

1. COORDINAMENTO DI GRUPPO

Fanno parte del coordinamento sindacale 32 componenti le RSU di Granarolo S.p.A, SAIL S.p.A., VSG.s.r.l.

Per quanto attiene il CSL, Centro Sperimentale del Latte s.r.l., le parti si impegnano fin da ora ad esaminare, entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, modalità e tempi di integrazione nelle strutture di rappresentanza del gruppo.

Per quanto concerne le politiche di settore e/o aziendali di gruppo, il confronto potrà avvenire sui macro scenari economico-finanziari, produttivi e di mercato sia nazionale che internazionale a partire dai seguenti temi:

- Assetti e strategie industriali del gruppo: entità, finalità, localizzazione territoriale degli investimenti con particolare attenzione a rilevanti risvolti sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro dei medesimi;
- Marketing, Ricerca & Sviluppo: politiche di innovazione di prodotto e di processo;
- Sistemi e modelli organizzativi con particolare attenzione al Lavoro, alla Logistica e Piattaforme, alle Esternalizzazioni, alle Terziarizzazioni, agli Appalti;
- Andamento della performance del gruppo: fatturato; marginalità; livello di competitività; posizionamento di mercato, sia per quanto riguarda l'approvvigionamento delle Materie Prime che del Prodotto Finito, con particolare attenzione allo scenario internazionale;
- Andamenti occupazionali derivanti dall'introduzione di significative innovazioni tecnologiche e/o organizzative o derivanti da processi di riorganizzazione - ristrutturazione aziendale, da nuove opportunità produttive o da processi di decentramento (appalti, terziarizzazioni, esternalizzazioni);
- Politiche attive del lavoro: progetti formativi (formazione continua) e percorsi di inserimento al lavoro tesi alla valorizzazione del lavoro e delle risorse umane,; progetti mirati a sostenere azioni positive;

Le parti concordano che il livello di Relazioni Sindacali di Gruppo sia la sede per la negoziazione delle materie che hanno un impatto di carattere generale quali ad esempio:

- normative nazionali in tema di rapporti ed orari di lavoro e relative applicazioni delle stesse nelle diverse realtà, finalizzate ad un recupero di efficienza, di efficacia e di qualità del lavoro;
- innovazioni tecnologiche, di processo, di prodotto ed organizzative;
- processi di esternalizzazione, terziarizzazione, appalti;
- politiche - attive del lavoro, progetti di formazione professionale e sviluppo delle professionalità;
- definizione dei sistemi incentivanti e dei parametri obiettivo;
- politiche retributive;
- progetti pari opportunità;

SA
RB
F. Amel
F. Amel

BL
2
D
P

99
RB

Stav
di Koy

B
A
Q
R
me

BL

- 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, terziazioni, 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 'RB', 'me', 'BB', '99', and 'An. Ponzoli', scattered across the bottom of the page.

POLITICA INDUSTRIALE

La politica industriale di Granarolo fonda i propri presupposti nelle scelte di mercato sulle quali l'Azienda stessa ha costruito negli anni i propri successi e l'attuale posizionamento imprenditoriale, caratterizzandosi come impresa di filiera, impegnata trasversalmente su tutte le principali aree d'affari del comparto lattiero caseario, a difesa di una distintività di marca riconoscibile essenzialmente nei valori di qualità, sicurezza alimentare e certificazione dei cicli produttivi.

La continuità di questo impegno nelle condizioni specifiche del settore agroalimentare e del mercato del largo consumo, si misura oggi anche e soprattutto nella capacità di contrastare tendenze involutive che tendono alla banalizzazione dei prodotti, all'erosione dei prezzi medi come risposta alla crisi dei consumi, alla dispersione e al degrado dei valori effettivi della marca.

Da qui la necessità di mantenere un elevato impegno nella direzione dell'innovazione, della ricerca e del miglioramento costante della qualità, salvaguardando e sviluppando

costantemente le condizioni di competitività attraverso la finalizzazione dei processi organizzativi ad obiettivi di efficacia ed efficienza.

