

ACCORDO DI RINNOVO INTEGRATIVO AZIENDALE GRUPPO GRANAROLO

Addì, 08 luglio 2014 in Bologna

Tra

GRANAROLO S.P.A. e ZEROQUATTRO SRL rappresentate dal dott. Giorgio Morselli, dalla dott.ssa Lidia Bersanetti, dott. Matteo Della Rocca e dott. Alessandro Frascaroli

e

le Segreterie Nazionali delle OO. SS. FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, rappresentate rispettivamente da Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi e Angelo Paoletta, Armando Savignano, Gabriele De Gasperis e Michele Tartaglione, con la partecipazione delle Segreterie Regionali e Territoriali di FAI, FLAI e UILA e del Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo Granarolo

Si è raggiunto il seguente Accordo per il rinnovo dell'Accordo aziendale del Gruppo Granarolo

Per la GRANAROLO S.p.A.

Per ZEROQUATTRO S.r.l.

Per FLAI-CGIL

Per FAI-CISL

Per UILA-UIL



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

.....

io che
l'intero



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

0.SS.
ei siti
mero
mente
cente

I componenti del coordinamento sindacale di Gruppo, nominati dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, saranno individuati tra i membri delle RSU dei siti Granarolo di Bologna, Soliera, Pasturago, Anzio e Gioia Del Colle nel numero massimo di 20 componenti, i cui nominativi saranno comunicati congiuntamente da FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL entro 60 giorni dalla firma del presente accordo. A partire dal 1° gennaio 2015, si aggiungeranno 3 componenti membri della RSU del sito di Usmate Velate. Analoga delegazione della RSU di Usmate Velate parteciperà nel corso del 2014 agli incontri del coordinamento sindacale del Gruppo relativamente agli incontri informativi di sistema. A detti incontri

da FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL entro 60 giorni dalla firma del presente accordo. A partire dal 1° gennaio 2015, si aggiungeranno 3 componenti membri della RSU del sito di Usmate Velate. Analoga delegazione della RSU di Usmate Velate parteciperà nel corso del 2014 agli incontri del coordinamento sindacale del Gruppo relativamente agli incontri informativi di sistema. A detti incontri

Pagina 2 di 30

...
saranno altresì invitati a partecipare rappresentanti della RSU o delle RSA di Casearia Podda Srl nonché di eventuali altre società successivamente acquisite. Resta confermato che del coordinamento sindacale di Gruppo farà parte una rappresentanza del coordinamento sindacale di Zeroquattro s.r.l. secondo quanto stabilito dallo specifico protocollo.

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;
- 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. stipulanti il presente accordo.

La gestione degli aspetti sopra citati potrà essere demandata 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.

Le parti concordano che oltre ai due consolidati incontri annuali tra Azienda e Coordinamento RSU potrà essere attivato a iniziativa di una di esse ulteriori momenti di incontro ed interlocuzione di verifica dell'attuazione del presente accordo o volti ad approfondire aspetti specifici delle condizioni di competitività e dei mercati in cui opera il Gruppo Granarolo. Il materiale informativo predisposto dall'Azienda, fatte salve informazioni di carattere riservato rispetto al suo posizionamento competitivo nonché ai progetti strategici di sviluppo e di innovazione, sarà messo a disposizione delle Segreterie Nazionali in anticipo rispetto alla data dell'incontro.

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

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:

- a. organizzazione del lavoro;
- b. orari di lavoro, calendari e loro distribuzione/utilizzo;
- c. organici ed uso delle diverse tipologie di contratto;
- d. inquadramenti professionali;
- e. piani/azioni di formazione professionale;
- f. ambiente di lavoro, salute e sicurezza;
- g. gestione dei sistemi incentivanti;

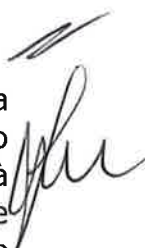
- 
- 
- 
- h. definizione degli obiettivi e dei parametri di sito (con le modalità e le caratteristiche delineate nella parte specifica);
 - i. diritti e tutela dei lavoratori;
 - j. processi riorganizzativi, ristrutturazioni, appalti, terziarizzazioni, esternalizzazioni con i relativi risvolti e ricadute occupazionali, qualora demandati dal coordinamento di gruppo.
 - k. confronto su piani e progetti sull'ambiente e sicurezza;

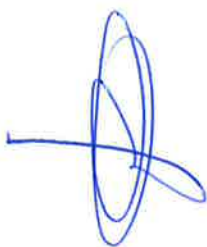
Gli interlocutori sindacali individuati per questo livello di confronto sono le RSU e le organizzazioni territoriali stipulanti il presente accordo.



3. TERZIARIZZAZIONI

Si conferma quanto concordato nell'accordo del 20 settembre 2011, ovvero:

- a) le parti riconfermano che, per tendere in maniera efficace al perseguimento della missione aziendale è fondamentale adottare un modello competitivo basato sulla innovazione, sulla sicurezza e sulla qualità sia di prodotto che di processo. E' a tali fini che vanno operate scelte coerenti sia sul piano produttivo che nell'organizzazione delle funzioni/servizi di supporto alla produzione ed alla distribuzione in modo da evitare rischi rispetto al controllo del ciclo produttivo, al sistema della rintracciabilità, alla sicurezza alimentare, alla costruzione della catena del valore ed alle massime tutele dei lavoratori; ciò nell'ottica di mantenere un controllo dell'intera filiera, dalla materia prima fino al cliente.
 - b) Per realizzare tali obiettivi le leve fondamentali sono quelle della valorizzazione delle risorse umane aziendali e dello sviluppo di professionalità e competenze organizzative, gestionali, di innovazione, di progettazione e di controllo; questo per assicurare il governo integrale del ciclo produttivo e delle attività operative connesse e del governo efficace ed organico della catena del valore in coerenza con i CCNL dell'industria alimentare e delle cooperative di trasformazione.
 - c) Nella eventualità che l'azienda ipotizzi, per determinate attività, la possibilità di attuare progetti di terziarizzazione/esternalizzazione, fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e aziendali, dovrà attuarsi un confronto preventivo, e cioè a monte delle fasi esecutive e realizzative, sui progetti medesimi. Per permettere una reale partecipazione preventiva, le parti definiranno congiuntamente i tempi e le modalità operative ed organizzative (Comitati Bilaterali, Commissioni, dati e informazioni necessarie, etc.) per la definizione e la realizzazione di un programma "ad hoc" di confronto anche sulla base delle caratteristiche specifiche del progetto.
- 
- 
- 
- 



POLITICA INDUSTRIALE

I molteplici fattori potenzialmente critici per l'industria di marca italiana di filiera, individuati nell'accordo 20 settembre 2011, si sono confermati nel triennio trascorso quali fattori condizionanti le scelte di politica industriale:

- la Private Label ha ulteriormente ampliato le quote di mercato non solo nel segmento latte ma nel complesso del mercato dairy, in regresso per le industrie di marca in tutti i comparti. L'accentuata politica promozionale, che peraltro oggi la GDO sta focalizzando sui propri brand, ha accresciuto la tendenza alla banalizzazione dei prodotti che da essa sono interessati - in primis il latte fresco - determinando una forte erosione della redditività per l'intera filiera zootecnica e industriale.
- 

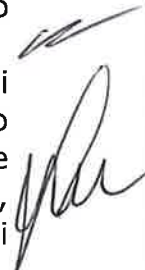
L'area di mercato delle produzioni per conto della Private Label, in questo contesto generale di crisi, è altresì caratterizzata da una competizione focalizzata sul prezzo del prodotto cui partecipano tutti i soggetti industriali, inclusi operatori che traggono dai loro livelli dimensionali e di internazionalizzazione peculiari vantaggi competitivi;



