

- 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.

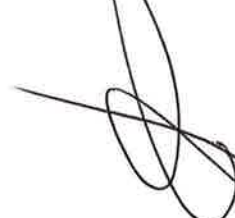
Il Coordinamento delle RSU disporrà di un monte ore annuo di 1.500 ore e di un fondo forfetario di 25.000 Euro per rimborso spese; disporrà inoltre degli strumenti / mezzi idonei, anche di tipo informatico (bacheca elettronica, posta elettronica e relativo supporto hardware) necessario ad una normale 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.

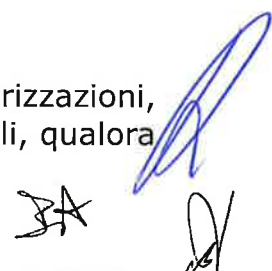



Le parti concordano che oltre ai due consolidati incontri annuali tra Azienda e Coordinamento RSU potrà essere attivato a iniziativa di una di esse ulteriori momenti di incontro ed interlocuzione di verifica dell'attuazione del presente accordo o volti ad approfondire aspetti specifici delle condizioni di competitività e dei mercati in cui opera il Gruppo Granarolo.

• 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:


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

a) Le parti si danno atto 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

Le scelte di politica industriale non possono prescindere dall'evoluzione di mercato che ha visto prepotentemente conquistare quote di mercato da parte della Private Label, in particolare nel latte fresco (previsione di ulteriore crescita di 3,8 punti della quota a valore sul 2010, raggiungendo il 24,5%), con l'accentuarsi di una tendenza alla banalizzazione del prodotto in termini di valore e la conseguente perdita di redditività per l'intera filiera zootecnica e industriale.

Ulteriore fattore caratterizzante l'evoluzione del mercato è lo sviluppo in Italia di competitors internazionali che, anche attraverso un processo di acquisizioni e concentrazione operato anche nel nostro paese, possono beneficiare di economie di scala e di internazionalizzazione (mercati di sbocco, assetti produttivi, approvvigionamento materie prime, sviluppo nuovi prodotti) cui Granarolo, per le proprie caratteristiche e natura di azienda di filiera italiana, può accedere limitatamente.

A ciò si accompagna un effetto inflattivo relativo alle materie prime, derivante da un'accresciuta domanda dei paesi di recente sviluppo economico (area BRIC), non integralmente trasferibile, nel contesto di mercato nazionale, nei prezzi al consumo dei prodotti agroalimentari.

Tale generale contesto di mercato impone a Granarolo un adeguamento del proprio modello di business, per assicurare competitività, occupazione e redditività, funzionali allo sviluppo dell'Azienda, salvaguardo i punti di forza che ne hanno garantito la crescita, sintetizzabili nei seguenti punti:

- 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;
- 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 - oggetto di politiche di rilancio - 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;
- l'innovazione di prodotto quale fondamentale fattore per sostenere la distintività di marca, svilupparsi in segmenti di mercato in crescita e assicurare maggior valore alle produzioni (programma di innovazione che a regime si preveda valga il 10% del fatturato), accompagnato da modalità innovative degli investimenti in comunicazione;
- perseguimento di opportunità di crescita anche mediante acquisizioni e partnership, funzionali all'ingresso in nuove aree di mercato, all'incremento di



fatturato con conseguente efficientamento dei costi strutturali, nonché in logica di assicurare il pieno governo della qualità rispetto a produzioni oggi esterne;

- 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;
- piani di sviluppo sui mercati esteri attraverso partnership con operatori di livello internazionale e lo sviluppo di organizzazioni dedicate (Granarolo Iberica, quale primo progetto di innovazione organizzativa);
- efficienza produttiva e generale della struttura d'impresa di Granarolo al livello della migliore concorrenza, necessaria e coerente con 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, 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 (revisione dei processi di demand e production planning, efficientamento 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 Granarolo nel *fresco* quale leva di sviluppo, bloccando e invertendo il trend di costo €/tons anche mediante lo sviluppo delle capacità di tentata vendita: miglioramento degli attuali mix valore/volume, sviluppo organizzativo del sistema, crescita professionale degli operatori, con l'obiettivo di raggiungere un posizionamento da leader nella logistica integrata dei prodotti freschi;
- 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*;

In termini di vocazioni produttive, nell'attuale assetto produttivo del Gruppo, come delineato successivamente agli interventi di riorganizzazione del 2008 e 2009, ciò implica:

1. la stabilizzazione delle produzioni di latte fresco sugli stabilimenti di Pasturago, Bologna, Anzio 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 ha dato ai contenuti di servizio di questa tipologia, individuando in Bologna la localizzazione di questa linea di prodotto, anche per quanto riguarda eventuali ulteriori sviluppi in termini di referenze;
3. il consolidamento delle produzioni di latte a lunga conservazione negli stabilimenti di Pasturago, 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 nello stabilimento di Pasturago;
5. l'ottimizzazione della filiera produttiva dei caseari, consolidata nello stabilimento di Bologna a seguito di importanti investimenti impiantistici e di sviluppo dell'innovazione, concordando le forme di organizzazione del lavoro di produzione necessarie ad affrontare le curve stagionali e la promozionalità.