Le parti condividono gli obiettivi di:

- garantire la qualità e la sicurezza del prodotto per conquistare la fiducia e la preferenza quotidiana da parte del consumatore;
- migliorare costantemente, in uno scenario che continua ad evolversi, i controlli e la provenienza delle materie prime, il controllo del ciclo produttivo, nonché il presidio dei diversi canali commerciali al fine di garantire la corretta distribuzione, la visibilità ed il successo dei prodotti;
- sviluppare nuove forme di dialogo con il consumatore per aumentare l'efficacia degli investimenti in comunicazione, focalizzando gli interventi sui marchi ad alto potenziale, senza peraltro deprimere l'intera gamma delle offerte;
- proseguire nella ricerca del miglioramento dei processi produttivi, distributivi ed amministrativi, nonché dell'assetto organizzativo per promuovere lo sviluppo e la crescita attraverso la valorizzazione delle persone e del lavoro sostenendo in questo modo la competizione.

Questi indirizzi strategici sostanziano una politica industriale che, nelle condizioni attuali del mercato, tenendo conto anche degli orientamenti della grande distribuzione e del posizionamento dei principali competitori, prefigura il consolidamento degli attuali assetti produttivi, occupazionali, commerciali e logistici emergenti dal piano di riorganizzazione definito nel 2006.

In termini di vocazioni produttive ciò implica:

1. la stabilizzazione delle produzioni di latte fresco sugli stabilimenti di Milano, Bologna, Anzio e Gioia del Colle, con scelte impiantistiche volte a mantenere la complementarietà dei formati e delle referenze, ma potenziando con

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'P. B.', 'L. B.', and 'L. B. 2006']

adeguate politiche di investimento quelle opzioni che privilegiano le formule di packaging più richieste dal mercato e necessarie per mantenere nella fascia premium i principali brand di Granarolo (Alta Qualità, leggero, biologico, ecc.);

2. pieno sviluppo del potenziale di crescita del segmento ESL, commisurato alle risposte che il mercato darà rispetto ai contenuti di servizio di questa tipologia, individuando su Bologna e Soliera la localizzazione di questa linea di prodotto, anche per quanto riguarda eventuali ulteriori sviluppi impiantistici;
3. il consolidamento delle produzioni di latte a lunga conservazione negli stabilimenti di Novara, Soliera, e Gioia del Colle, considerando la necessità del miglior equilibrio conseguibile tra specializzazione produttiva e logistica, da un lato, e utilizzo efficiente degli esuberanti di materia prima nelle diverse curve di lattazione;
4. l'ottimizzazione della filiera produttiva dello yogurt, consolidata nei due stabilimenti di Milano e Castel San Pietro, in base alle specifiche vocazioni produttive e specializzazioni, con presupposti di sviluppo dell'innovazione, finalizzati ad un pieno utilizzo delle capacità produttive a tutt'oggi non saturate;
5. un'articolazione delle produzioni di formaggi nei tre caseifici di Bologna, Sermoneta e Terzo, che contempererà le specializzazioni 'storiche' sui rispettivi brand, lo sviluppo dei marchi (Granarolo, Pettinicchio e Merlo) con logiche di copacking interno atte a sostenerne e migliorarne l'efficienza impiantistica, facendo fronte alle flessibilità produttive necessarie ad affrontare le curve stagionali e la promozionalità. In tal senso verranno adottate scelte ed iniziative conseguenti finalizzate a garantire la continuità produttiva e occupazionale, consolidando le produzioni su base annua.

Si confermano inoltre gli assetti commerciali, logistici ed occupazionali realizzati, a seguito dell'acquisizione di Yomo, con il medesimo piano di riorganizzazione, consolidando le forme di presidio del mercato focalizzate per canale distributivo (grande distribuzione, dettaglio tradizionale, consumo fuori casa), la concentrazione logistica su 4 piattaforme (Milano, Bologna, Roma e Bari), con copertura capillare del territorio attraverso i transit point esterni e completamento dei processi di informatizzazione e automazione dei magazzini e della distribuzione avviati nel biennio precedente.

Il piano 2007-2009, in corso di definizione, esplicherà il programma di investimenti rivolto a sostenere la politica industriale del gruppo.

