestazione a garanzia della completa realizzazione del ciclo formativo teorico/pratico e della idoneità raggiunta dando accesso alla risorsa ad un sistema premiante che preveda un meccanismo di incrementi retributivi nell'ambito della scala parametrica del CCNL individuando step intermedi.

In via del tutto sperimentale, potranno essere costituiti gruppi di lavoro di sito che, valorizzando quanto sopra, coprogetteranno moduli e percorsi formativi, finalizzati alla crescita professionale di figure professionali, adattandoli alle peculiarità degli impianti ed alle organizzazioni specifiche dello stabilimento.

Nell'ottica di rendere diffuse e qualitativamente elevate tutte le iniziative formative che si andranno a realizzare, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di accedere, attraverso la presentazione di specifici progetti congiunti, a fondi regionali, statali, comunitari e al FONCOOP previsti e stanziati per il finanziamento delle iniziative stesse.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some legible fragments include 'FAP', 'Pa', 'MOR', 'L.', 'D'A', 'G.F.', 'M.B.', 'A.P.', and 'M.P.'. The signatures are arranged in a loose, non-structured manner.

**Formazione congiunta e RSU** con la finalità di avviare, in via sperimentale, momenti di formazione/informazione a livello locale su tematiche di stretta e concreta connessione lavorativa per il sito di riferimento.

Il consolidamento e la continua evoluzione del confronto nella logica di mantenere ed arricchire una sempre maggiore consapevolezza reciproca delle sfide competitive lanciate dai mercati e degli strumenti di cui l'azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente possono rappresentare una chiave di svolta importante per lo sviluppo aziendale.

Le parti auspicano che lo strumento, testato in via sperimentale, consenta una graduale e progressiva maturità dei ruoli al fine di migliorare e rafforzare, attraverso un contributo attivo e partecipativo, il rapporto ed il confronto costruttivo fra Azienda e Organizzazioni Sindacali.

### **Formazione continua**

In via preliminare, le parti, hanno inteso ribadire che, per formazione continua, si intende la formazione delle risorse durante tutto l'arco della vita lavorativa attraverso l'adozione di metodologie didattiche capaci di valorizzare la potenzialità dell'individuo nel fattivo contributo allo sviluppo del business ed allo sviluppo personale.

In particolare, le parti, sottolineano l'importanza di offrire ai lavoratori opportunità lavorative idonee ad incrementare il livello di conoscenza e competenze tenuto conto delle specifiche attitudini e volontà individuali.

*[Handwritten signatures and initials]*

MP  
h  
an  
fr  
LB  
12

Si continuerà pertanto, così come delineato nell'accordo Integrativo Aziendale del 10 novembre 2003, ad effettuare l'analisi dei fabbisogni formativi sia in termini di aggiornamento che in relazione ai mutamenti tecnico-organizzativi; a proseguire ed implementare il coinvolgimento delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, nelle iniziative volte all'arricchimento professionale dei lavoratori in una logica di continua acquisizione delle competenze che assicurino competitività in futuro.

L'impegno aziendale di erogazione di percorsi formativi favorirà un'equa distribuzione delle opportunità convergendo sulle linee di indirizzo prioritarie congiuntamente individuate:

- favorire l'inserimento professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica ed all'addestramento dei neo assunti;
- diffondere la cultura della sicurezza;
- garantire qualità di processo e di prodotto.

Le iniziative formative, congiuntamente identificate, potranno essere implementate attraverso percorsi di formazione tradizionale di aula e/o di addestramento "on the job" erogati dall'azienda in relazione al profilo di conoscenza e capacità dei singoli gruppi professionali e all'esperienza ed ai bisogni specifici del lavoratore.

*Handwritten signatures and initials:*  
BG, Mon, S'A, Mes, Cat, P, VB, FA, and other illegible signatures.