Il piano di investimenti realizzati nel biennio precedente, oltre al potenziamento delle capacità produttive (ESL, caseari, yogurt) ha perseguito l'obiettivo di migliorare gli standard di qualità, sicurezza del lavoro e gestione degli impatti ambientali degli attuali 5 siti produttivi Granarolo. Per il 2011, volto a sostenere la politica industriale del gruppo, è autorizzato un piano investimenti sui diversi siti di € 21.755.550 così distribuiti:

Bologna	€ 7.819.250
Pasturago	€ 5.713.800
Soliera	€ 6.527.500
Anzio e Gioia del Colle	€ 1.695.000

Ad essi si aggiungono, nel biennio 2011-2012, investimenti autorizzati per oltre € 3.000.000 relativi ai sistemi informativi.

Per il 2012 e 2013 sono altresì previsti sui diversi siti investimenti per € 15.080.000 nel 2012 e € 11.595.000 nel 2013:

Bologna	Anno 2012	Anno 2013
	€ 4.315.000	€ 3.930.000

Pasturago	€ 2.780.000	€ 2.640.000
Soliera	€ 6.540.000	€ 2.475.000
Anzio e Gioia del Colle	€ 1.445.000	€ 2.550.000

Le parti concordano fin da ora un momento di approfondito confronto sui programmi di investimento 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. Verrà data dettagliata informazione sulle produzioni svolte tramite 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 hanno riguardato la qualità delle produzioni lattiero-casearie ed un diffuso allarme presso i consumatori con danni rilevanti e generalizzati all'industria di settore, 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.

Gli strumenti e le esperienze a disposizione, saranno integrati nel biennio 2011-2012 da progetti di innovazione nel governo della qualità, realizzati in collaborazione con Università ed enti di ricerca, 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, che, unitamente alle politiche di controllo della filiera, costituiscano anche per il futuro 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 nel 2010 (55% delle oltre 16.000 ore di formazione annue) concordano 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

Nel confermare la non appaltabilità delle attività di trasformazione, di imbottigliamento, confezionamento, manutenzione ordinaria, logistica integrata nel ciclo produttivo dei siti produttivi di Granarolo SpA, 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.

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

E' altresì riconfermato che 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 e organizzative (Comitati tecnici 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 di progetto.



FORMAZIONE

Le parti, riconfermando quanto previsto dall'Accordo 22 marzo 2007 in materia di formazione dei lavoratori, e in particolare i capoversi 4 e 5, ovvero che:

- affinché i piani formativi possano essere pienamente aderenti alle reali esigenze, entro 3 (tre) mesi dalla firma del presente accordo, verrà costituita una 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;
- sono convenute sin d'ora le seguenti 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 proceso e di prodotto;

concordano sulla necessità di registrare puntualmente le attività formative svolte da ciascun dipendente mettendo a disposizione periodicamente e/o a richiesta dell'interessato il documento di riepilogo dell'attività svolta attestato dall'Azienda. La registrazione sarà effettuata sul sistema informativo di gestione del personale ed implementata entro l'anno in corso.

L'addestramento *on the job* sarà erogato dall'azienda o con la collaborazione delle maestranze con esperienza dei processi produttivi di linea sotto la responsabilità dei responsabili di area produttiva.

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 8 a 10 giorni i congedi per malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto 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.

ASILO NIDO

L'azienda si rende disponibile a verificare con le rappresentanze sindacali di sito l'esistenza delle condizioni 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:

- la mappa dei rischi dovrà essere oggetto di valutazione congiunta e condivisa prima di sottoporla al giudizio dell'ente esterno. L'esame, anche in relazione alle indagini stress-lavoro correlato richiesti 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.

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" 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 è impegnata ad implementare il sistema OHSAS 18001 di gestione della sicurezza nonché nuove metodiche per diffondere la cultura della sicurezza del lavoro. Tali progetti costituiranno materia di informazione-formazione e consultazione verso gli R.L.S..

