

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO GRUPPO GRANAROLO

Bologna, 22 marzo 2007.

Fra la società Granarolo S.p.A., anche in qualità di capogruppo della altre società controllate, con sede in Bologna, Via Cadriano 27/2, rappresentate da Claudio Leandri e Antonio Ballerini ed il Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo Granarolo, assistite dalle Segreterie Nazionali FAI CISL, FLAI CGIL, e UILA UIL, rappresentate rispettivamente da Sergio Retini e Armando Savignano, Antonio Mattioli e Ivano Comotti, Tiziana Bocchi e Pierluigi Talamo, *SILVIA FATTORI*, dopo ampia discussione concordano quanto segue.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti assumono il Protocollo di relazioni industriali del 3 ottobre 200, aggiornato come segue, come parte integrante del presente accordo, confermandone pienamente la validità quale sistema di regole condivise per i diritti d'informazione ed il confronto sindacale nell'ambito del gruppo Granarolo. Si ribadisce in particolare l'articolazione delle forme di rappresentanza che vede il livello nazionale affidato al Coordinamento di Gruppo ed il livello di sito/area assegnato alle RSU ed alle OO SS territoriali, secondo le rispettive competenze negoziali e le agibilità sindacali definite.

Le parti concordano sui principi fondamentali, di seguito riportati, che dovranno caratterizzare le relazioni ed il sistema informativo a tutti i livelli:

- carattere preventivo della consultazione
- bi-direzionalità delle conoscenze e delle proposte
- ricerca di soluzioni condivise prima di operare le scelte

.....

PROTOCOLLO

Si concorda sulla necessità di un avanzamento nelle Relazioni Industriali tali da consentire un confronto preventivo sulle scelte strategiche dell'intero gruppo, società ed aziende controllate da Granarolo S.p.A. a fronte di indirizzi assunti dal vertice aziendale e comunque prima che le stesse divengano operative. Le fasi di confronto, analisi, esame congiunto dovranno essere pertanto attivate tempestivamente, fin dall'insorgere dei cambiamenti ed in fase progettuale e dovranno essere improntate alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento consapevole e responsabile delle parti ed attraverso uno scambio bi-direzionale delle conoscenze e di eventuali proposte di soluzione.

Vengono pertanto ridefiniti i soggetti e le titolarità della contrattazione e vengono riprecisate le materie, le sedi ed i soggetti delle relazioni sindacali secondo quanto segue:

Giordano Giovinetti
St. Pirelli
Retini
Savignano
Mattioli
Comotti
Bocchi
Talamo
Fattori
Leandri
Ballerini

- progetti/interventi per la sicurezza alimentare;
- piani e progetti sull'ambiente e sicurezza.

Gli interlocutori sindacali individuati per questo livello di confronto sono il Coordinamento delle RSU e le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La gestione degli aspetti sopra citati potranno essere demandati dal coordinamento al livello decentrato, qualora se ne ravvisasse la necessità in ragione di particolari complessità e specificità:

Le Segreterie Nazionali ed il Coordinamento, in tal caso, effettueranno un adeguato monitoraggio al fine di garantire le necessarie coerenze con le dinamiche e le politiche sindacali di gruppo.

Il Coordinamento delle RSU disporrà di un monte ore annuo di 1.500 ore e di un fondo forfetario di 25.000 Euro per rimborso spese; disporrà inoltre degli strumenti / mezzi idonei, anche di tipo informatico (bacheca elettronica, posta elettronica e relativo supporto hardware) necessario ad una normale attività informativa e di coordinamento della struttura stessa e di interfaccia con le RSU di sito; le modalità verranno concordate in relazione alle necessità di agibilità effettiva, alle dotazioni ed alle regole dei sistemi informativi aziendali.