- Il perdurare della crisi economica ha accentuato la crisi dei consumi come mai registrato dal dopoguerra;
 - L'impatto sui clienti della crisi dei consumi sta determinando un regresso del fatturato della GDO, ciò nonostante l'aumento delle superfici di vendita; ciò mentre il canale Normal Trade sta registrando, per chiusure e perdita di quote, un pesante ridimensionamento con previsioni di trend negativo ancora più allarmanti nel prossimo futuro.
 - Dal 2013 si assiste ad un pesante effetto inflattivo sul costo del prodotto relativo al prezzo della materia prima latte, derivante da un'accresciuta domanda dei paesi di recente sviluppo economico (area BRIC), solo parzialmente trasferibile, nel contesto di mercato nazionale, nei prezzi al consumo dei prodotti agroalimentari e comunque non senza ripercussioni sui volumi di vendita. Si accentua altresì una tendenza speculativa del mercato della materia prima latte che richiede nuove modalità di approvvigionamento.
- 



Tale generale contesto di mercato conferma la necessità per Granarolo di perseguire con rapidità ed efficacia il modello di business delineato nel Piano Industriale 2012-2016 di incremento del suo peso dimensionale e di maggiore diversificazione dei mercati di sbocco, funzionale ad assicurare competitività, occupazione e redditività, e quindi sviluppo dell'Azienda, salvaguardandone i punti di forza distintivi:



- missione di azienda di filiera, individuando e sviluppando l'*italianità* come valore distintivo verso clienti e consumatori, compatibilmente con la sostenibilità economica nei singoli settori di mercato, nonché supportando la filiera zootecnica con specifici progetti, cui possa concorrere il know how d'impresa di Granarolo, funzionali a renderla più efficiente;
- 

- politiche di sostegno alla distintività di marca che, oltre all'*italianità*, deve fondarsi sulla qualità espressa e percepita dell'intera gamma delle sue produzioni;
- lo sviluppo della diversificazione del business, attraverso un marcato rafforzamento nel mercato dei caseari, scelte di valorizzazione delle specificità dell'offerta Granarolo nel mercato dello yogurt con definizione di specifiche vocazioni per i brand Granarolo e Yomo, nonché estensione in nuovi segmenti e/o aree di mercato collaterali a quelli di tradizionale presenza, in cui il valore di marca di Granarolo possa costituire fattore di successo in ingresso (Gelato, Baby Food, Yomino e Yomo Go, lattici speciali e formulati, formaggi stagionati e duri, ecc.);
- il proseguimento delle politiche di innovazione di prodotto (fatturato consolidato 2012/2013 superiore a 67mln/€), quale fondamentale fattore per sostenere la distintività di marca, svilupparsi in segmenti di mercato in crescita e assicurare maggior valore alle produzioni, confermando modalità innovative degli investimenti in comunicazione sia in relazione all'evoluzione dei media e alla loro diversa efficacia rispetto al passato che alle capacità di investimento nell'*advertising* e verso il *trade*;
perseguimento di opportunità di crescita anche mediante acquisizioni e partnership, funzionali all'ingresso in nuove aree di mercato e all'incremento di fatturato con conseguente efficientamento dei costi strutturali.
- ricerca delle opportunità di internalizzazione delle produzioni esterne (ancorché oggi limitate), riconoscendone l'importanza per il pieno governo della qualità delle produzioni a marchio ed un'opportunità di recupero di marginalità sulla filiera del prodotto. Tale indirizzo costituirà, a richiesta delle parti, oggetto di confronto congiunto;
- perseguimento di opportunità di efficientamento dell'assetto produttivo-distributivo anche mediante produzioni conto/terzi, operando secondo logiche che privilegino rapporti di partnership di lungo periodo;
- investimenti di sviluppo sui mercati esteri non solo europei, con focus specifico verso le aree del mondo caratterizzate da forte crescita economica e potenziale *appeal* per le produzioni lattiero-casearie della tradizione italiana, sia attraverso partnership con operatori di livello internazionale o acquisizioni di società con propri consolidati mercati, sia attraverso lo sviluppo di organizzazioni dedicate in loco; ciò con l'obiettivo di acquisire mercati aggiuntivi di sbocco alle produzioni nazionali.
- efficienza produttiva e generale della struttura d'impresa di Granarolo al livello della migliore concorrenza, in relazione sia ad un mercato caratterizzato da una generale crisi dei consumi e da una propensione dei consumatori a riconoscere al fattore prezzo un maggior valore rispetto al passato, che alla necessità di perseguire una sostenibilità competitiva verso colossi del settore che, colpiti anch'essi dalla crescita delle Private Label, si stanno orientando a saturare la loro capacità produttiva accrescendo il loro peso nelle produzioni

per conto e verso l'estero. Ciò con progetti e obiettivi di controllo dei costi a tutto campo:

- materie prime (rese, ottimizzazione latte AQ e BIO, minimizzazione trasferimenti interni, riduzione non conformità qualitative...),
 - imballi (sfridi, ricerca materiali eco-compatibili, riduzione non conformità,...),
 - energie (sviluppo cogenerazione, monitoraggio, razionalizzazione utilizzo e recuperi energia ed acqua, investimenti per efficientamento energetico,...),
 - manodopera (efficientamento dei processi di demand e production planning, efficientamento condiviso reparti e linee di produzione, riduzione non conformità qualitative e rilavorazioni, ottimizzazione moduli produttivi anche in relazione alle necessità di flessibilità produttiva di picco);
 - altri costi operativi (centralizzazione acquisti, sviluppo professionalità manutentive interne con ricorso ad aziende esterne di alta specializzazione);
- proseguimento dell'impegno nella ricerca del miglioramento dei processi produttivi, distributivi e 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;
 - valorizzazione della struttura logistico-distributiva di Zeroquattro nel fresco con l'obiettivo di invertire il trend di costo €/tons su cui sta pesantemente incidendo il calo dei volumi del latte fresco, i processi di centralizzazione della GDO e l'involuzione negativa del Normal Trade. Ciò anche attraverso la ricerca di partnership mirate alla condivisione di risorse, allo sviluppo dei volumi e alla diversificazione dei prodotti movimentati, necessarie per assicurare sostenibilità alla filiera logistico-distributiva nel suo insieme;
 - sviluppo professionale e organizzativo della rete vendita in relazione alle linee di sviluppo del *trade* ed alla necessità di una marcata specializzazione relativa ai mercati, ai prodotti ed alle attività di *sell in* e *sell out*;
 - adeguamento delle politiche di approvvigionamento della materia volte a ridurre gli effetti delle derive speculative sul prezzo del latte attraverso una più ampia contrattualizzazione delle forniture. La maggiore regolarità degli ingressi del latte richiederà un adattamento delle organizzazioni di sito per il ricevimento e la lavorazione della materia prima, con particolare riferimento alla continuità produttiva per le produzioni di latte "sterile" e attenzione alla shelf life per i prodotti della linea "fresco" ed "ESL".