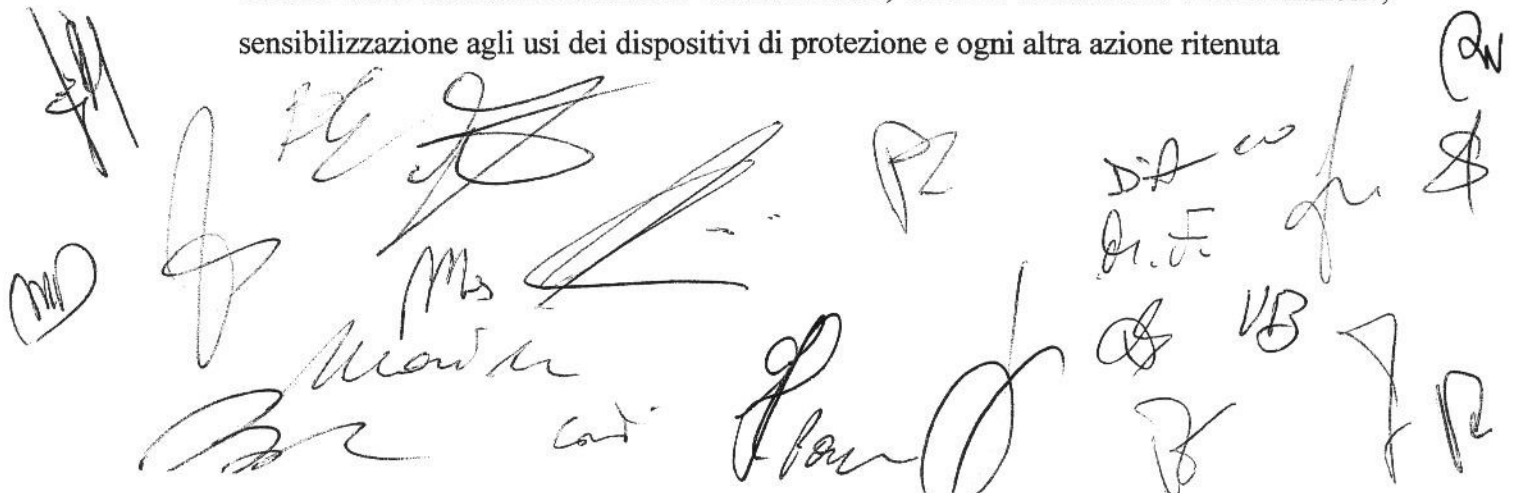
## **Pari Opportunità**

Le parti ribadiscono il comune impegno ad evitare discriminazioni di orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito a livello professionale in modo da garantire a tutti l'offerta delle stesse possibilità, anche relativamente a tutti i percorsi formativi per garantire le stesse opportunità di crescita professionale. A tal fine Conserve Italia svilupperà iniziative, concordate con le singole RSU, con l'obiettivo di superare ogni eventuale discriminazione circa l'accesso al lavoro e le dinamiche di carriera. In occasione degli incontri annuali di informativa Conserve Italia fornirà al Coordinamento delle RSU e alle segreterie nazionali e territoriali idonee comunicazioni.

## **Sicurezza, ambiente e sostenibilità.**

Le parti ritengono che la tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro rappresenti valori prioritari ed elementi di eccellenza irrinunciabili.

L'applicazione e l'osservanza delle normative vigenti in materia di ambiente e di sicurezza sui luoghi di lavoro e la collaborazione tra Rappresentante alla Sicurezza Aziendale e Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, dovranno sempre più sviluppare la diffusione di una cultura che faccia perno sulle misure di prevenzione da adottare in tutte le unità del Gruppo. Conserve Italia, coinvolgendo gli RLS e le RSU continuerà a diffondere un sistema della Sicurezza e della Salute dei lavoratori attraverso iniziative di sensibilizzazione verso la cultura antinfortunistica attraverso cartellonistica, corsi di formazione e informazione, sensibilizzazione agli usi dei dispositivi di protezione e ogni altra azione ritenuta





necessaria dalle parti. Azienda ed RSU effettueranno periodici incontri per un monitoraggio continuo sui dati relativi agli eventi infortunistici e alle loro cause sull'utilizzo e la distribuzione dei dispositivi di sicurezza e di igiene (indumenti da lavoro).

Proseguirà inoltre l'impegno al consolidamento della cultura antinfortunistica diffondendo la sicurezza e perseguendo l'obiettivo di miglioramento in termini di clima aziendale.

Conserve Italia è impegnata a gestire in maniera responsabile il suo impatto ambientale, ad affrontare le sfide sociali e contribuire allo sviluppo sostenibile. Per questo Conserve Italia è impegnata a scegliere accuratamente i fornitori con l'obiettivo comune di garantire una qualità elevata e costante nel tempo.

Conserve Italia è sempre più impegnata nell'agricoltura e nei confronti dei propri soci, ovvero alla ricerca di un corretto equilibrio tra crescita economica, difesa dell'ambiente e progresso sociale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some initials include 'Pdg', 'D'A...', 'VB', and 'A'.

