

Galbani

Addì 18 giugno 2003, in Milano

tra

la S.p.A. Egidio Galbani in persona dei sigg.: , C, Farina, S. Smerzini, F. Calì, E. Biancardi, G. Dardato, R. Invernizzi, L. Stoppini, assistita dall'Assolombarda in persona dei sigg. M. Battelli e A. Glisenti

e

la FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL Nazionali e Regionali in persona dei sigg.: G. Galbusera, A. Savignano, G. Sartini, G. Mininni, M. Grossi, G. Sambucini e G. Battistini Ulivi, con le rispettive strutture territoriali;

e

il Coordinamento RSU/RSA Rete Vendita

1) Relazioni industriali

Il modello di relazioni industriali che le Parti hanno costruito, sperimentato ed evoluto nel tempo, mantiene la sua oggettiva validità. Infatti il metodo del confronto dialettico e bilaterale ha consentito di gestire positivamente e con equilibrio i cambiamenti e le difficoltà degli ultimi anni ed appare tuttora il metodo più consono a cui ispirare i futuri rapporti.

Le Parti si danno pertanto atto di voler dare continuità a tale modello di relazioni, individuando in esso un mezzo adeguato per mantenere e implementare – nel rispetto dei propri ed autonomi ruoli- un corretto e costruttivo rapporto.

Proprio a tale fine - e tanto più in relazione ai mutamenti societari intervenuti – si conviene da un lato di confermare modalità e soluzioni previste dai precedenti accordi in materia, secondo quanto di seguito richiamato, dall'altro di arricchire l'impianto a disposizione attraverso la costituzione di commissioni bilaterali.

Coordinamento RSU/RSA Rete vendita

Alla luce di quanto definito e consolidato con gli accordi precedenti del 18.6.1994 e del 25.6.1998, vengono ribaditi ruolo ed importanza del coordinamento RSU, con l'assistenza delle segreterie FAI-FLAI-UILA nazionali, come interlocutore dell'Azienda con particolare riferimento sulle seguenti tematiche:

- temi di carattere generale;
- normative nazionali in tema di rapporti ed orari di lavoro, con particolare attenzione al lavoro femminile e relative applicazioni

delle stesse nelle diverse realtà, finalizzate ad un recupero di efficienza, di efficacia e di qualità del lavoro;

- le esigenze di omogeneizzazione fra le differenti realtà Galbani;

- andamento del costo del lavoro e comparazione competitiva con altre realtà, nazionali e transnazionali;

- formazione professionale in Galbani: attività svolta e nuove iniziative;

- le esperienze di Organizzazione del lavoro, eventuali riflessi sull'inquadramento professionale e possibili evoluzioni in un contesto in continuo cambiamento.

Il Coordinamento delle RSU/RSA Rete vendita mantiene altresì, relativamente alle materie ed ai principi di sua competenza, anche ruolo regolatore delle varie tematiche esistenti nelle diverse realtà, ed a questo livello esse vengono demandate nel caso in cui non si riesca ad addivenire a soluzioni a livello locale.

Nell'ottica sopracitata, si confermano per il prossimo quadriennio le modalità e le agibilità sindacali già concordate con precedenti accordi, che saranno fruite dai 25 componenti del coordinamento, i cui nominativi, individuati tra i componenti delle RSU regolarmente eletti o nominati e delle RSA Rete vendita regolarmente nominati, dovranno essere comunicati dalle segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA alla Direzione Aziendale nell'ambito di una corretta gestione nelle agibilità medesime in ambito aziendale.

Delegazione ristretta

Si intende confermato ed integralmente riportato quanto previsto in proposito dal precedente accordo del 25 giugno 1998.

In relazione alle caratteristiche peculiari dell'organizzazione aziendale, che vede una accentuata frammentazione consistente in una pluralità di unità di servizio sparse nel territorio nazionale, e del sistema di relazioni industriali, che si fonda su accordi validi per l'intero Gruppo, le Parti si danno atto che ove si pongano problematiche interpretative che possano dar luogo a controversie verrà attivata la delegazione ristretta.