In termini di vocazioni produttive ciò implica:

1. ferme restando possibili evoluzioni in rapporto allo sviluppo di determinate aree di mercato del latte fresco, la cui produzione è necessariamente correlata alle vendite nel territorio di prossimità ed alla presenza di una rete di

approvvigionamento di filiera, la stabilizzazione delle produzioni di latte fresco sugli stabilimenti di Pasturago, Bologna, Anzio (di riferimento per il mercato laziale e centro Italia e per la filiera di prossimità) e Gioia del Colle, con scelte impiantistiche volte a mantenere la complementarietà dei formati e delle referenze, ma potenziando con 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, Piacere Leggero, Biologico, ecc.);

2. pieno sviluppo del potenziale di crescita del segmento ESL, confermata dalle risposte che il mercato sta continuando a dare ai contenuti di servizio di questa tipologia, individuando Bologna e Gioia del Colle - quest'ultimo per il sud e con l'obiettivo di valorizzare la materia prima italiana di filiera - quali sedi produttive di questa linea di prodotto. In base alle trattative in corso con Ferrero per il mantenimento in loco della linea bottiglie Thé (che cesserà la produzione per conto al termine del 2014), Soliera potrà costituire polo di sviluppo di produzioni ESL relativamente a mercati e prodotti sui quali Granarolo sta lavorando a supporto della sostenibilità economica ed occupazionale del sito;
3. il consolidamento delle produzioni di latte a lunga conservazione negli stabilimenti di Pasturago, Soliera - quale centro principale - 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 nello stabilimento di Pasturago, fatte salve possibilità di produzioni con particolari caratterizzazioni a seguito dell'ampliamento del network produttivo;
5. l'ottimizzazione della filiera produttiva dei caseari presso i siti di Bologna e Usmate Velate, anche congiuntamente allo sviluppo di nuove vocazioni produttive, in particolare relativamente ai formaggi duri (porzionamento, grattugiati), ed allo sviluppo di produzioni per mercati esteri e conto terzi, con l'obiettivo di assicurarne la competitività rispetto ai migliori player del settore in termini di tecnologie, rese della materia prima e qualità delle produzioni.

L'importante piano di investimenti realizzato nel triennio precedente è stato principalmente orientato ad incrementare le capacità produttive, sostenere il piano di innovazione di pack e prodotto Granarolo (progetto MID, nuova Linea PET ESL/UHT, Baby Food) e migliorare gli standard di qualità, sicurezza del lavoro e gestione degli impatti ambientali degli attuali 6 siti produttivi Granarolo. Tra questi, di particolare importanza gli investimenti per l'implementazione di impianti di cogenerazione presso i principali siti produttivi e l'intervento - tutt'ora in corso - per l'ampliamento e la ristrutturazione degli uffici della storica sede di Bologna con la costruzione di una nuova Palazzina e il profondo restyling di quella esistente.

L'elevato livello di investimenti è stato e dovrà essere compatibile, in termini di impiego di risorse finanziarie, con il piano di crescita per linee esterne, necessario sia per lo sviluppo verso l'estero che per acquisire un'adeguata posizione competitiva nel settore dairy a sostegno dell'indirizzo strategico di un più adeguato bilanciamento della presenza di Granarolo nei diversi segmenti di mercati che lo compongono.

Ciò comporterà per i prossimi anni piani di investimento che dovranno essere pianificati per intervalli temporali annuali e, comunque, soggetti a preventiva validazione, volta ad assicurare la compatibilità finanziaria dell'operazione e la sua priorità rispetto all'impiego delle risorse in investimenti alternativi in relazione alle necessità indotte dal mercato ed in correlazione alla variazione del perimetro aziendale e del network produttivo.

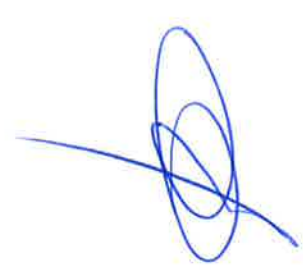
Per il 2014 è autorizzato un piano di investimenti per i siti Granarolo pari a € 15.265.512 volto a sostenere la politica industriale del gruppo, così distribuiti e come meglio dettagliati nella tabella allegata:

Bologna	€ 3.333.682
Pasturago	€ 2.035.350
Soliera	€ 3.294.620
Anzio e Gioia del Colle	€ 819.860
Usmate Velate	€ 4.675.000
R&D e Altro	€ 1.106.998

Ad essi si aggiungono gli investimenti relativi ai sistemi informativi, nonché gli investimenti connessi al piano Formaggi Duri sul sito di Bologna e all'eventuale riconversione dell'impianto bottiglie Ferrero presso il sito di Soliera, che costituirà oggetto di costante aggiornamento verso la RSU di sito e il Coordinamento nazionale.

Le parti concordano che in sede di incontro autunnale con il Coordinamento nazionale RSU l'Azienda presenterà il piano di investimenti per l'anno successivo, oggetto di confronto anche nei singoli siti interessati. In materia di investimenti resta altresì confermato quanto previsto dal capitolo delle Relazioni Sindacali, con periodici momenti di interlocuzione, a scadenza tendenzialmente semestrale (fatte salve opportunità di convocazione più tempestiva, a richiesta di una o entrambe le parti) per il monitoraggio dei programmi comunicati ed il confronto sullo stato di attuazione dei piani.

Analoga informazione sarà fornita dall'Azienda con riferimento alle produzioni di vocazione dei siti aziendali affidate anche a copacker.



DIRITTI INDIVIDUALI

E' integralmente richiamato quanto previsto dall'accordo 22 marzo 2007 nel paragrafo "Diritti individuali".



QUALITÀ E SICUREZZA ALIMENTARE

Le parti, sottolineando che Granarolo si è distinta negli anni per la qualità delle proprie produzioni, anche in relazione a eventi che in passato hanno riguardato la qualità/sicurezza alimentare delle produzioni lattiero-casearie, confermano il comune intendimento 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 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 ed a valorizzare la filiera agroalimentare attraverso politiche atte a preservare la qualità del prodotto a tutela di tutti i soggetti della filiera e dei consumatori, anche attraverso azioni congiunte nelle sedi opportune.

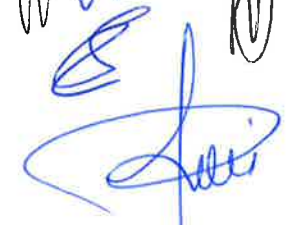
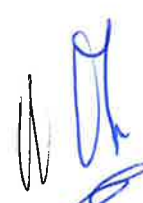


I progetti di innovazione nel governo della qualità - perseguiti anche in collaborazione con Università ed enti di ricerca - saranno volti ad assicurare strumenti e processi di analisi avanzati di rilevazione di contaminanti, dell'origine e varietà delle materie prime/ingredienti, di controllo della catena del freddo, nonché metodiche innovative di protezione dei prodotti, e, unitamente alle politiche di controllo della filiera, anche per il futuro dovranno costituire un elemento di distintività della marca per clienti e consumatori.



L'avanzamento dei singoli progetti costituirà oggetto di informazione e confronto fra le parti in termini analoghi a quanto previsto per gli investimenti.

Le Parti, verificato l'investimento in formazione effettuato nell'ultimo triennio e la particolare rilevanza della formazione relativa a qualità, sicurezza del lavoro e ambiente nell'anno 2013 (66% delle oltre 26.000 ore di formazione effettuate nel nell'anno) concordano sul fatto che la politica di assicurazione della qualità, dovrà essere supportata anche per il futuro da un adeguato, costante investimento in formazione verso tutti gli operatori.



APPALTI

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina di cui all'art.4 del CCNL Industria Alimentare e all'art.10 CCNL per i dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazioni prodotti alimentari, 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, anche con riferimento alle variazioni delle condizioni di appalto.