2. LIVELLO DECENTRATO: SOCIETA', STABILIMENTO E/O AREA, PIATTAFORME

Tale livello eserciterà il confronto e la negoziazione, sia sui temi di prospettiva delle realtà locali, sia come strumento puntuale e rapido in grado di intervenire e di fornire risposte alle problematiche che insorgono nelle singole unità produttive; in particolare le tematiche oggetto delle relazioni sindacali a questo livello sono riferite a:

- organizzazione del lavoro;
- orari di lavoro, calendari e loro distribuzione/utilizzo;
- organici ed uso delle diverse tipologie di contratto;
- inquadramenti professionali;
- piani/azioni di formazione professionale;
- ambiente di lavoro, salute e sicurezza;
- gestione dei sistemi incentivanti;
- definizione degli obiettivi e dei parametri di sito (con le modalità e le caratteristiche delineate nella parte specifica);
- diritti e tutela dei lavoratori;
- processi riorganizzativi, ristrutturazioni, appalti, terziarizzazioni, esternalizzazioni con i relativi risvolti e ricadute occupazionali, qualora demandati dal coordinamento di gruppo.

Gli interlocutori sindacali individuati per questo livello di confronto sono le RSU e le organizzazioni territoriali firmatarie del presente accordo.

A collection of handwritten signatures and initials, including names like 'St. Pirelli', '3', 'G.G.', and 'A. Bonfol'.

QUALITÀ E SICUREZZA ALIMENTARE.

Le parti sottolineano che Granarolo si è distinta negli anni per la qualità delle proprie produzioni.

Gli strumenti e le esperienze a disposizione (vedi elenco certificazioni in allegato 1) rappresentano un buon viatico per quel salto di qualità necessario per rispondere ai bisogni del consumatore, con la consapevolezza che solo attraverso un sistema produttivo e distributivo nel quale la qualità a tutti i livelli sia strategicamente determinante si è in grado di sostenere la competizione.

A sostegno di questa politica, le parti decidono la costituzione di una Commissione Tecnica Bilaterale permanente, con compiti di monitoraggio e presidio dei processi critici afferenti la qualità e la sicurezza alimentare ed in particolare:

- ricognizione e valutazione dei sistemi di certificazione in essere,
- controllo e tracciabilità della materia prima,
- packaging ed etichettatura
- modalità e criteri di stoccaggio,
- modalità e criteri del ciclo di trasformazione,
- controlli sul processo industriale di trasformazione e confezionamento,
- controlli sul processo logistico, di conservazione e distribuzione dei prodotti finiti (catena del fresco)
- controllo del prodotto nel processo logistico del cliente e sul punto vendita,
- sviluppo dei sistemi di rintracciabilità dei prodotti finiti.

Con riferimento a tali processi, articolati sui segmenti produttivi ed i singoli prodotti, e declinati sui diversi livelli di coerenza che le normative in materia alimentare ed i processi di certificazione volontaria definiscono, la Commissione assumerà anche un ruolo propositivo in ordine a tutti i fattori che possono promuovere e favorire il miglioramento continuo attraverso la partecipazione diretta dei lavoratori.

Si indicano in tal senso, in via prioritaria e non esclusiva:

- interventi organizzativi su metodi e prassi di lavoro, sui sistemi operativi ed i supporti informatici diretti a sostenerli;
- percorsi e progetti formativi per il personale specificamente rivolti alla qualità e sicurezza alimentare e, più in generale, azioni sul sistema di competenze e sulle professionalità coinvolte nei processi critici;
- individuazione di obiettivi specifici, generali e/o di sito, inerenti il miglioramento

della qualità, da assumere come indicatori di performance del salario variabile.

In questa attività potranno essere eventualmente richieste ed utilizzate anche collaborazioni esterne (università, authority alimentare, etc.).

E' intendimento comune quello di favorire un contesto competitivo sano ed avanzato per tutto il settore agroalimentare, in cui i fattori di successo delle imprese siano realmente determinati dalla distintività del prodotto, combattendo

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Roberto' and 'Roberto' and various initials.]

fenomeni di concorrenza sul prezzo che scontano forme di dumping sul costo della materia prima e sul costo del lavoro. Sotto questo profilo le parti individuano un vero e proprio terreno comune d'azione, diretto a rafforzare le regole di trasparenza del mercato e ad affermare il primato dell'etica nei valori imprenditoriali del settore.