## Occupazione

Le parti, nel darsi atto che, l'evoluzione degli assetti organizzativi intervenuti in Conserve Italia richiedono un aggiornamento degli schemi e dei meccanismi di funzionamento degli stessi hanno concordemente valutato di adottare percorsi differenziati che consentano una più approfondita analisi delle specificità locali in ottica di adozione delle migliori soluzioni applicabili.

In tal senso, nell'ambito delle tematiche di competenza delle RSU, le parti hanno individuato, quale elemento di importanza strategica per il perseguimento della competitività aziendale, la tematica degli orari di lavoro e degli organici, sottolineando la reciproca convinzione di continuare ad attivare e migliorare, presso ogni singolo sito, gli strumenti di articolazione e flessibilità degli orari di lavoro messi a disposizione dalla strumentazione del CCNL.

Le profonde differenze di vocazione produttiva e modello organizzativo di sito, sopra indicato, confermano la necessità e l'opportunità di delegare alla negoziazione decentrata di sito l'individuazione di nuove articolazioni di orario, di griglie di turnazione capaci di rispondere tempestivamente sia alle continue ed imprevedibili sollecitazioni di mercato sia ad una imprescindibile necessità di ottimizzazione e saturazione degli impianti produttivi contemperando il raggiungimento degli obiettivi aziendali alle esigenze dei lavoratori.

L'azienda conferma la necessità di mettere in atto azioni di miglioramento della flessibilità organizzativa e della competitività aziendale in stretta connessione con gli ambiziosi obiettivi di incremento dei livelli occupazionali necessari anche in un a logica di presidio dei nuovi assetti organizzativi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'M.P.', 'M.S.', 'M.C.', 'D.A.', 'R.', 'A.F.', 'V.B.', 'R.', 'J.R.', and others, some with arrows pointing to specific parts of the text.

L'azienda conferma, inoltre, la modalità, ormai consolidata, di attivazione di rapporti occupazionali attraverso una preventiva analisi con le RSU dei programmi produttivi di ogni singolo sito per addivenire alla stipula di convenzioni contenenti i programmi annuali di occupazione di lavoratori avventizi e/o stagionali.

Le parti concordano che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, al suo interno, costituire "organici aziendali" di operai a tempo determinato (con calendari annui di almeno 101 giornate di lavoro) nonché garantire le priorità di avviamento nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 dell'ipotesi di accordo del 31 luglio 2007.

In analogia con le prassi di sito osservate in occasione di stabilizzazioni di rapporti di lavoro le parti si danno reciprocamente atto circa la possibilità di mantenere, anche in futuro, l'impostazione fino ad oggi adottata.

Le parti convengono circa l'opportunità di attivare nei singoli siti appositi incontri in relazione agli impegni delle singole campagne al fine di analizzare i fabbisogni occupazionali sia in termini di personale a contratto a termine sia fisso.

Le parti confermano quindi che, nell'arco di vigenza del presente accordo, in occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato verrà fatto prioritario ricorso, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità aziendali

The bottom of the document features a collection of handwritten signatures and initials. On the left side, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'M.D.' and another that looks like 'M.S.'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'Maurizio'. To the right of this, there are more signatures, some of which are less legible but appear to be initials or names. On the far right, there is a vertical column of initials, including 'M.P.', 'G.', 'G.', 'S.', 'V.B.', and 'F.A.'. The handwriting is varied, with some being very bold and others more delicate.

## Appalto

L'azienda conferma la propria adesione e sostegno alle proposte contenute nel protocollo di intesa - Tavolo di Concertazione - Sistemi di Tutele, Mercato del Lavoro e Previdenza - promosso e sottoscritto dalle Centrali Cooperative AGCI, LEGACOOOP e CONFCOOPERATIVE (di cui Conserve Italia fa parte) e CGIL, CISL e UIL nell'ambito del quale sono formulate azioni atte a contrastare il fenomeno delle "cooperative spurie" nonché a promuovere specifiche iniziative al fine di individuare misure efficaci per contrastare il fenomeno del cosiddetto "dumping contrattuale" in ottica di salvaguardia della regolarità degli appalti ed alla lotta dei "contratti pirata"

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 10 del vigente CCNL, nel confermare l'esclusione dagli appalti dei lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa le parti concordano nel dare piena trasparenza sia nei rapporti di appalto e terzizzazione sia nell'intera filiera.