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. Fatta eccezione per i rapporti tra le Società del Gruppo ed i soci delle medesime, la clausola di subappaltabilità, eventualmente prevista in via eccezionale, dovrà contenere l'espressa indicazione della possibile ditta subappaltante, l'assoggettamento di quest'ultima al medesimo livello di controlli esercitato verso l'appaltatore e comunque l'obbligo di preventiva autorizzazione da parte dall'appaltatore.

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, regolarità contributiva, 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. Per una efficace possibilità di verifica di tali diritti le strutture sindacali e le R.S.U. hanno facoltà di richiedere all'azienda informazioni in ordine alle correlate condizioni di appalto e di eventuale subappaltabilità nonché alle attività di controllo da parte dell'azienda contrattualmente definite, fermo restando che dette informazioni di natura contrattuale hanno carattere riservato e dovranno essere trattate come tali dalla parte sindacale richiedente.

Le parti convengono sin d'ora che il mancato rispetto di quanto previsto dal presente articolo dovrà essere immediatamente portato ad un esame congiunto delle parti, anche in relazione ad una eventuale rescissione e/o risoluzione del contratto d'appalto.

E' altresì convenuto che, fermo restando quanto sopra:

- sia nella eventualità che l'azienda ipotizzi la possibilità di attuare progetti di terzizzazione/esternalizzazione
- che nell'ipotesi di internalizzazione di attività appaltate,

su tali progetti dovrà attuarsi con le strutture sindacali e la R.S.U di sito un confronto preventivo, ovvero a monte delle fasi esecutive e realizzative,

definendone congiuntamente i tempi e le modalità operative e organizzative (Comitati tecnici Bilaterali, Commissioni, dati e informazioni necessarie, etc.) in relazione alle specifiche caratteristiche del progetto e all'esame delle sue ricadute.

FORMAZIONE

Le parti, riconfermando quanto previsto dall'Accordo 22 marzo 2007 e 20 settembre 2011 in materia di formazione dei lavoratori, si impegnano ad attivare entro 60 giorni dalla firma del presente accordo l'apposita commissione tecnica 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 con l'obiettivo di formulare piani formativi aderenti alle reali esigenze professionali. Ciò costituirà oggetto di informazione al Coordinamento RSU Granarolo.

Ribadendo la necessità di registrare puntualmente le attività formative svolte da ciascun dipendente, convengono sia messo a disposizione periodicamente e/o a richiesta dell'interessato il documento di riepilogo dell'attività svolta attestato dall'Azienda sulla base del sistema informativo di gestione del personale implementato come da impegni assunti nell'accordo 20 settembre 2011.

PARI OPPORTUNITA'

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

Per i genitori che riprendano il lavoro dopo congedi parentali, ove opportuno, anche a richiesta del lavoratore, l'Azienda predisporrà specifici percorsi formativi per un'efficace reinserimento lavorativo.

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.

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 permettere 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.

Sono inoltre aumentati da 9 a 10 giorni i congedi per malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli nove anni di cui all'art. 62 CCNL.

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

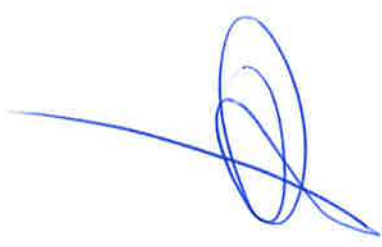
L'azienda si impegna inoltre a valutare, compatibilmente con la posizione professionale ricoperta e le condizioni organizzative correlate, modifiche temporanee dell'orario di lavoro per favorire l'inserimento del figlio all'asilo nido.

Fermo restando quanto sopra, concordato nell'accordo 20 settembre 2011, di cui le parti rinnovano l'impegno alla piena attuazione, a partire dall'inizio del mese successivo alla firma del presente accordo:

- i permessi retribuiti previsti dall'art. 40-bis lettera A CCNL Industria Alimentare a favore del genitore lavoratore o lavoratrice (art. 63 lettera A CCNL per i dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari) per le patologie di particolare gravità riguardanti il figlio individuate dal CCNL sono incrementati da 2 a 3 giorni complessivi nell'anno;
- il periodo di astensione facoltativa per congedo parentale, spettante a richiesta del genitore lavoratore o lavoratrice, potrà essere goduto, nei limiti massimi di legge e di CCNL e secondo le modalità ivi definite, anche frazionato a settimane o singole giornate intere di lavoro.

ASILO NIDO

Le parti si impegnano a verificare a livello di sito l'esistenza delle condizioni e modalità per poter richiedere la stipula di convenzioni con asili nido che consentano l'ingresso con una agevolazione economica ai figli dei propri dipendenti.



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:

- l'elenco dei rischi contenuto nel DVR dovrà essere oggetto di esame e valutazione congiunta e condivisa durante la stesura dello stesso. L'esame, anche in relazione alle indagini stress-lavoro correlato richieste dalla vigente normativa coinvolgerà le condizioni di organizzazione del lavoro nel suo complesso; le modalità di indagine - già avviate in alcuni siti in ottemperanza alle disposizioni di legge - l'esame dei risultati e le misure di intervento costituiranno oggetto di consultazione e confronto con gli R.L.S., per i quali saranno previsti interventi di informazione e formazione, integrabili anche su loro richiesta. Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di cointeressare gli R.L.S. nel sistema di informazione e sensibilizzazione in materia di sicurezza. 
- In ciascun sito verrà svolto periodicamente, di norma nell'ambito della riunione annuale sulla Sicurezza, uno specifico approfondimento congiunto Azienda-R.L.S. sullo stato delle denunce di malattia professionale e degli interventi da porre in atto per rimuoverne le cause.
- sarà inoltre effettuato con cadenza annuale un sopralluogo congiunto Azienda-R.L.S. degli ambienti di lavoro mirato alla valutazione del rispetto delle norme di sicurezza e dei D.P.I.. Tale verifica sarà effettuata con l'ausilio di un apposito questionario da compilarsi durante la stessa e i cui esiti costituiranno oggetto di esame in sede di Coordinamento RSU Granarolo. 
- gli R.L.S. saranno coinvolti per verificare la regolarità delle norme inerenti la sicurezza sull'intero ciclo produttivo; per questo motivo è confermato un monte ore aggiuntivo di 15 ore annue e verrà introdotta questa clausola nei contratti d'appalto. 



E' impegno comune delle parti assumere l' "opzione zero infortuni" quale obiettivo in materia di sicurezza del lavoro, riconoscendo altresì che tale obiettivo si sostanzierà in politiche e programmi di intervento volti a incrementare progressivamente la sicurezza del lavoro i cui esiti costituiranno oggetto di monitoraggio congiunto fra le parti.

In tale ambito l'Azienda ha provveduto ad implementare il sistema OHSAS 18001 multi sito di gestione della sicurezza nonché è impegnata ad adottare ulteriori nuove metodiche per diffondere la sicurezza del lavoro. L'andamento di tale certificazione costituisce materia di informazione-formazione verso gli R.L.S. e gli 

stessi saranno consultati in occasione degli audit effettuati dagli enti di certificazione.

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 per l'organizzazione del lavoro di stabilimento che possa essere estesa a tutte le realtà del Gruppo, confermano l'indirizzo 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 temperare al meglio il raggiungimento degli obiettivi aziendali, le specificità del sistema di approvvigionamento della materia prima ed esigenze dei lavoratori.