Le parti concordano fin da ora un momento di approfondito confronto su tale programma, in sede di Coordinamento Nazionale con le modalità indicate da quanto previsto dal capitolo delle Relazioni Sindacali, stabilendo anche successivi momenti di interlocuzione periodica, a scadenza tendenzialmente semestrale (fatte salve opportunità di convocazione più tempestiva, a richiesta di una o entrambe le parti) per il monitoraggio sul programma degli investimenti ed il confronto sullo stato di attuazione degli obiettivi fissati dal piano.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'BB', 'P.G.', 'L. Parenti', 'M. Merlo', 'R. Sermoneta', 'A. Terzo', and others.]

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 terziarizzazione 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 document, 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 are present throughout the page, including 'BB', 'GG', 'PB', 'AB', and others.]

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 'Pierluigi', 'Antonio', 'Roberto', 'Giovanni', and 'Luca', along with various scribbles and marks.]

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:
- Top right: "B" and a signature.
- Middle right: a signature.
- Far right: "ME" and a signature.
- Bottom right: "h" and a signature.
- Bottom left: "10/10/99" and several signatures.
- Bottom center: "S. M." and a signature.
- Bottom right: "D. - Karlo" and a signature.
- Bottom right: "Z. Terzo" and a signature.

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 numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Pierluigi', 'Antonio', and 'Tazio'.]

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.]

Le parti convengono, nell'arco di vigenza del presente accordo, di valutare i risultati conseguiti in termini di erogazione economica ai lavoratori, per individuare eventualmente soluzioni in grado di garantire l'erogazione certa di quote di salario variabile.

Valore ed incrementi del salario variabile

L'attuale valore di 1.471,90 € viene elevato a regime a 1.800,00 € lordi annui con la gradualità di seguito riportata.

Le parti convengono sin d'ora che la parte economica e normativa verrà rinnovata a far data dall'1/01/2011, considerando che la trattativa di rinnovo avrà già acquisito la parificazione degli importi per l'intero gruppo (Granarolo S.p.A., SAIL S.p.A., VSG srl) ivi compresi i dipendenti ex Yogolat ed ex Centrale del Latte di Milano.

	Granarolo	ex Yogolat	ex CLAM	VSG
2007	1.600	600	1.200	600
2008	1.650	700	1.300	700
2009	1.750	1.000	1.400	1.000
2010	1.800	1.500	1.500	1.500
2011 (*)		1.800	1.800	1.800

(*) tali importi si intendono come già acquisiti come base di partenza per la trattativa di rinnovo.

Modalità di erogazione

Le parti convengono di erogare in un'unica soluzione l'importo del salario variabile in relazione al grado di raggiungimento dei parametri/obiettivi; detta erogazione avverrà unitamente alle competenze retributive del mese di Maggio di ogni anno a sarà riferita ai risultati dell'anno precedente.

L'importo verrà erogato a tutti i dipendenti e per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, in ragione della durata dello stesso.

Per i lavoratori a part time sarà proporzionato all'orario di lavoro contrattuale.

Per il rapporto di lavoro a termine l'erogazione avverrà al termine del rapporto di lavoro in ragione della durata dello stesso (importo messo in palio nell'anno, diviso 365 per i giorni di durata del rapporto).

Sono esclusi dal pagamento del salario variabile i lavoratori che, con qualsiasi tipologia contrattuale, siano stati licenziati per giusta causa.

Resta confermato il criterio di erogazione proporzionale in caso di raggiungimento inferiore e/o superiore dei singoli indicatori/obiettivi al valore definito in tabella, in una fascia di oscillazione tra 70% e 130%.

2006: GESTIONE TRANSITORIA.

Per il 2006 vengono definite le seguenti condizioni:

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RB", "TV", "St", "Granarolo", "17", "di Roma profite", "BZ", and "Favio".

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.

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

AGIBILITA' SINDACALE


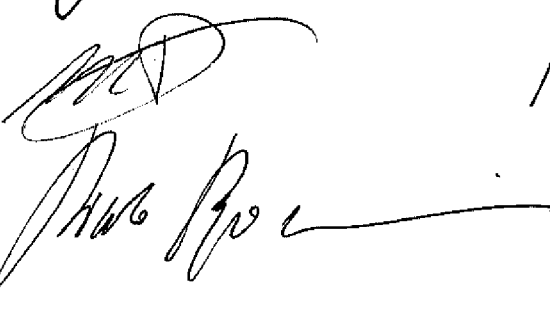
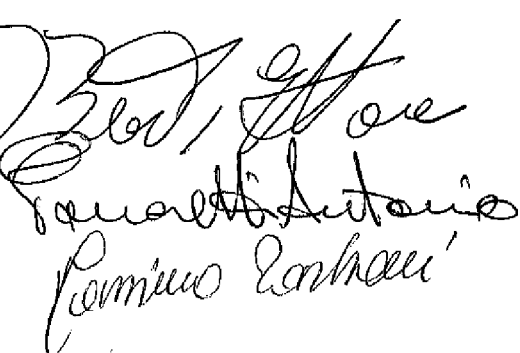