Conserve Italia, coerentemente con quanto sopra riportato, ed in linea con quanto contenuto nel capitolo "Sicurezza Alimentare e Politiche della Qualità" contenuto nel presente Accordo, opererà per assicurare diritti e tutele dei lavoratori nonché parametri di qualità e salubrità delle produzioni integrando, laddove non già previsto, i contratti di appalto con apposite clausole che richiamino il rispetto di quanto oggetto nel presente capitolo. Eventuale ricorso a lavorazioni affidate in appalto saranno oggetto di un incontro con le RSU.

L'Azienda fornirà alle RSU che ne faranno richiesta le informazioni relative agli appalti presenti nel sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia di sicurezza e dei CCNL confederali di settore..

Le parti convengono che il mancato rispetto delle condizioni sopra richiamate formerà oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie il presente accordo, anche in relazione alla eventuale rescissione del contratto di appalto.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top right, and initials like 'MP', 'B', 'N', 'SA', 'V', 'P' on the right side, and 'MD', 'cat', 'SA', 'V', 'P' at the bottom.]*

## Assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono sulla opportunità, attraverso la creazione di una Commissione Tecnica Bilaterale, di avviare un studio di approfondimento che consenta di garantire ai lavoratori una copertura assicurativa contro i rischi di carattere sanitario attraverso l'estensione del fondo di assistenza sanitaria FILCOOP SANITARIO.

In particolare si conviene sulla opportunità che la Commissione avvii una approfondita conoscenza della legislazione nazionale e regionale in materia di assistenza sanitaria ed al trattamento fiscale, anche in riferimento all'accesso dei rapporti a termine e dei relativi costi di adesione (pro quota) nonché una attenta analisi e verifica delle compatibilità di costo restando fin d'ora inteso che qualsivoglia forma di soluzione adottata rientrerà nella compatibilità economiche previste dall'ultimo comma dell'art. 64 del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione del 31 luglio 2007.

Le parti si danno atto che, in ragione della complessità della normativa di riferimento alla attivazione del Fondo di Assistenza Sanitaria, l'inizio della contribuzione al Fondo potrà decorrere non prima del 1 gennaio 2010.

Qualora la contrattazione collettiva e/o nuove norme di legge introducessero in futuro eventuali variazioni in materia di assistenza sanitaria, le parti si rendono fin da ora disponibili ad incontrarsi per apportare le necessarie misure correttive atte a salvaguardare gli oneri dell'azienda mantenendo inalterati i costi complessivi a carico azienda.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: MP, Bg, MS, D'A, VB, and others.

## Diritti Individuali

Per gli stessi titoli e le medesime finalità previste dalla legge 53/2000, si prevede la possibilità, fatte salve le esigenze tecnico organizzative, per i lavoratori con almeno 4 anni di anzianità aziendale che ne facciano richiesta e dietro comprovate motivazioni, di utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita, aggiuntivi a quanto previsto dalla normativa vigente per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vita lavorativa. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con l'aspettativa per superamento del periodo di comporto

Durante tale periodo il lavoratore in aspettativa potrà richiedere una anticipazione di una quota del TFR maturato e disponibile in azienda alla data di inizio dell'aspettativa nella misura massima del 50 %.

L'azienda, 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto comunicherà al lavoratore interessato la sua esatta posizione.

Per i lavoratori affetti da comprovata malattia grave è prevista la conservazione del posto fino a guarigione clinica.

## Evoluzione assetti retributivi

Le parti, si incontreranno entro il 31/12/2009 per valutare l'impatto della rimodulazione graduale del premio di produzione fisso mensile per i lavoratori stagionali di prima assunzione a far data dal 1 gennaio 2010.

The bottom of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some legible names include 'Maurizio', 'D'A...', 'V.B.', and 'C.A.T.'. There are also several large, stylized scribbles and initials that are difficult to decipher.

## Mensa

Con decorrenza 1 luglio 2009 il contributo a carico dei dipendenti in forza presso i siti di Codigoro, Massa Lombarda, Barbiano, Ravarino, Alseno e Albinia relativo alla consumazione del pasto giornaliero è concordemente definito in € 0,45 .

## Indennità di chiamata

La chiamata è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa attivabile dall'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti. Esso si basa sul principio della non obbligatorietà.

L'indennità di chiamata è concordemente definita nelle seguenti entità:

€ 40,00 per ogni effettivo intervento con decorrenza dal 1 novembre 2008

€ 45,00 per ogni effettivo intervento con decorrenza dal 1 luglio 2010

L'indennità di chiamata è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e/o contrattuale e, quindi sono già comprensivi degli stessi. Essa inoltre è esclusa dalla base di calcolo del TFR in attuazione di quanto previsto dal 2° comma art. 2120 C.C.