Formazione

La complessità delle tematiche che interessano le relazioni industriali determinano la necessità di percorsi formativi bilaterali che vedono un'azione progettuale comune delle Parti a favore delle RSU. Tale azione oltre all'arricchimento culturale su argomenti specifici di interesse generale è mirata ad introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali temi economici e del lavoro di attività. A tale scopo si conviene che nel corso dell'anno 2003 saranno programmate 1 o 2 giornate di formazione per i componenti del coordinamento nazionale delle RSU.

Gli argomenti trattati nel corso delle suddette giornate riguarderanno principalmente la conoscenza del mercato alimentare e l'evoluzione delle dinamiche competitive. Saranno

altresì realizzati interventi formativi in materia di sicurezza alimentare e degli indici economici di bilancio.

Le Parti si attiveranno inoltre al fine di esplorare tutte le possibilità di ricorso ai programmi formativi esistenti specificatamente previsti anche utilizzando le attuali forme di finanziamento specificatamente previsti anche utilizzando le attuali forme di finanziamento stanziato allo scopo (FSE).

Commissioni bilaterali

Al fine di consolidare un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione di problematiche aziendali, le Parti convengono sull'opportunità di istituire commissioni bilaterali con il compito di approfondire in sede tecnica e non negoziale la reciproca conoscenza di argomenti di particolare rilevanza, che possa agevolare la condivisione di decisioni operative di intervento.

Le commissioni paritetiche potranno essere concordemente attivate sia a livello centrale che locale, senza ripetitività e sovrapposizioni di ruoli, su tutte le materie che siano congiuntamente ritenute meritevoli di approfondimento e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Resta inteso fin d'ora che le commissioni saranno composte da un numero di rappresentanti, comunque non superiori a 6 che saranno di volta in volta concordati fra e Parti ed individuati tra i dipendenti della Società.

Il risultato di tale attività potrà essere utilmente proposto alle Parti ove gli argomenti siano caratterizzati da implicazioni negoziali.

2) Professionalità e formazione

La riorganizzazione complessiva in atto, di cui agli accordi del 6 dicembre 2002 e 10 aprile 2003, è destinata a produrre effetti sulla professionalità dei lavoratori, in termini di modificazione delle mansioni effettive e/o di differenti competenze richieste.

Le Parti convengono, pertanto, di attivare un'analisi congiunta in materia, atta ad evidenziare gli effetti reali delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulla professionalità dei lavoratori, con particolare riguardo agli auspicati sbocchi in termini di polivalenza e polifunzionalità.

A tale scopo, verrà istituita una Commissione di studio bilaterale che procederà al monitoraggio delle evoluzioni che interverranno, oltre a quelle già intervenute nella prima fase di attuazione del piano di riorganizzazione, nonché all'analisi delle nuove mansioni e delle loro correlazioni con le declaratorie contrattuali.

I lavori della Commissione saranno effettuati nel corso del 2003 e, pertanto, una verifica degli elementi emersi potrà essere effettuata tra le Parti nel 1° trimestre 2004.

La metodologia di cui sopra potrà essere ripetuta in presenza di cambiamenti aziendali che ne giustifichino la ripresa.

In materia di formazione, l'Azienda ha illustrato i principali filoni di intervento dei progetti formativi effettuati, in corso e/o allo studio:

- Formazione di mestiere (con particolare attenzione allo sviluppo

delle competenze tecniche), anche rivolta ai venditori;

- Igiene, qualità e sicurezza alimentare;
- Sicurezza delle persone;
- Lingua inglese;
- Informatica, finalizzata sia alla conoscenza più approfondita dei sistemi informatici aziendali che al miglior utilizzo dei pacchetti informatici di più comune utilizzo.

Con quanto sopra si è inteso dare adeguate risposte sia alle esigenze aziendali che in termini di migliore impiegabilità interna ed esterna delle persone.

3) SICUREZZA

In coerenza con quanto definito nel capitolo "Relazioni industriali", le Parti concordano di istituire una Commissione di studio bilaterale allo scopo di:

- Analizzare l'esperienza del quadriennio precedente;
- Esaminare il modello formativo per una ancor migliore attuazione della legge 626 che risulti più consono alle specificità aziendali, con particolare riferimento alla realtà organizzativa della rete di vendita.

I lavori della Commissione saranno completati entro il 31 ottobre 2003 e consegnati alle Parti per le rispettive autonome valutazioni.