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 contemperare al meglio il raggiungimento degli obiettivi aziendali con le esigenze dei lavoratori.

Come da accordo 22 marzo 2007, 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.

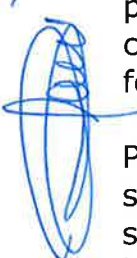
Le seconde attengono principalmente alla necessità di realizzare condizioni di equilibrio tra tempo di lavoro e tempo libero che incidano positivamente sulla qualità della vita, tenendo conto delle condizioni ambientali peculiari in cui le diverse realtà locali sono inserite e delle specificità di genere.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

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 dell'accordo 22 marzo 2007, 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.

Per quanto riguarda l'organizzazione di lavoro, nel confermare quanto previsto dai CCNL e dalla contrattazione articolata, si potranno determinare soluzioni a livello


di singola unità produttiva (anche in relazione al riconoscimento del CCNL 8 ottobre 2009 che "il concetto di attività stagionale - sempre presente nel settore alimentare - si è nel tempo significativamente modificato e ampliato estendendosi da una stagionalità legata alla disponibilità delle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalla domanda del consumatore") 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 che consentano, attraverso un adeguamento giornaliero e/o settimanale del periodo di apertura delle linee, di 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. Ciò con particolare riferimento alle produzioni con caratteristiche di elevata stagionalità e che offrono opportunità di crescita sul mercato - derivanti anche da politiche di innovazione - quali i formaggi a pasta filata e la produzione thè conto terzi.




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, 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.

Si conviene altresì che, a decorrere dal 1 gennaio 2012 è attivato 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 - SOMMISTRATI

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.

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.

FONDO SANITARIO

Con riferimento all'entrata in funzione del Fondo Sanitario previsto dal C.C.N.L., le Parti concordano di incontrarsi per individuare modalità e percorso di armonizzazione dell'attuale Fondo aziendale con il Fondo Sanitario contrattuale non appena esso diventerà operativo.

E' 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.

BUONO DAY

Il valore del Buono Day, ove vigente, il suo riconoscimento sulla base degli accordi di sito, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è di € 5,29.

ARMONIZZAZIONE ORARIO DI LAVORO IMPIEGATI E QUADRI

Le parti convengono sull'opportunità di avviare, entro 60gg dalla stipula 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

Le parti, in relazione al mutato contesto ambientale e lavorativo dei siti produttivi Granarolo rispetto al momento in cui furono siglati accordi in materia di cure termali, convengono sull'opportunità di attivare uno studio per ridisciplinare l'istituto ove vigente, in correlazione con il programma di interventi sulla

condizione ambientale del lavoro oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali di sito.

Posti i diritti acquisiti alla data del presente accordo, si conviene sull'obiettivo di rianalizzare e ridefinire causali e modalità di godimento attuali dell'istituto attraverso un confronto congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali di sito da realizzarsi entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

Resta confermata per tutti i dipendenti la fruizione delle cure termali, quando prescritte dai competenti organi sanitari con riconoscimento dell'indennità di malattia, senza limitazioni in ordine alla durata nonché al periodo ove ne sia certificata l'urgenza e indifferibilità.




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.
- 

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

2011: 1.900 euro
2012: 2.000 euro
2013: 2.100 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%.

Relativamente alla quota di Salario Variabile riferita agli obiettivi di sito produttivo e/o aree professionale (peso 75%) si conviene:

- per l'anno 2011 verranno mantenuti gli obiettivi di sito produttivo validi per l'anno 2010. Nel corso del 2011 saranno monitorati gli obiettivi di cui alle schede allegate le cui risultanze saranno congiuntamente esaminate con le rappresentanze sindacali di siti entro il 28/02/2012 al fine di concordare la loro validità a partire dall'anno 2012. Dagli obiettivi dello Stabilimento di Gioia del Colle saranno eliminati quelli relativi al servizio logistico il cui peso sarà proporzionalmente assorbito dai restanti obiettivi;
- a fronte della difficoltà ad individuare specifici indicatori gestionali per le aree amministrative (quasi esclusivamente allocate sul sito di Bologna), nel 2011 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 allegata. Le Parti, Azienda ed RSU sito di Bologna, restano comunque impegnate a ricercare per gli anni seguenti specifici parametri-obiettivo di area amministrativa.