La Commissione infine potrà assumere iniziative rivolte ad assicurare trasparenza e coerenza tra politiche di qualità e sicurezza alimentare e politiche di responsabilità sociale d'impresa, avvalendosi in tal senso anche degli strumenti di certificazione etica adottati da Granarolo.

La Commissione, composta da 6 membri (tre nominati dall'azienda e 3 dalle organizzazioni sindacali), si insedierà entro il 31 Maggio, definendo il proprio programma di attività ed il relativo calendario di incontri.

APPALTI

Nel confermare la non appaltabilità delle attività di trasformazione, di imbottigliamento, confezionamento, manutenzione ordinaria, logistica integrata nel ciclo produttivo, le parti concordano nel garantire la massima trasparenza sia nei rapporti di appalto e di terzizzazione che nell'intera filiera, a partire dalla materia prima fino alla fase di distribuzione.

A tal fine la necessità degli appalti e le "condizioni negoziali di regolarità" saranno oggetto di confronto preventivo con il Coordinamento Nazionale in sessioni specifiche, estese alle RSU dei siti interessati.

Entro il 30 Giugno 2007 verrà condiviso un codice di condotta, del quale si allega bozza (vedi allegato 2), che sarà parte integrante dei contratti d'appalto finalizzato a garantire diritti e tutele del lavoro dipendente, criteri per garantire i parametri di qualità e salubrità delle produzioni.

Pertanto, l'azienda, coerentemente con la politica di qualità perseguita, esigerà da parte dei fornitori di servizi il pieno rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali nei confronti degli addetti che opereranno presso le unità produttive dell'azienda, impegnandosi a garantire che le attività appaltate non vengano di norma subappaltate.

Per quanto riguarda le attività logistiche e di distribuzione affidate a terzi, si richiamano specificamente gli accordi del 25 maggio e del 21 luglio 2006 (vedi allegati 3 e 4) come parti integranti del presente accordo.

A livello locale, le strutture sindacali e le R.S.U. dovranno verificare il rispetto, da parte dei relativi soggetti responsabili, dei diritti dei lavoratori delle aziende terze, con particolare attenzione ai diritti sindacali, retribuzioni contrattuali di riferimento, orario settimanale, riposi, condizioni di lavoro, sicurezza, in particolare la sicurezza passiva, facendone oggetto di confronto in appositi incontri semestrali con le rispettive direzioni aziendali.

Le parti convengono sin d'ora che il mancato rispetto di quanto previsto dal presente articolo dovrà essere immediatamente portato ad un esame congiunto

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

delle parti, anche in relazione ad una eventuale rescissione del contratto d'appalto.

ORGANIZZAZIONE E ORARI DI LAVORO

Le parti, nel darsi reciprocamente atto che le marcate differenziazioni, sia di carattere tecnologico/impiantistico, di prodotto, sia di mercato, presenti nei diversi siti produttivi, non permettono di individuare una unica soluzione organizzativa che possa essere estesa a tutte le realtà del Gruppo, convengono di demandare a livello decentrato, così come previsto nel capitolo sulle Relazioni Industriali del presente accordo, la ricerca e la definizione dell'Organizzazione del Lavoro più idonea e la conseguente definizione degli orari di lavoro, tale da contemperare al meglio il raggiungimento degli obiettivi aziendali con le esigenze dei lavoratori.

I primi, in coerenza con quanto condiviso nel capitolo su qualità e sicurezza alimentare e in quello sulla politica industriale, sono rivolti a migliorare i processi lavorativi in funzione dei requisiti di freschezza dei prodotti, delle evoluzioni della normativa in tema di produzioni alimentari, della ottimizzazione dei costi industriali necessaria a mantenere la competitività anche sul prezzo, degli adattamenti continui richiesti alla struttura logistica nel rapporto con la grande distribuzione.

Le seconde attengono principalmente alla necessità di realizzare condizioni di equilibrio tra tempo di lavoro e tempo libero che incidano positivamente sulla qualità della vita, tenendo conto delle condizioni ambientali peculiari in cui le diverse realtà locali sono inserite e delle specificità di genere.