4) GESTIONE ORARI E OCCUPAZIONE

Le parti richiamano le intese del 6 dicembre 2002 e 10 aprile 2003, che riportano le linee strategiche aziendali, i cui impatti occupazionali sono stati definiti per la durata dei predetti accordi sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Le caratteristiche del Piano di rilancio aziendale, basato sul rafforzamento delle marche e sull'innovazione, unito alle di per sé rilevanti variabilità del mercato, inducono esigenze imprescindibili e indifferibili di flessibilità maggiori rispetto al passato, che non potranno non essere attuate al fine di non pregiudicare la realizzazione del Piano ed i conseguenti obiettivi condivisi nel presente accordo.

Ciò premesso, tenendo conto della richiesta avanzata dalle OO.SS. al fine di conciliare le esigenze aziendali con le esigenze di vita dei lavoratori, resta inteso che in caso di esigenze produttive, tali da incidere in maniera rilevante sulle attuali impostazioni di orario, le parti procederanno a livello locale, nei tempi richiesti dalle esigenze di risposta efficace ai fabbisogni produttivi, ad un esame congiunto con le modalità di cui all' art. 30 bis C.C.N.L.

5) FORMAZIONE CONTINUA

Nell' ottica di cui all'ultimo comma del capitolo "Professionalità e

Formazione" l' Azienda valuterà opportunità di iniziative di formazione aventi contenuti riconducibili alla nozione di formazione continua, ossia suscettibili di determinare un incremento di competenze di carattere trasversale, nell'ambito dell'utilizzo dei fondi derivanti dalla possibile adesione a Fondimpresa, in relazione all'evolversi del negoziato contrattuale, anche in rapporto alla problematica dei progetti settoriali, intersettoriali e / o territoriali, e delle compatibilità aziendali in termini di costi e tempi.

Le Parti, concordando sugli obiettivi di cui sopra, si impegnano pertanto a favorire l'approvazione dei progetti, anche riferiti al capitolo precedente, previa verifica della rispondenza dei medesimi alle finalità surrichiamate in presenza di progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

6) VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Considerata la specificità delle mansioni svolte da Viaggiatori e Piazzista le Parti convengono quanto segue:

a) Infortuni sul lavoro

Per gli infortuni sul lavoro, purché riconosciuti dall'INAI, che insorgeranno a far tempo dalla data del presente accordo, i valori di cui all'accordo del 25.6.1998 sono fissati come segue:

€30.000,00 per morte;

€40.000,00 per invalidità permanente totale-

b) Rischio macchina

Il massimale di cui all'art.15 del protocollo aggiuntivo per i VV.PP. Dipendenti da aziende industriali elementari è elevato, per gli eventi che insorgeranno a far tempo dalla data del presente accordo, a €4.500,00.

c) Ritiro patente

Nei casi in cui al viaggiatore e piazzista con contratto a tempo indeterminato sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di 9 mesi, l'aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore piazzista mediante un contratto di job sharing, altre forme equivalenti da individuare ovvero, di adibire il viaggiatore e piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore piazzista ad occuparsi in dette mansioni. In tal caso la retribuzione sarà costituita da: minimo, contingenza, aumenti periodici, eventuale super minimo ed ERS di cui al CCNL 7.8.1991.

In tale ipotesi, in sede di delegazione ristretta, ove richiesto, sarà esaminata la praticabilità delle soluzioni di cui al presente punto c)

7) PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR)

7.1) Alla luce delle richieste avanzate dalle OO.SS e degli obiettivi strategici aziendali illustrati negli incontri tenutisi nel corso del corrente anno, Le parti hanno convenuto di rinnovare il premio nello spirito delle intese contenute nel Protocollo triangolare del 23 luglio 1993 e in applicazione di quanto previsto dall'art. 55 del vigente CCNL, ponendo l'attenzione sull'esigenza di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- La redditività aziendale
- Il coinvolgimento del personale
- La competitività e flessibilità del sistema aziendale.

In relazione a quanto sopra, il PPR, per il periodo 2003-2005, viene definito nei termini seguenti, essendo già stato definito, con intese dello scorso 4 ottobre, per l'anno 2002.

7.2) Struttura del premio

Il PPR è suddiviso in due componenti separate, con conseguenti erogazioni autonome:

- una prima componente, correlata a obiettivi di redditività aziendale;
- una seconda componente, correlata a obiettivi di sito.