In coerenza con quanto condiviso nel capitolo su qualità e sicurezza alimentare e in quello sulla politica industriale, gli interventi organizzativi dovranno essere 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 nel rapporto con la grande distribuzione e, in particolare dalle fluttuazioni dei volumi produttivi conseguenti alle politiche di promozionalità indispensabili per competere nei nuovi scenari di mercato. Tali esigenze di flessibilità produttiva dovranno costituire oggetto di periodico preventivo confronto congiunto con le rappresentanze sindacali di sito per individuare regole e modalità condivise di gestione.

Tenuto conto della necessità di conseguire le finalità di cui sopra, nel novero delle soluzioni organizzative saranno prioritariamente perseguite quelle che permettano 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.

E' altresì confermato:

- che 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;

- che le parti riconoscono con riferimento a qualsiasi problematica attinente l'organizzazione del lavoro, in conformità agli assunti complessivi della contrattazione integrativa di Gruppo, 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.

Ciò premesso, con riferimento all'organizzazione di lavoro, nel confermare l'applicabilità degli strumenti previsti dai contratti collettivi (capitolo VII CCNL Industria Alimentare 27/10/2012, artt. 27 e seguenti CCNL per i dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari 5/12/2012) in ordine alla distribuzione dell'orario di lavoro, al ricorso a prestazioni straordinarie, alla flessibilità degli orari, nel rispetto dell'orario settimanale contrattuale nell'arco temporale annuale, si potranno determinare soluzioni organizzative a livello di singola unità produttiva che consentano - rispetto a quanto di prassi o già regolato da accordi di sito - tempestive modalità di attivazione di organizzazioni del lavoro flessibili di reparto/area produttiva, funzionali, attraverso un adeguamento giornaliero e/o settimanale del periodo di apertura delle linee, a cogliere le opportunità di vendita offerte dal mercato.

Tali adeguamenti vanno verificati congiuntamente con le rappresentanze sindacali di sito in ordine alle motivazioni di mercato-produttive della richiesta aziendale e con esse concordati periodo e organizzazione del lavoro da attivarsi. Tra le motivazioni di mercato-produttive si annoverano, in particolare, le produzioni con caratteristiche di elevata stagionalità, collegate a politiche promozionali o di specifici investimenti in *advertising* o verso il *trade* o correlate al lancio di nuovi prodotti.

Con le rappresentanze sindacali di sito saranno altresì concordate le articolazioni organizzative, ordinarie e/o straordinarie, ovvero riferite a condizioni non ricorrenti, correlate all'adeguamento delle politiche di approvvigionamento della materia prima di cui al capitolo "politica industriale".

Per le aree amministrative e di servizio alla produzione, fermo restando quanto sopra convenuto, è comune impegno delle parti valutare, promuovere e sperimentare organizzazioni del lavoro che rispondano a mutate richieste o bisogni dei clienti/consumatori Granarolo, all'evoluzione tecnologica e/o al mutamento del perimetro aziendale, verificate da parte delle rappresentanze sindacali di sito necessità e benefici competitivi cui sono finalizzate e concordate con esse periodi e organizzazioni del lavoro da attivarsi.

Viene confermato il computo "al minuto" per l'uscita e il rientro al lavoro per la pausa mensa.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro di sito, congiuntamente agli obiettivi di salvaguardare e sviluppare i livelli occupazionali e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, è impegno delle parti, valutare, promuovere e sperimentare, attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali di sito, l'ottimizzazione produttiva anche mediante forme di flessibilità di impiego interna di sito nelle aree di fabbisogno; le modalità attuative oggetto di confronto dovranno essere concordate con le rappresentanze sindacali di sito per salvaguardare e accrescere il patrimonio di professionalità acquisita dai lavoratori e riconoscere le opportunità di valorizzazione professionale connaturate alla polivalenza di impiego.

La ricerca di processi di lavoro più efficaci e la valorizzazione professionale del lavoratore costituiranno altresì il presupposto per la valutazione e la sperimentazione, previo accordo con le rappresentanze sindacali di sito, di organizzazioni del lavoro caratterizzate da una diversa e/o maggiore polifunzionalità degli operatori.

TEMPO DETERMINATO – SOMMINISTRATI

Come da accordo 20 settembre 2011, 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 conferma 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.

Fatte salve diverse previsioni del CCNL di carattere migliorativo per i lavoratori, convenendo nel riconoscere alla stabilità occupazionale ed all'esperienza di lavoro il carattere di fattore attivo della produttività, l'azienda si impegna ad esaminare prioritariamente per la proposta di assunzione la professionalità acquisita da lavoratori somministrati che abbiano già collaborato in corrispondenti mansioni per un periodo di almeno 3 mesi nei 12 pregressi in termini di:

- professionalità specifica (polivalenza, polifunzionalità, competenze acquisite);
- periodo di esperienza lavorativa in azienda.

A livello di singola realtà, in occasione degli incontri annuali ed alla luce della programmazione produttiva e dei calendari annui, si dovranno individuare tra azienda ed R.S.U. soluzioni di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine che abbiano caratteristica di continuità e ciclicità.



Come da vigente normativa al personale somministrato sarà assicurato l'inquadramento contrattuale corrispondente alla professionalità richiesta per le mansioni cui è adibito e, a decorrere dall'inizio del mese successivo alla firma del presente accordo, beneficerà del trattamento del servizio di mensa previsto per i dipendenti di sito.

FONDO SANITARIO

Con riferimento all'entrata in funzione del Fondo Sanitario previsto dal C.C.N.L., le Parti ribadiscono l'intenzione di individuare modalità e percorso di armonizzazione dell'attuale Fondo aziendale con il Fondo Sanitario contrattuale divenuto operativo avendo a riferimento il miglioramento delle prestazioni dei lavoratori assistiti.

In tal senso è stata attivata una commissione tecnica bilaterale per l'esame delle condizioni assicurative offerte dalla polizza aziendale in comparazione alle coperture garantite dal Fondo Sanitario contrattuale e, acquisite le note tecniche da essa prodotte, ferma restando l'invarianza dei costi a carico aziendale, le parti si impegnano a proseguire entro l'anno 2015 il confronto diretto al comune obiettivo di armonizzazione.

E' altresì confermata la disponibilità dell'Azienda a verifiche periodiche relative al funzionamento ed alla corretta applicazione della Cassa Rischio Vita come da previsioni dei CCNL applicati in Granarolo.



ARMONIZZAZIONE ORARIO DI LAVORO IMPIEGATI E QUADRI

Le parti, richiamando l'accordo 20 settembre 2011, confermano l'opportunità di avviare, entro 90 giorni dalla firma del presente accordo, un confronto congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali di sito per l'armonizzazione a 39 ore dell'orario di lavoro settimanale degli impiegati e quadri non direttamente interessati alle attività di produzione.

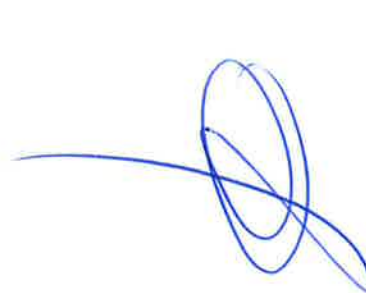


Fatto salvo il confronto di cui sopra, ove ancora vigente l'orario settimanale di 40 ore, la riduzione di orario giornaliero di 1 ora avverrà - di norma, salvo diversa richiesta del lavoratore - nella giornata di venerdì con il contestuale e proporzionale riassorbimento dal monte ore ROL maturato annualmente.



CURE TERMALI

E' integralmente richiamato quanto previsto dall'accordo 20 settembre 2011 nel paragrafo "Cure termali".