Sotto questo profilo, la contrattazione decentrata dovrà esprimere particolare attenzione e priorità verso quegli interventi che, mediante una diversa organizzazione del tempo di lavoro, propongano un miglior equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, configurabili come azioni positive sul terreno della parità donna-uomo.

La finalizzazione ad obiettivi di efficienza di eventuali interventi organizzativi su singoli stabilimenti ed unità locali, potrà trovare, nella contrattazione con le RSU, un elemento di misurazione e, insieme, di incentivazione nell'ambito del salario variabile, attraverso la definizione condivisa di parametri di produttività coerenti a livello di sito.

In qualsiasi problematica attinente l'organizzazione del lavoro, le parti riconoscono, in conformità agli assunti complessivi del presente accordo, un requisito di centralità alla salvaguardia dei livelli di professionalità esistenti ed al costante sviluppo delle opportunità di crescita individuale e collettiva dei lavoratori, fondato sulla imprescindibile correlazione tra valore delle competenze e capacità competitiva dell'azienda.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'BB', '99', 'L', 'P', 'M', 'N', 'U', 'B', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, nel confermare quanto previsto dai CCNL e dalla contrattazione articolata, si potranno determinare soluzioni a livello di singola unità produttiva che non potranno produrre soluzioni in deroga negativa.

PROFESSIONALITA'

Le attività di analisi e di descrizione dei profili professionali realizzate congiuntamente da Granarolo e OO.SS. nel triennio 2002 / 2005, si sono rivelate coerenti con gli obiettivi di cui al punto 4.2 del precedente Accordo Integrativo di Gruppo.

Anche la metodologia già sperimentata allo scopo si è rivelata congrua e pertanto si concorda di estenderla alle altre realtà di stabilimento e di gruppo, definendo inoltre i termini di completamento del percorso, con momenti formativi/informativi verso i soggetti che nei singoli siti svolgono le relazioni industriali, ciò al fine di consentirne l'implementazione.

A tale riguardo verrà costituita una apposita Commissione Bilaterale Paritetica costituita di N. 6 componenti per parte, cui è demandata l'attività tecnica di analisi e di formulazione di proposte di disciplina dei profili professionali dei lavoratori, approfondendo e dettagliando le indicazioni dei CCNL applicati.

La Commissione potrà avvalersi di tecnici di parte specialisti di organizzazione del lavoro individuati in modo paritetico dai componenti aziendali e sindacali, che riporteranno alla commissione stessa gli esiti delle analisi / elaborazioni.

Nel merito delle prerogative riconosciute alla Commissione Bilaterale essa:

- definirà le aree-attività professionali da analizzare orientando l'attività di analisi e proposta dei tecnici specialisti di organizzazione del lavoro
- approverà le soluzioni proposte dai tecnici ovvero richiederà ulteriori approfondimenti e/o modifiche alle loro elaborazioni;
- rimetterà i risultati discussi ed approvati al suo interno alle parti trattanti firmatarie del presente accordo.

La Commissione inoltre, sulla scorta delle valutazioni relative alle esperienze realizzate nella gestione dei profili professionali già definiti e delle segnalazioni emerse, valuterà le modalità per estendere l'attività di analisi e di proposta con riferimento ai "mestieri" aziendali, relativamente alle modalità di gestione ed utilizzo dei profili, in occasione dei confronti sul tema delle valutazioni professionali tra Direzione e R.S.U. di sito.

Resta inteso che è prerogativa delle parti firmatarie del presente integrativo aziendale recepire o meno i contenuti ricevuti dalla Commissione Bilaterale.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Puffella', 'Ruffino', and 'Granarolo']

Ai componenti la Commissione Bilaterale saranno consegnate all'atto della sua costituzione, le mappe degli assetti professionali di ciascun sito.

L'attività della Commissione Bilaterale dovrà concludersi entro 18 mesi dalla firma del presente integrativo aziendale. Nei sei mesi successivi le parti trattanti dovranno recepirne i contenuti ed avviare una ricognizione degli inquadramenti contrattuali secondo gli schemi e gli strumenti concordati.