7.3) Peso delle componenti

Il peso delle due componenti, di redditività e di sito, all'interno del premio teorico complessivo è ripartito rispettivamente nell'ordine del 40% e 60%.

Ciascun obiettivo aziendale prevede una declinazione su quattro livelli annuali di risultato, salvo l'obiettivo di flessibilità, come descritto nell'allegato 1.

7.4) Tipologia degli obiettivi

Gli obiettivi di redditività aziendale sono identificati nell' EBITDA - Earning

Before Interests and Taxes, Depreciation and Ammortisation,

Per quanto concerne gli obiettivi di sito si identificano i seguenti parametri per ciascun settore aziendale, come di seguito indicato:

- a. per gli stabilimenti di produzione flessibilità, produttività e qualità;
- b. per gli staff di Sede, ivi compresi Ricerca e Sviluppo, Qualità, Sicurezza e Ambiente, Direzione Manufacturing e i cinque Poli Amministrativi derivati dall'accorpamento degli ex BOA: risultato

delle vendite, costi overheads e risultato medio ponderato degli stabilimenti.

Gli indicatori relativi a ciascun parametro sono descritti nell'Allegato 1.

I relativi obiettivi verranno comunicati dalla Direzione di competenza, in coerenza con gli obiettivi di Piano, di norma entro il 1° trimestre di ogni anno, in conformità con gli obiettivi aziendali.

La quota di sito, come definita nell'allegato 2, dovrà essere distribuita sui tre parametri (flessibilità, produttività e qualità) funzionali alla realizzazione del piano aziendale.

Pertanto, una volta noti gli obiettivi, entro i 10 gg. successivi, Direzione Aziendale ed RSU di ciascun stabilimento procederanno alla definizione della ripartizione dell'importo previsto per il sito sui suddetti parametri.

Norma transitoria:

Limitatamente al 2003, tenuto conto della data di stipula del presente accordo, gli obiettivi verranno assegnati entro il 15 luglio 2003.

7.5) Valori del premio

I valori lordi del premio annuale alla seconda fascia (4° - 2° livello) sono i seguenti:

LIVELLO RISULTATO	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>
A - Minimo	330,00	340,00	350,00
B - Medio inferiore	750,00	850,00	925,00
C - Medio superiore	925,00	1.050,00	1.050,00
D - Massimo	1.150,00	1.200,00	1.250,00

I valori lordi del premio annuale, derivanti dall'applicazione dei principi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3, sono riportati nella Tabella Allegato 2.

7.6) Coinvolgimento del personale

Al fine di realizzare il migliore coinvolgimento del personale intorno agli obiettivi aziendali, il sistema del PPR è basato sulla coerenza interna degli obiettivi a tutti i livelli e formerà oggetto di specifiche e periodiche iniziative di informazione da parte dell'Azienda sull'andamento dei vari indicatori.

7.7) Campo di applicazione

Il PPR si applica al personale con qualifica di operai, impiegati e

quadri in forza agli stabilimenti di produzione, agli staff di Sede come definiti ai punto 7. 4-b., nonché al personale operante nei cinque Poli Amministrativi.

Chiarimento Verbale

Le Parti si danno atto che per quanto concerne il personale commerciale il PPR è sostitutivamente e compiutamente definito dalla specifica regolamentazione nelle intese separate del 17.6.2003.

7.8) Riparametrazione

Il PPR viene riparametrato secondo la scala seguente:

- da 6° a 5° livello 100
- da 4° a 2° livello 120
- da 1° liv. a Quadro 130

7.9) Contratti a tempo determinato

Per i contratti a tempo determinato inferiori a un anno, il premio sarà corrisposto pro - rata in rapporto ai mesi di servizio, considerando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, a partire da un minimo di un mese intero.

Quanto sopra previsto viene stipulato anche ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della L. 196/1997 (lavoro temporaneo).

7.10) Modalità di calcolo e di erogazione

Vengono confermate sia le modalità di calcolo che i termini di erogazione in atto (mese di marzo di ciascun anno).

Per i lavoratori a tempo parziale, il PPR è, inoltre, rapportato all'entità della prestazione lavorativa.

7.11) Omnicomprensività

Le parti hanno inteso definire l'importo del PPR in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art.1 della legge 297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.