SALARIO VARIABILE

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 devono fondarsi sui seguenti principi:

- essere oggettivamente misurabili ed effettivamente raggiungibili;
 - essere rappresentativi delle aree professionali e/o siti produttivi e pertanto in questa logica possono 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.
- 

Ferma restando la generale conferma dei parametri di sito consolidati negli ultimi anni, essi potranno costituire oggetto di revisione e/o sostituzione, previo accordo con la RSU, con più efficaci indicatori degli obiettivi di efficacia, efficienza e qualità di sito; è altresì confermata la possibilità di individuare ulteriori obiettivi correlati a interventi organizzativi di miglioramento.

Relativamente alla quota di Salario Variabile riferita agli obiettivi di sito produttivo e/o aree professionali per le aree amministrative, a fronte della difficoltà ad individuare specifici indicatori gestionali è confermato che la quota parte di premio discenderà dalla media dei risultati dei siti produttivi e dell'area Commerciale, Marketing e Ricerca e Sviluppo, come da scheda obiettivi consolidate. Le Parti, Azienda ed RSU sito di Bologna e Milano (ove sono concentrate le funzioni amministrative) restano comunque impegnate a ricercare specifici parametri-obiettivo di area amministrativa sostitutivi.



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/area, a condizione che l'obiettivo di redditività aziendale registri una performance almeno uguale o superiore al 90%.

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

2014: 2.200 euro

2015: 2.260 euro

2016: 2.320 euro

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.

Nei siti in cui operava la CIGS., gli importi sopra definiti verranno riconosciuti in misura proporzionale ai periodi effettivamente lavorati.

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%.

Si conviene altresì che l'andamento degli obiettivi sarà monitorato congiuntamente tra Azienda e rappresentanze sindacali di sito con cadenza trimestrale.

PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE DELL'ACCORDO INTEGRATIVO VIGENTE PRESSO LO STABILIMENTO DI USMATE VELATE

Ferma restando l'applicazione dell'accordo siglato in data 31 luglio 2012 fino alla scadenza del 31 dicembre 2014, nell'ambito di un percorso di progressiva inclusione dello Stabilimento di Usmate Velate nell'Integrativo Granarolo, Azienda

e rappresentanze sindacali di sito avvieranno le trattative per il rinnovo dell'integrativo di sito da valere per il biennio 2015-2016 almeno 30 giorni prima dalla sua scadenza, dandosi reciproco affidamento che l'accordo relativo al biennio 2015-2016:

- dovrà realizzare una sostanziale armonizzazione ai contenuti normativi del presente accordo relativamente ai paragrafi Formazione, Sicurezza del Lavoro, Qualità e sicurezza alimentare, Diritti individuali, Pari Opportunità, Tempo determinato e somministrati e Appalti;
- approfondire la regolamentazione relativa a Organizzazione e orari di lavoro coerentemente con le specificità delle vocazioni produttive di sito;
- regolare la materia del Salario Variabile salvaguardando gli attuali parametri e meccanica di calcolo del premio da erogarsi e definendo, nell'ambito di un percorso di armonizzazione con questa parte dell'Integrativo Granarolo, i seguenti valori base di premio:
 - per l'anno 2015 € 1.350
 - per l'anno 2016 € 1.600

Ferma restando in generale la meccanica del calcolo del premio e la clausola di salvaguardia definita nell'accordo 24/04/14, l'eventuale penalizzazione del risultato dei parametri di produttività causa il mancato conseguimento del valore soglia del parametro di redditività non riguarderà la quota parte del salario variabile di produttività incrementata nel biennio 2015-16.

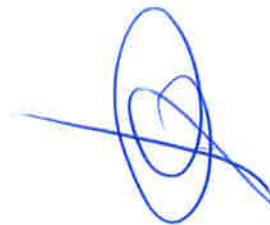
Successivamente all'accordo 2015-2016 di cui sopra al personale dello stabilimento di Usmate sarà esteso l'Integrativo Granarolo; il processo di armonizzazione del valore base del salario variabile si completerà secondo il seguente schema:

- riconoscendo per l'anno 2017 € 1.850 cui si sommerà l'eventuale incremento annuo previsto in sede di rinnovo dell'Accordo Integrativo Granarolo per il restante personale aziendale;
- riconoscendo per l'anno 2018 € 2.100 cui si sommerà l'eventuale incremento annuo previsto in sede di rinnovo dell'Accordo Integrativo Granarolo per il restante personale aziendale;
- riconoscendo per l'anno 2019 la piena equiparazione al valore economico definito per gli altri stabilimenti di Granarolo.

Dal 2017 l'erogazione del salario variabile si conformerà a quanto previsto nell'integrativo Granarolo nel capitolo del salario variabile ed a quanto in essere negli altri stabilimenti del Gruppo.

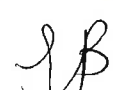
DECORRENZA E DURATA, CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo ha decorrenza e validità 1/01/14 - 31/12/2016, fermo restando che lo si intende in vigore fino a successivo rinnovo.
Esso trova applicazione:

- 
- 
- a Granarolo Spa, ad eccezione dei dipendenti acquisiti a seguito dell'affitto/acquisizione del ramo d'azienda "attività produttive Lat Bri Latticini Brianza SpA" in Granarolo SpA alla firma del presente accordo, verso i quali trova applicazione esclusivamente quanto previsto nel paragrafo "1. Coordinamento di Gruppo" e nel paragrafo dedicato che precede;
 - a Casearia Podda Srl e ad eventuali altre società acquisite successivamente alla data del 24 aprile 2014 per quanto previsto nel paragrafo "1. Coordinamento di Gruppo";
 - a Zeroquattro Srl per quanto espressamente in esso richiamato e per le norme di cui allo specifico protocollo integrativo.
- 

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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





PROTOCOLLO INTEGRATIVO ZEROQUATTRO SRL

Premessa

Il contesto di riferimento nel quale opera Zeroquattro vede riflesse le dinamiche dell'andamento del mercato di Granarolo evidenziando il costante e progressivo impatto negativo sui volumi movimentati costituenti il principale fattore di equilibrio economico a seguito del quale l'Azienda ha intrapreso azioni di efficientamento e di riorganizzazione delle proprie strutture.

Anche il canale di mercato del Normal Trade nel quale Zeroquattro opera in maniera diretta fa rilevare l'impovertimento della numerica dei punti di vendita oltre ad un diverso mix di quantità di prodotto in consegna sulla tentata vendita che incide ulteriormente sulla marginalità della zona.

Ad oggi Zeroquattro, per quanto principalmente integrata nelle politiche di vendita del Gruppo Granarolo, ha intrapreso un progetto di sviluppo commerciale, che partendo dai servizi di distribuzione dei clienti terzi vuole diventare una realtà commerciale e distributiva leader nel settore dei prodotti freschi.

Nell'evidenza che il presente rinnovo avviene nel contesto di un quadro societario che vede la separazione delle attività logistiche da quelle commerciali, con l'annunciata operazione di scissione proporzionale societaria, Zeroquattro conferma la piena appartenenza al sistema di relazioni industriali così come ispirato e declinato nell'Accordo Integrativo del Gruppo Granarolo, andando con il presente documento ad aggiornare il Protocollo del 20/09/2011, nei singoli indirizzi e capitoli specifici, come segue:



RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti confermano la centralità del Coordinamento Sindacale Nazionale, quale organismo di riferimento sia per la parte di informativa che per quella negoziale nel il reciproco riconoscimento delle forme di rappresentanza del:

- 1) COORDINAMENTO SINDACALE ZEROQUATTRO
- 2) COORDINAMENTO SINDACALE DEL GRUPPO GRANAROLO

Le Parti, definiranno la composizione e le modalità di partecipazione alle sopra indicate forme di rappresentanza entro 90 giorni dagli effetti dell'annunciata operazione di scissione societaria.