FORMAZIONE

A conferma dell'importanza riconosciuta alla valorizzazione della risorsa umana, le parti ritengono necessario e irrinunciabile l'investimento per l'aggiornamento continuo e per lo sviluppo delle persone attraverso la leva della formazione.

Le parti individuano nella formazione uno strumento primario e fondamentale per la crescita delle professionalità e per lo sviluppo delle competenze aziendali e professionali necessarie per rilanciare la competitività.

L'impegno aziendale di erogazione di percorsi formativi è pertanto assicurato a tutti i lavoratori dipendenti e favorirà un'equa distribuzione delle opportunità, offrendo la condizione di accesso agli interventi formativi di una quota di lavoratrici corrispondente alle differenze di genere delle relative platee interessate.

Affinché i piani formativi possano essere pienamente aderenti alle reali esigenze, entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente accordo, verrà costituita una apposita commissione bilaterale in rappresentanza del coordinamento nazionale per individuare congiuntamente i fabbisogni formativi, definire i relativi progetti formativi, individuare e promuovere le opportunità di accesso alla formazione finanziata.

Le parti convengono sin d'ora le linee prioritarie d'indirizzo della formazione:

- favorire l'inserimento professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica ed all'addestramento dei neo-assunti
- diffondere la cultura della sicurezza
- favorire lo sviluppo professionale, anche a fronte dell'evoluzione delle attività, dei modelli organizzativi e delle nuove competenze
- garantire qualità di processo e di prodotto

I piani formativi congiuntamente identificati, finalizzati ad allineare le competenze all'evoluzione del contesto tecnologico, ambientale e gestionale, dovranno essere implementati attraverso formazione tradizionale d'aula e/o di addestramento "on

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "P. ...", "D. ...", "L. ...", "G. ...", "M. ...", "S. ...", "P. ...", "L. ...", "G. ...", "M. ...", "S. ...", "P. ...", "L. ...", "G. ...", "M. ...", "S. ..."]

the job" erogati dall'azienda in relazione al profilo di conoscenze e capacità dei singoli gruppi professionali e all'esperienza ed ai bisogni specifici del lavoratore.

Nelle fasi successive all'erogazione, la commissione dovrà verificare l'effettiva partecipazione dei lavoratori nonché l'equa distribuzione delle opportunità di accesso definite.

PARI OPPORTUNITA'

Nell'individuazione dei percorsi professionali e formativi verrà posta particolare attenzione nell'evitare ogni forma di discriminazione, anche tra i sessi, in modo da garantire a tutti le stesse opportunità.

In tal senso, le parti ribadiscono l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della legge 125/91, riguardo l'obbligo di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali della composizione di genere anche con riferimento ai livelli di inquadramento e retributivi.

L'impegno verso la rimozione di ogni forma di discriminazione professionale inizia dal garantire pari opportunità nell'accesso ai percorsi formativi, attraverso l'introduzione di una quota di lavoratrici corrispondente alla differenza di genere della platea coinvolta.

Tale impegno trova ulteriore attuazione attraverso l'individuazione da parte dell'azienda, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, di una specifica figura di riferimento per le RSU in materia di pari opportunità.

Il "responsabile della conciliazione" designato dall'azienda sarà interlocutore delle RSU nella ricerca e fattiva realizzazione delle iniziative necessarie a garantire l'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori.

In tale contesto, al fine di valorizzare l'importante funzione sociale anche della paternità, vengono riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito a favore del padre lavoratore in occasione della nascita dei figli, in modo da consentire la partecipazione al parto senza dover ricorrere a giornate di ferie.

Tale permesso sarà riconosciuto anche in occasione di adozioni e di affidi preadottivi e, su richiesta del padre lavoratore, potrà essere goduto entro un mese dall'evento.

L'azienda si impegna a soddisfare le richieste di part time orizzontale e reversibile per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino, con la sola eccezione, motivata, per ruoli organizzativi e figure professionali non fungibili, per le quali si ricercheranno comunque le possibili soluzioni anche attraverso il

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Pierluigi', 'Antonio', and 'Tazio Lombardi'. A small number '12' is visible in the center.]