*[Handwritten signatures and initials]*

MP  
h  
DA  
VB  
10m  
F  
R

## Premio legato ad Obiettivi (P.L.O.)

L'architettura del sistema correlato al Premio per Obiettivi basa i suoi indicatori sul perseguimento del miglioramento continuo di efficienza, efficacia e qualità attraverso parametri di natura economica e parametri di natura gestionale.

Per il periodo 2008/2009 – 2011/2012 la composizione del Premio legato ad Obiettivi sarà articolata con le seguenti modalità:

- **Parametro Economico Aziendale**
- **Parametro Gestionale**

Nella determinazione del PLO il parametro Economico Aziendale concorrerà nella misura del 20 % mentre il parametro Gestionale concorrerà nella misura del 80 %.

### Parametro Economico Aziendale

Viene adottato come indice di bilancio, redatto secondo i principi di contabilità nazionale l'EBITDA, realizzata da Conserve Italia Società Cooperativa Agricola nell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente.

L'approvazione del budget di riferimento di ciascun anno di vigenza del presente accordo definita in ambito di Consiglio di Amministrazione consentirà di confermare gli obiettivi alle Segreterie Nazionali FAI – FLAI – UILA ed al Coordinamento Nazionale RSU entro il mese di novembre di ciascun anno di riferimento, mentre i

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*



risultati conseguiti potranno essere ufficializzati con l'approvazione dell'assemblea dei soci entro il mese di ottobre di ciascun anno successivo al periodo di riferimento.

Le parti si confermano l'obbligo di riservatezza in merito a tutte le informazioni ricevute sia in sede di assegnazione degli obiettivi che di presentazione dei risultati nonché di tutte le informazioni, notizie e dati inerenti le attività aziendali in quanto aventi carattere di segreto industriale tutelato dall'art. 623 del C.P. e come previsto dall'art. 7 del vigente CCNL di settore.

### Parametro Gestionale

Gli indicatori adottati attengono ad indici di produttività, qualità, competitività ecc.. differenziati per sito e/o area di appartenenza e raggruppati in:

- Produttività
- Qualità/Efficienza
- Commerciale

Le parti, al fine di rappresentare in modo coerente la possibilità dei lavoratori di incidere sui risultati delle realtà di appartenenza, hanno individuato la necessità di assegnare un peso differenziato, per le aree indicate, a ciascuna degli indicatori gestionali individuati, e precisamente:

The bottom of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the 'parti' mentioned in the text above. The initials include 'M', 'B', 'A', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various combinations of letters and numbers.

	Produttività	Qualità/Efficienza	Commerciale
Area Tecnica	50%	45%	5%
Area Commerciale	10%	10%	80%
Area staff	**	**	**

(\*\*) media dei risultati conseguiti dall' area Tecnica (parametro sperimentale fino a definizione di obiettivi specifici di funzione)

I meccanismi di funzionamento e di composizione dei singoli parametri a carattere sperimentale saranno oggetto di apposito incontro tra le parti.

In un mercato sempre più competitivo in cui l'azienda è chiamata ad adottare ogni e qualsivoglia leva utile ad assicurare e rafforzare la propria posizione di leadership attraverso l'individuazione di nuovi obiettivi strategici, le parti, condividono l'opportunità di incontrarsi per apportare eventuali modifiche volte al miglioramento degli indici di Produttività, Qualità/Efficienza e Commerciale al fine di renderli sempre più aderenti al mercato di riferimento, già a partire dal secondo anno di vigenza del presente accordo.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi complessivamente considerati, per ciascun anno di riferimento il valore del PLO è stabilito nei seguenti importi lordi:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like MD, MA, and others.]*

<b>100% OBIETTIVI</b>	<b>Esercizio 01.07.08 -30. 06.09</b>	<b>Esercizio 01.07.09 - 30.06.10</b>	<b>Esercizio 01.07.10 - 30.06.11</b>	<b>Esercizio 01.07.11 - 30.06.12</b>
PRIMA FASCIA Liv. 1S-1°-2° €	1.190	1.290	1.400	1.500
SECONDA FASCIA Liv. 3A -3°-4° €	1.100	1.200	1.300	1.400
TERZA FASCIA Liv. 5°-6° €	770	840	910	980

Le parti hanno inteso definire l'importo del Premio Legato ad Obiettivi (PLO) in senso omnicomprensivo, poichè in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere convenendo espressamente, ai sensi dell'art. 1 della legge 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del T.F.R.