Le rappresentanze sindacali di singolo insediamento e/o territoriali si intendono regolate dalle disposizioni del CCNL, dagli accordi confederali in essere e dal Testo Unico sulla rappresentanza e all'Accordo Flai-Fai-Uila.

Gli ambiti negoziali e le procedure sono quelle riconosciute a livello generale dall'Integrativo di Gruppo Granarolo.

A livello società, è prevista l'informazione e il relativo confronto in merito a:

- Organici e organizzazione del lavoro
- Orari di lavoro
- Politiche professionali e inquadramenti,
- Programmi di riorganizzazione e ristrutturazione
- Programmi di formazione ed addestramento
- Andamento e risultati dei programmi di gestione delle situazioni critiche aziendali
- Andamento e gestione dei sistemi incentivanti
- Ambienti di lavoro, salute e sicurezza,
- Qualità dei servizi e sicurezza alimentare.

Le rappresentanze sindacali esercitano l'azione negoziale a livello-società, con l'assistenza ed il coordinamento delle Segreterie Nazionali FAI- FLAI-UILA.

A livello territoriale o di singolo insediamento, è prevista l'informazione ed il relativo confronto relativamente a misure, progetti o interventi di natura integrativa, specifica o in deroga rispetto a quella aziendale in ordine a:

- Organici e organizzazione del lavoro,
- Orari di lavoro
- Ambienti di lavoro e sicurezza
- Andamento e gestione dei sistemi incentivanti
- Qualità dei servizi e sicurezza alimentare

Le rappresentanze sindacali esercitano l'azione negoziale a livello territoriale o di sito, con l'assistenza ed il coordinamento delle strutture sindacali territoriali FAI- FLAI-UILA.

ISTITUTI A CARATTERE SINDACALE

-Assemblee:

La convocazione dell'Assemblea dei lavoratori dovrà avvenire per iscritto con almeno 3 giorni lavorativi di preavviso con indicazione dell'ordine del giorno.

Le RSU/RSA promotrici dell'Assemblea comunicheranno pariteticamente alla Direzione l'ora e i locali in cui vorrebbero tenere l'Assemblea, precisando le categorie del personale da riunire.

Nel caso in cui i locali richiesti per l'Assemblea non dovessero risultare disponibili, l'Azienda comunicherà alla RSU/RSA, la sede alternativa.

-Affissione e diffusione di stampa e comunicati

L'azienda presso le sedi in cui risultano costituite le RSU/RSA metterà a disposizione delle stesse spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai componenti delle RSU/RSA o dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Copia delle comunicazioni dovrà essere inoltrata alla Direzione Aziendale.

Ai rappresentanti delle RSU/RSA l'azienda metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica aziendale.

-Agibilità sindacali

Alle RSU / RSA di Zeroquattro sono riconosciute le medesime agibilità sindacali riconosciute alle rappresentanze di sito dall'Integrativo del Gruppo Granarolo.

POLITICA INDUSTRIALE

L'attività, nelle sue due principali aree di business - la logistica e la distribuzione - è ad oggi, in massima parte, rivolta alle società del Gruppo Granarolo, anche se la Società persegue politiche di sviluppo verso clienti terzi i cui ricavi, nel 2013, hanno raggiunto il 4,7% del fatturato totale.

Si conferma l'importanza dello sviluppo del business verso clienti terzi, atto a sostenere l'equilibrio economico dell'azienda e a qualificare il progetto di commercializzazione di detti prodotti per il tramite della propria organizzazione e la capillarità della propria distribuzione presente sul territorio.

In un'ottica di medio periodo l'attività è rivolta principalmente al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- adeguamento del proprio sistema distributivo alle dinamiche evolutive della grande distribuzione, concentrando volumi crescenti di prodotti (in particolare di latte fresco) verso i flussi di consegna più corti e quindi meno onerosi e negoziando con le maggiori insegne una gestione differenziata dei listini, inclusiva del contenuto di servizio;

- ridefinizione contestuale della missione della propria forza vendita su un profilo di specializzazione commerciale, organico alle strategie di sviluppo della capogruppo nel comparto dei caseari, sia freschi e freschissimi, che duri;

- investire le competenze e capacità specifiche di presidio del mercato nei canali di riferimento (normal trade, ho.re.ca. di bassa ponderata, ecc..) per lo sviluppo della rappresentanza commerciale all'esterno del Gruppo Granarolo, in particolare verso marche leader di prodotti alimentari freschi;

- ricerca di una corretta gestione della logistica aziendale massimizzando il livello di servizio ai clienti in termini di rapidità, qualità e personalizzazione. Ciò anche attraverso la ricerca di partnership mirate in considerazione di possibili sinergie con altri operatori del settore logistico che possano fornire competenze, opportunità di razionalizzazione dei carichi e delle tratte di percorso.

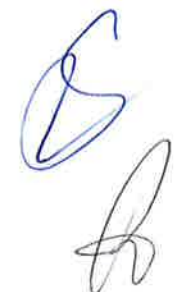
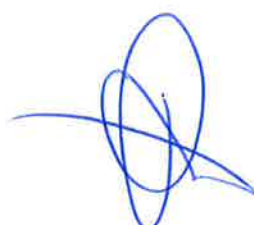
Per quanto riguarda le politiche di gestione del personale tesi alla valorizzazione del lavoro e delle risorse umane si fa richiamo alle politiche del Gruppo Granarolo.

Per il 2014 è autorizzato un piano di investimenti pari a € 1.265.000 rivolto a:

Valuta /Eur	2014
Rinnovo parco Automezzi	315.000
Impianti nelle Piattaforme e Transit point	620.000
Informatizzazione	330.000

Le modalità di informazione e di confronto tra le parti sulle politiche di investimento sono quelle richiamate dall'Integrativo del gruppo Granarolo.

Il presente protocollo assume e fa proprie le norme definite dall'Integrativo di Gruppo Granarolo in ordine alle Terziarizzazioni e agli Appalti per quanto applicabili alle attività specifiche di Zeroquattro, nonché quanto stabilito in ordine a Qualità e Sicurezza Alimentare.



FORMAZIONE

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo

PARI OPPORTUNITA'

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

SICUREZZA SUL LAVORO

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

L'ORGANIZZAZIONE E GLI ORARI DI LAVORO

La struttura operativa della Società è articolata nelle funzioni di Logistica, Distribuzione, Ambiente e Qualità, Controllo e Risorse Umane. La Società capogruppo Granarolo Spa assicura i servizi di presidio delle funzioni Amministrazione, Finanza e Sistemi Informativi.



L'orario di lavoro per tutto il personale dipendente non facente riferimento al Prodotto VV.PP è di 39h settimanali contrattuali realizzato attraverso i riposi individuali di cui all'art.30 del CCNL Industria Alimentare.

L'orario settimanale è ripartito sulla base delle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali con le seguenti possibili articolazioni:

- a) Su 5 giorni dal Lunedì al Sabato, con 1gg riposo a scorrimento nella settimana
 - b) Su 5 giorni dal Lunedì al Venerdì
 - c) Su 6 giorni dal Lunedì al Sabato
- 

Le parti convengono di assegnare ad uno specifico tavolo tecnico l'identificazione e l'assegnazione delle articolazioni settimanali dell'orario di lavoro.