[Vertical column of handwritten marks and signatures on the right margin, including a large 'B' at the top and 'Tazio Lombardi' at the bottom.]

confronto con le RSU. Le richieste dovranno essere avanzate con almeno un mese di anticipo dalla decorrenza del part time.

DIRITTI INDIVIDUALI

Per gli stessi titoli e le medesime finalità previste dalla L.53/2000, viene riconosciuta ai lavoratori con almeno 4 anni di anzianità aziendale che ne facciano richiesta, la possibilità di utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita, aggiuntivi a quanto previsto dalla normativa vigente, per un periodo massimo di 12 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 comporta.

Durante tale periodo il lavoratore in aspettativa avrà diritto all'anticipazione di una quota del TFR maturato e accantonato in azienda, alla data di inizio dell'aspettativa nella misura massima del 20%.

Potranno accedere all'anticipazione del TFR anche i lavoratori con almeno 8 anni di anzianità che ne abbiano già goduto in precedenza, nella casistica definita dai CCNL, e comunque nella misura massima del 70% dell'importo maturato e accantonato presso l'azienda.

Relativamente al periodo di comporta per malattia, 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporta, l'azienda darà comunicazione al lavoratore interessato della sua esatta posizione.

Per i lavoratori affetti da grave malattia è prevista la conservazione del posto di lavoro sino ad avvenuta guarigione clinica; rientrano in questa casistica le neoplasie, le patologie gravi del sistema nervoso centrale o dell'apparato muscolo-scheletrico, del sistema cardiovascolare, nonché quelle derivanti da incidenti o interventi chirurgici con esiti gravemente invalidanti sulle capacità fisiche ed intellettuali del lavoratore.

TEMPO DETERMINATO

Le parti convengono che le percentuali di assunzioni, indicate dai CCNL vigenti sono da considerarsi riferite alla singola unità produttiva, escludendo le lavorazioni stagionali.

Si stabilisce altresì per i lavoratori che abbiano già esperito almeno due rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivamente non inferiore a 6 mesi il diritto di precedenza in occasione di assunzioni a tempo indeterminato.

A livello di singola realtà, in occasione degli incontri annuali ed alla luce della programmazione produttiva e dei calendari annui, si dovranno individuare tra

[Handwritten signatures and initials: RB, T, Sp, 99, 13, B, Pal, etc.]

azienda ed R.S.U. soluzioni di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine che abbiano caratteristica di continuità e ciclicità.

SICUREZZA SUL LAVORO

La cultura del lavoro sicuro, oltre ad essere condiviso nel capitolo della formazione, troverà concreta applicazione anche attraverso un rinnovato ruolo che viene assegnato agli R.L.S. ed in particolare:

- la mappa dei rischi dovrà essere oggetto di valutazione congiunta e condivisa prima di sottoporla al giudizio dell'ente esterno;
- gli R.L.S. saranno coinvolti per verificare la regolarità delle norme inerenti la sicurezza sull'intero ciclo produttivo; per questo motivo viene riconosciuto un monte ore aggiuntivo di 15 ore annue e verrà introdotta questa clausola nei contratti d'appalto.

FONDO SANITARIO

E' prevista l'istituzione di un fondo sanitario riservato a tutti i dipendenti e su base volontaria, con decorrenza dal 1 luglio 2008

Le parti definiscono i seguenti valori di contribuzione annuale al fondo sanitario:

OPZIONE A

Adesione volontaria

- Quota azienda: 300,00 €
- Quota dipendente: 100,00

OPZIONE B

Estesa a tutti i lavoratori

- Quota azienda: 250,00 €
- Incremento delle prestazioni a fronte di contribuzione volontaria del lavoratore.

L'istituzione del fondo sanitario sarà accompagnata da uno statuto ed un regolamento che verrà predisposto entro il mese di dicembre 2007; entro tale data le Parti scioglieranno la riserva sull'opzione da adottare.