Per quanto concerne l'informazione inerente alla sola attività sindacale, i lavoratori della rete vendita e distributiva riceveranno sul loro PC o sul cellulare assegnato le comunicazioni che i delegati indicati dal Coordinamento Nazionale invieranno.

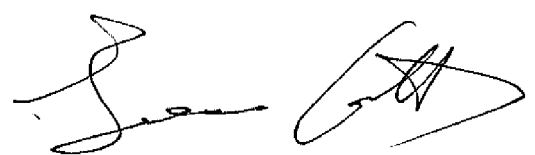

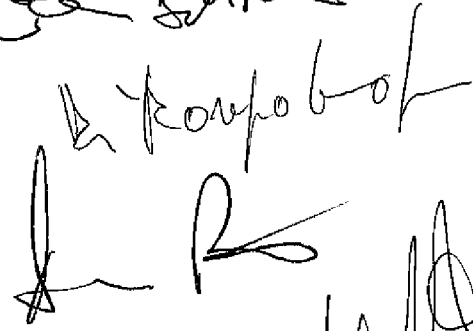
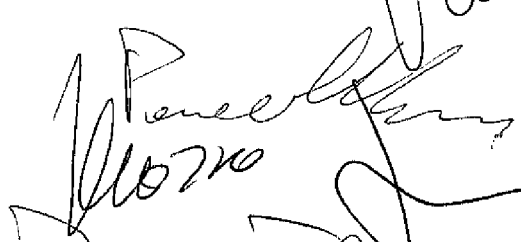
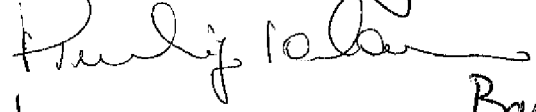
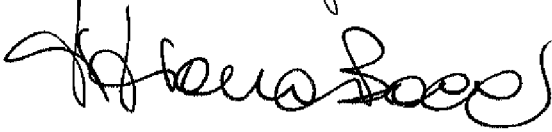

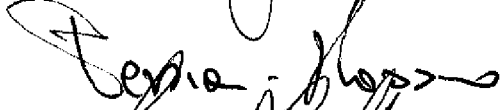


DECORRENZA E DURATA

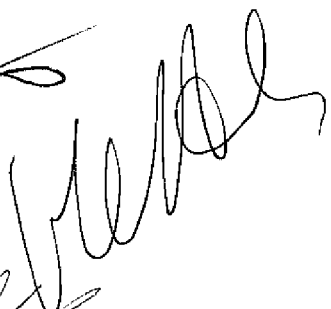

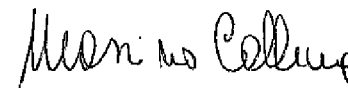

Il presente accordo ha decorrenza 1/01/07 - 31/12/2010, fermo restando che lo si intende in vigore fino a successivo rinnovo.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Sono fatte salve le pattuizioni di cui ai precedenti accordi aziendali in quanto non modificate od incompatibili con quanto stabilito nnel presente accordo. Tutto quanto stabilito nel presente accordo si intende pattuito con clausola di connessione ed inscindibilità.

Alle Segreterie Nazionali

- FAI CISL, Sergio Retini,
- FLAI CGIL, Antonio Mattioli
- UILA UIL, Tiziana Bocchi.

Bologna, 22 marzo 2007.

Oggetto: agibilità sindacali

In relazione all'accordo integrativo del 22 marzo 2007, Vi confermiamo che, a far data dal 1 luglio 2008, saranno concessi, su Vostra richiesta, n.1 distacco sindacale retribuito per ciascuna di codesta Organizzazione Sindacale.

Cordiali saluti.

Granarolo S.p.A.
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
(Claudio Leandri)