7.12) Deposito

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Assolombarda, per quanto concerne la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

7.13) Decontribuzione

Le Parti si danno, altresì, atto che i valori lordi delle erogazioni sopra definite non considerano gli effetti dell' art.2 delle L.135/97 e saranno oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantire l' invarianza delle erogazioni nette, così come previsto dalla norma transitoria all'art.55 del vigente CCNL Industria Alimentare.

8) DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2003 e ha validità fino al 31.12.2005.

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATO 1 ALL' ACCORDO DEL 18.6.2003

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI DI SITO

FLESSIBILITA'

Dando seguito alla prassi in atto, viene confermato il mantenimento, tra gli indicatori di Sito, del parametro della flessibilità che misura il livello di adattabilità dello stabilimento all'esigenze di mercato.

PRODUTTIVITA'

E' un indice che misura il miglioramento della produttività della manodopera diretta/indiretta di ciascun stabilimento intesa come rapporto tra tonnellate prodotte e costi sostenuti rispetto ai costi standard attualizzati in base al mix delle produzioni effettuate. L'andamento dell'indice di produttività viene monitorato e comunicato mensilmente.

QUALITA'

E' un indice di miglioramento, che misura:

- per i caseari, il numero dei reclami dei consumatori / clienti per cause imputabili allo stabilimento di produzione, nonché la quantità di semilavorati e di prodotti finiti inviati a fusione (cosiddetti " scarti "), con perdita di valori ,a seguito di non conformità alle specifiche di produzione, rispetto all'obiettivo;

- per la Divisione Salumi, la percentuale di conformità del prodotto rispetto alle specifiche di eccellenza definite nella "Carta Qualità" aziendale. Tali specifiche sono riferite alle caratteristiche chimiche, microbiologiche organolettiche e sensoriali, definite ed aggiornate dall'Azienda, che vengono verificate Il giorno successivo alla produzione e, per quanto riguarda le caratteristiche organolettiche / sensoriali, anche alla data di scadenza, in quest'ultimo caso - ovviamente - con una griglia di valutazione diversa.

L'indicatore viene utilizzato per i prodotti considerati strategici nell'ambito delle tre famiglie principali (attualmente: Mortadelle - Prosciutti cotti -Salami), che vengono comunicati dalla Direzione

Aziendale all'inizio dell'anno o in caso di variazione.

I volumi conformi alla "Carta Qualità" sono calcolati per ogni prodotto come sopra identificato e tenendo conto dei prodotti presi in considerazione.

La percentuale totale di volumi conformi alla "Carta Qualità" è costituita dal rapporto tra i volumi conformi ("Premium Quality") e il totale dei volumi presi in considerazione.

Gli indici di qualità si formano progressivamente nel corso dell'anno; il risultato ai fini del premio matura alla fine dell'anno.

L'andamento degli indici viene monitorato e comunicato mensilmente.

RISULTATO DELLE VENDITE

L'obiettivo è rappresentato dal livello di NSV Net Sales Value, ossia Valore Netto delle Vendite, consolidato Galbani comprese le Filiali estere, ottenuto sottraendo dal fatturato lordo gli sconti in fattura ed extra-fattura, cioè quelli con cadenza diversa dalla singola fattura.

RISULTATO MEDIO STABILIMENTI

E' un indicatore che esprime il premio medio maturato degli stabilimenti, ponderato in relazione ai numero dei percettori del premio per ciascun stabilimento. Tale dato viene utilizzato in ragione di un terzo per determinare il premio spettante ai personale degli staff di sede, come definiti al punto 3 dell'accordo, e dei Poli amministrativi derivati dall'accorpamento degli ex BOA, fino a concorrenza dell'importo indicato nella tabella allegata 2 bis.

COSTI HOVERHEADS

E' un indicatore che esprime l'andamento dei costi delle staff di sede, ivi compresi ricerche e sviluppo, qualità sicurezza e ambiente, Direzione Manufacturing e i cinque poli amministrativi.

Allegato 2. PPR - valori lordi alla 2° fascia (stabilimenti)

...omissis...

Allegato 2 bis. PPR - valori lordi alla 2° fascia (sede)

...omissis...

Intese specifiche per i viaggiatori o piazzisti (Milano 18 giugno 2003)

...omissis...