Si conviene sin d'ora che il suddetto fondo integra ogni altro istituto di secondo livello correlato a prestazioni di natura sanitaria superando i precedenti accordi in materia, fatte salve eventuali prestazioni in essere che dovranno trovare le compatibilità economiche e normative al momento dell'istituzione del fondo stesso.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

Qualora vengano definiti analoghi istituti dalla contrattazione collettiva nazionale, le parti si incontreranno per predisporre le opportune misure correttive atte a mantenere inalterati i costi complessivi a carico dell'azienda.

SALARIO VARIABILE

Pur in presenza di un processo di riorganizzazione conseguente alle ultime acquisizioni ed a fronte di quanto previsto dall'accordo sottoscritto al Ministero del Lavoro il 21 febbraio 2006, le parti concordano quanto segue.

Al fine di assicurare che il sistema di erogazione del Salario Variabile, diventi sempre più strumento che coinvolge i lavoratori (singolarmente o a gruppi) e promuove la partecipazione dei medesimi al raggiungimento degli obiettivi aziendali, si conviene di estenderlo, nelle modalità di seguito definite, a tutte le realtà che fanno parte del gruppo Granarolo (Granarolo S.p.A., SAIL S.p.A., VSG s.r.l.)

L'architettura del sistema di erogazione del Salario Variabile di gruppo prevede l'individuazione di obiettivi nelle seguenti aree:

- indicatori che misurino la Redditività aziendale (valenza di Gruppo), con un valore pari al 25% del premio globale messo in palio;
- indicatori afferenti ai siti produttivi e/o aree professionali al fine di coglierne al pieno le loro specificità sia negli aspetti di Produttività che di Qualità, con un valore pari al 75% del premio globale messo in palio.

I parametri dovranno fondarsi sui seguenti principi:

- essere oggettivamente misurabili ed effettivamente raggiungibili;
- essere rappresentativi delle aree professionali e/o siti produttivi e pertanto in questa logica potranno essere individuati indicatori diversi da realtà a realtà;
- misurare periodi temporali compresi tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno, individuati coerentemente con i valori definiti dal budget.

Le parti convengono l'adozione di una clausola di "solidarietà interna" in base alla quale, in caso di mancato conseguimento della soglia minima degli obiettivi di sito / area, a condizione che la performance complessiva di produttività / qualità (valutata come media aritmetica degli indicatori gestionali di sito) sia almeno uguale o superiore al 90%, verrà riconosciuto un valore minimo anche ai lavoratori di quel determinato sito, pari al 70% della relativa quota di salario variabile messa in palio relativamente ai parametri di produttività / qualità.

Si conviene inoltre che la misura minima del 70% sull'intero ammontare del salario variabile messo in palio sia erogata comunque, prescindendo dal mancato raggiungimento dei parametri di sito, a condizione che l'obiettivo di redditività aziendale registri una performance almeno uguale o superiore al 90%.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

1. lavoratori in forza a Granarolo S.p.A. e SAIL S.p.A. a dicembre 2005 (già assoggettati all'Integrativo Aziendale 2002-2005);
si assume il dato medio fornito dall'azienda che vede una performance degli obiettivi complessivamente assegnati (redditività, produttività e qualità) pari al 98,14% su un target che, in coerenza con la progressione economica sopra definita, viene fissato a € 1.530,00 lordi per l'anno in questione; conseguentemente le parti concordano il riconoscimento del salario variabile nella misura di € 1.501,54 in misura uguale per tutti i siti del gruppo;
2. lavoratori ex Centrale del Latte di Milano;
viene riconosciuto l'importo lordo di € 1.190,00 per l'anno in questione;
3. lavoratori VSG e Divisione Gastronomia di Granarolo S.p.A ;
si assume il dato medio fornito dall'azienda che vede una performance degli obiettivi complessivamente assegnati (redditività, produttività e qualità) pari al 97,17% su un target che, in coerenza con l'accordo aziendale del 4 maggio 2004 e con la progressione economica sopra definita, viene fissato a € 350,00 lordi per l'anno in questione; conseguentemente le parti concordano il riconoscimento del salario variabile nella misura di € 340,10 per l'anno in questione;

L'erogazione avverrà in base ai criteri definiti nei rispettivi Accordi preesistenti. In relazione all'Accordo per la riorganizzazione aziendale del 21.02.2006, nei siti in cui operava la CIGS., gli importi sopra definiti verranno riconosciuti in misura proporzionale ai periodi effettivamente lavorati.