Per il personale dipendente Addetto alle Consegne e alla tentata Vendita ai quali si applica il Protocollo VV.PP l'orario settimanale contrattuale è di 40h, suddiviso su sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato,



L'azienda si impegna a fornire su base semestrale un'informazione di dettaglio relativa all'organizzazione distributiva ed ai relativi carichi di lavoro, i quali potranno essere oggetto di confronto fra le Parti, anche a livello di sito.



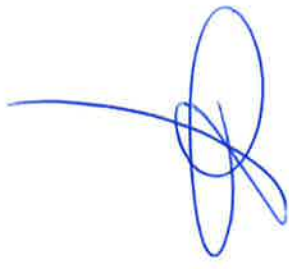
PROFESSIONALITA'



Stante il progetto di sviluppo di Zeroquattro nella sua dimensione commerciale nella quale la professionalità del personale ne costituiscono un elemento fondamentale, Le Parti, riscontrano l'esigenza di addivenire ad una valutazione dei profili professionali, nel comune obiettivo di identificare, per ciascuna professionalità, un profilo di competenze che sia in grado di supportare gli obiettivi del business non solo nel comparto lattiero-caseario ma anche verso il mercato dei prodotti no dairy.

Si conviene pertanto che a far data dal 01.01.2015, si proceda ad un esame congiunto dei profili professionali presenti in azienda.





Per gli Addetti alle consegne e alla tentata vendita, ai quali si applica il protocollo VV.PP si conferma il percorso sull'acquisizione della professionalità e conseguente inquadramento contenuto nell'Accordo del 16/07/2012.

DIRITTI INDIVIDUALI, TEMPO DETERMINATO E LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

FONDO SANITARIO

Si applica quanto previsto al punto 11 dell'Accordo dell'11/05/2010.

TICKET RESTAURANT

Si applica quanto definito al punto 12 dell'Accordo dell'11/05/2010.

SALARIO VARIABILE

Le Parti, stante il processo di armonizzazione in corso dei trattamenti retributivi derivanti dall'Accordo del 11 maggio 2010, definiscono per il presente istituto, le seguenti articolazioni e riconoscimenti:



1. Per i lavoratori provenienti da Granarolo SpA, intesi quali i lavoratori trasferiti in Zeroquattro srl il 01 giugno 2010 e da operazioni societarie infragruppo successive, il valore e gli incrementi del SV sono quelli dell'Integrativo del Gruppo Granarolo;
2. Per i lavoratori, non rientranti nel punto che precede, *che non sono destinatari di un apposito sistema retributivo incentivante*, il valore del SV è pari alla somma dell'importo lordo annuo dell'Elemento di garanzia di cui all'art.55 lettera B del CCNL Industria Alimentare corrispondente all'inquadramento al 1°livello S, oltre ad incremento definito che, per anno di riferimento, porta ad un totale complessivo di:

-€ 933,00 per l' anno 2014
-€ 1.212,00 per l' anno 2015
-€ 1.490,00 per l' anno 2016

3. Per i lavoratori inquadrati nel Protocollo VV.PP del Ccnl Industria Alimentare il Salario Variabile è da intendersi a valere, ed ivi assorbito, nel sistema retributivo incentivante denominato "Piano Produttività" di cui all'Accordo Sindacale del 15/02/2012 e nel "Sistema incentivante Provvigionale" di cui all'Accordo Sindacale del 05/12/2012.




Nel valore lordo annuo del "Piano Produttività" di cui all'Accordo Sindacale del 15/02/2012 a far data dal 01 settembre 2014 confluirà, il valore lordo annuo del Premio Obiettivi di cui all'art.55 lettera B del CCNL corrispondente all'inquadramento del livello 3A.

Vengono inoltre definiti, a far data dal 01 settembre 2014, gli incrementi degli importi del sistema incentivante "Piano Produttività" di cui all'Accordo Sindacale del 15/02/2012 che

comlessivamente, ivi inclusa la confluenza del premio obiettivi art.55 lett.B, portano il valore lordo annuo totale del "Premio Produttività" a:

- € 2.675,00 dal 01/09/2014
- € 2.767,00 per il 2015
- € 2.858,00 per il 2016

Le modalità di calcolo ed erogazione sono quelle contenute negli Accordi Sindacali anzi richiamati.

Per i lavoratori di cui ai punti 1 e 2 il Salario Variabile sarà calcolato con riferimento al raggiungimento dei parametri/obiettivi come di seguito indicati:

EBITDA di Gruppo	25,0%				
OBIETTIVI DI COMPETITIVITA' AZIENDALE	75,0%				
	100,0%				
DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI COMPETITIVITA' AZIENDALE:	misura	Personale Logistico	Personale Distribuzione & Commerciale	Personale dei servizi centrali	fonte
Fatturato del canale "Diversificazione e Clienti Terzi"	Valore in €	20%	40%	20%	Budget-Piano Aziendale
Livello di servizio (prevendita + Tentata vendita)	Valore in %	35%	15%	30%	Budget-Piano Aziendale
Costo Totale Logistico Distributivo in €/ton	Valore in €	20%	20%	25%	Budget-Piano Aziendale
		75%	75%	75%	

Per l'erogazione del SV si farà riferimento alle modalità previste dall'Integrativo Granarolo (erogato in un'unica soluzione nel mese di Maggio di ogni anno, con riferimento ai risultati dell'anno precedente, fatto salva la diversa modalità di erogazione per i VV.PP di cui all'Accordo del 15/02/2012)

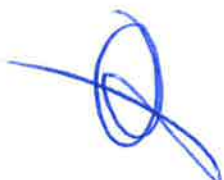
Il Salario Variabile è riconosciuto a tutti i dipendenti, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, in ragione della durata dello stesso e della relativa prestazione lavorativa. In caso di lavoratori a part-time sarà proporzionato all'orario di lavoro contrattuale.

Per il rapporto di lavoro a tempo determinato l'erogazione avverrà, nel mese in cui termina il rapporto di lavoro e in proporzione alla sua durata, nell'esercizio di riferimento, prendendo a calcolo l'importo messo in palio nell'anno, diviso 365 per i giorni di durata del rapporto nell'anno.

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%.

Le Parti si danno reciprocamente atto, relativamente al presente istituto e per i lavoratori di cui al punto 2), dell'impegno a proseguire nel processo di armonizzazione con il prossimo rinnovo del contratto integrativo aziendale.



APPLICABILITA' DI AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E FISCALI PREVISTE DALLA NORMATIVA

Le parti si danno atto che le erogazioni corrisposte ai sensi del presente accordo, in quanto correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico ed agli utili dell'impresa e ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, hanno le caratteristiche per beneficiare dello sgravio contributivo in favore della contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, commi 67 e 68, della legge n. 247 del 2007 come disciplinato dall'articolo 4, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Su dette somme, nel rispetto delle normative vigenti, ove applicabili, e delle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, si farà ricorso all'agevolazione fiscale prevista dal DPCM 22 gennaio 2013 e dal DPCM 19 febbraio 2014 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro.



DICHIARAZIONE DI CONFORMITA' AI SENSI DELL'ART. 3, DPCM 22 GENNAIO 2013

Ai sensi dell'art 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, le Parti si dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DPCM in oggetto ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del citato provvedimento e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione dello stesso costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del medesimo DPCM.



A tale scopo, come previsto dalla normativa vigente, il presente Accordo sarà depositato a cura della Direzione Aziendale presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna entro trenta giorni dalla sottoscrizione.



Bologna, 08/07/2014