Le parti infine, si danno atto, che il PLO risponde ai requisiti previsti dai commi 67 - 69 dell' art. unico della legge 247/2007, dal decreto interministeriale 7 -5 -2008 e dalle successive disposizioni attuative e interpretative. Le parti si impegnano pertanto a compiere tutti gli atti necessari per accedere ai benefici della decontribuzione. Qualora non risultasse possibile accedere a tali benefici, in considerazione del notevole aumento dei costi che si verrebbero a determinare, le parti si incontreranno per valutare gli opportuni interventi correttivi volti al mantenimento della valenza economica del presente accordo concordemente definito alla data di sottoscrizione.

## Modalità di erogazione

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del PLO in relazione del grado di raggiungimento delle percentuali previste dai fattori Economico Aziendale e Gestionale unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione di bilancio e comunque non oltre le competenze del mese di novembre.

## Contratti a tempo indeterminato

Il premio variabile (PLO) sarà corrisposto in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco temporale coincidente con l'anno di riferimento (1/7 - 30/6). Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato nel corso dell'anno di riferimento, il premio variabile verrà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio.

Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato che cessi il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio variabile sarà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio. Si considera mese intero di servizio le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni.

Al personale a tempo indeterminato part time il premio variabile sarà liquidato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa (= importo premio variabile x tempo parziale / tempo pieno)

*[Handwritten signatures and initials]*

*MD* *MS* *MP* *MA* *MB* *MC* *MD* *ME* *MF* *MG* *MH* *MI* *MJ* *MK* *ML* *MM* *MN* *MO* *MP* *MQ* *MR* *MS* *MT* *MU* *MV* *MW* *MX* *MY* *MZ*

### Contratti a tempo determinato

Il dipendente inquadrato a livello impiegatizio con contratto a tempo determinato matura il diritto alla corresponsione del premio variabile (PLO) come sopra determinato. Si considera mese intero di effettiva lavorativa le frazioni di mese o superiore a 15 giornate.

Agli operai con contratto a termine, il premio variabile (PLO) verrà erogato nella misura del 100 % in relazione al numero delle ore ordinarie lavorate durante i periodi di riferimento. Per la determinazione della quota oraria sarà utilizzato il divisore (parametro annuo) concordemente individuato in 1798.

### Dipendenti in lunghe assenze

Il premio variabile (PLO) non matura nei periodi di assenza prolungate quali: aspettativa contrattuale per cariche sindacali e elettive, richiamo alle armi, astensione facoltativa della maternità, aspettativa non retribuita, permessi e congedi parentali non retribuiti.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles and orientations. Some are clearly legible, such as 'D'A...', 'VB', and 'AZ', while others are more stylized or scribbled. The signatures are scattered across the lower portion of the document, below the text regarding long absences.

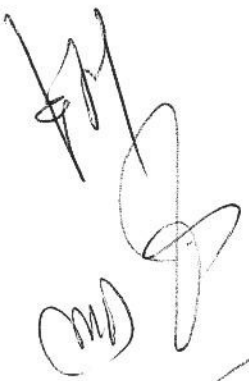
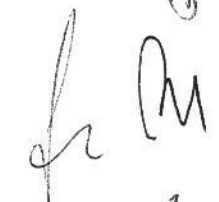
## Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2012

Qualora durante la validità del presente accordo sorgessero controversie interpretative sullo stesso, FAI - FLAI E UILA Nazionali e la Direzione Aziendale saranno garanti della corretta applicazione dell'intesa sottoscritta.

Le parti convengono inoltre che la piattaforma sindacale per il rinnovo del presente accordo potrà essere presentata non prima del 1 marzo 2012

Durante i tre mesi precedenti e i tre mesi successivi, il confronto fra le parti si svolgerà in assoluta normalità sindacale, con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo.



Letto, confermato e sottoscritto.

Conserve Italia

Società Cooperativa Agricola

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

FAI - CISL Nazionale

*[Handwritten signature]*

FLAI - CGIL Nazionale

*[Handwritten signature]*

UILA - UIL Nazionale

*[Handwritten signature]*

FAI - FLAI - UILA  
Regionali e Territoriali

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

COORDINAMENTO NAZIONALE

delle RSU

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*