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che per i lavoratori ex Yogolat, non compresi nella gestione transitoria 2006 del salario variabile, l'azienda erogherà un riconoscimento simbolico, a titolo di liberalità che, una volta definito nell'importo, verrà comunicato alle Segreterie Nazionali FAI, FLAI, UILA.

RETE VENDITA

L'integrazione delle reti di vendita è stato l'imperativo che ha contraddistinto tutte le azioni messe in atto dalla Granarolo S.p.A. nel corso degli ultimi due anni (vedi accordo del 13 aprile 2005) e che ha portato successivamente alla sigla di accordi tesi alla armonizzazione (vedi accordi del 15 marzo 2007) dei trattamenti normativi ed economici per le diverse figure professionali che compongono la nuova struttura di vendita. I nuovi ruoli che si sono delineati hanno portato ad una rimodulazione delle responsabilità e degli ambiti di autonomia decisionale ed operativa che pertanto devono trovare coerenza nel sistema degli inquadramenti professionali.

Ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

PROFESSIONALITA' E INQUADRAMENTI

1. istituire un tavolo tecnico che, partendo dal lavoro fatto in precedenza sui profili professionali degli ex. KAM Granarolo, definisca in maniera condivisa il contenuto professionale dei ruoli: merchandiser, coordinatori dei merchandiser, key account, distribution manager
2. al tavolo tecnico è demandata l'attività di analisi e di formulazione di schede dei requisiti professionali partendo dalle job description di ogni figura professionale e dovrà concludere il propri lavori entro il mese di luglio 2007;
3. entro il mese di settembre 2007, le parti si incontreranno per valutare, alla luce delle schede dei contenuti professionali definite dal tavolo tecnico, il corretto inquadramento contrattuale;
4. vengono indicati di seguito le categorie contrattuali di arrivo delle diverse figure, ossia i livelli di inquadramento nei CCNL applicati alla data odierna, per quelle persone che esprimono piena professionalità acquisita ed agita in base ai contenuti professionali del ruolo:
 - Merchandiser 2° livello
 - Coordinatore di mch 1° livello
 - Key Account 1° livello
 - Distribution Manager 1° livello
5. si riconferma l'importanza della formazione, quale strumento necessario ed indispensabile per la crescita delle professionalità, pertanto in coerenza con quanto indicato nel capitolo specifico sulla formazione previsto dall'accordo integrativo di gruppo, si concorda di prevedere, partendo dai fabbisogni formativi rilevati, momenti formativi specifici per la forza vendita.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Rae' and 'B'.

ISTITUTI ECONOMICI SPECIFICI

Si concorda di riconoscere gli istituti economici di secondo livello per le figure professionali secondo quanto indicato nella tabella sotto riportata:

| | K.A. | | DM | | Coord. MCH | | MCH | |
|------|--------|----------|--------|----------|------------|----------|--------|----------|
| | I.F. | MbO | I.F. | MbO | I.F. | MbO | I.P. | MbO |
| 2007 | 250,00 | 5.500,00 | 250,00 | 5.000,00 | 250,00 | 5.000,00 | 160,00 | 2.500,00 |
| 2008 | 250,00 | 5.500,00 | 250,00 | 5.000,00 | 250,00 | 5.000,00 | 180,00 | 2.500,00 |
| 2009 | 300,00 | 5.500,00 | 300,00 | 5.000,00 | 300,00 | 5.000,00 | 180,00 | 2.500,00 |
| 2010 | 350,00 | 6.000,00 | 350,00 | 5.500,00 | 350,00 | 5.500,00 | 200,00 | 2.500,00 |

Handwritten initials 'Bl' on the right margin next to the table.

AGIBILITA' SINDACALE

Per quanto concerne l'informazione inerente alla sola attività sindacale, i lavoratori della rete vendita e distributiva riceveranno sul loro PC o sul cellulare assegnato le comunicazioni che i delegati indicati dal Coordinamento Nazionale invieranno.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including '18' in the center.