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

RETE VENDITA

L'attuale organizzazione della rete vendita, sia in relazione alla costituzione di Zeroquattro S.R.L. che per l'evoluzione dei canali di vendita e, tra essi, dell'organizzazione della GDO, è oggetto di analisi riorganizzativa volta ad ridefinire figure professionali che, nelle rispettive aree/clienti di competenza, abbiano piena responsabilità del sell out o, diversamente, della negoziazione con CE.DI. e strutture della GDO.

Le parti concordano che tale progetto dovrà costituire oggetto di preventivo confronto fra le parti entro ottobre 2011 e che, in relazione ad esso, saranno ridiscussi gli istituti economici specifici di area professionale.

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, CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo ha decorrenza 1/01/11 - 31/12/2013, fermo restando che lo si intende in vigore fino a successivo rinnovo.

Il presente accordo si applica al Gruppo Granarolo alla data del 1° gennaio 2011, fatti salvi diversi accordi tra le parti.

Esso trova applicazione per quanto espressamente in esso richiamato e per le norme di cui allo specifico protocollo integrativo a tutti i lavoratori Zeroquattro.

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 progetto di riorganizzazione della logistica distributiva del gruppo Granarolo, realizzatosi nel 2010 con la costituzione di Zeroquattro srl, è stato condiviso dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori come risposta imprenditoriale di alto profilo alle problematiche evolutive del mercato lattiero-caseario e ai rischi di squilibrio economico-gestionale che essi inducono sulla parte terminale della filiera.



La valorizzazione degli asset logistici del gruppo e della rete distributiva e di tentata vendita come veicolo di sviluppo commerciale sia della diversificazione innovativa di Granarolo, sia dell'offerta di servizi ad altri operatori del largo consumo alimentare vincolati alla catena refrigerata, si confermano, ad un anno dalla partenza del progetto, quali scelte strategiche che consentono di ristabilire le condizioni di sostenibilità economica del processo logistico-distributivo in presenza di dinamiche di mercato che registrano la decisa contrazione dei volumi di latte fresco per effetto dell'aumento delle private label, della centralizzazione delle consegne in GDO, della riduzione numerica dei negozi al dettaglio, oltre ai fenomeni mondiali imprevedibili, che per effetto della crisi economica, vedono la riduzione dei consumi verso prodotti a minor prezzo e dove i principali concorrenti diventano sempre più forti e concentrati.


Il progetto ha peraltro realizzato un importante punto di avanzamento nelle condizioni dei lavoratori provenienti dalle cooperative di trasporto e distribuzione che hanno conferito i rami di azienda in Zeroquattro, attraverso l'integrazione nel CCNL dell'Industria alimentare e gli accordi di armonizzazione sottoscritti; condizioni che hanno anche consentito misure di tutela sociale dei lavoratori coinvolti nel piano di riorganizzazione totalmente equiparabili alle altre situazioni di crisi del gruppo.

Con l'ingresso di Zeroquattro nell'Integrativo del Gruppo Granarolo e con la definizione del presente Protocollo le parti intendono consolidare le pattuizioni acquisite e far ulteriormente avanzare il processo di integrazione, introducendo nel contempo le specificità e distinzioni che devono necessariamente contraddistinguere la società in questa fase iniziale del proprio percorso, caratterizzato da un rilevante processo di riorganizzazione ancora in atto e da un quadro di mercato esterno fortemente condizionato, in settori come i trasporti e i servizi di handling, da processi di deregolazione e dumping difficilmente contrastabili.



Pertanto, confermando la piena appartenenza di Zeroquattro al sistema di relazioni industriali e ai principi ispiratori dell'accordo integrativo del Gruppo Granarolo, si definiscono i seguenti indirizzi specifici per l'applicazione dei singoli capitoli del secondo livello di contrattazione.

RELAZIONI INDUSTRIALI



Sin dall'Accordo del 11 maggio 2010 e negli Accordi che si sono susseguiti, Le parti hanno inteso consolidare la centralità del coordinamento nazionale, quale organismo di riferimento sia per la parte di informativa che per quella negoziale. Al fine di rafforzare e ulteriormente valorizzare il sistema delle relazioni industriali, secondo le rispettive competenze negoziali, Le Parti convengono sull'esigenza di avviare l'articolazione e il reciproco riconoscimento delle seguenti forme di rappresentanza:



1) COORDINAMENTO SINDACALE ZEROQUATTRO

Entro 60 giorni dalla firma del presente accordo, Le parti concorderanno il numero dei delegati sindacali che parteciperanno al Coordinamento Sindacale Zeroquattro, nominati dalle OO.SS stipulanti il CCNL ed individuati tra i rappresentanti RSU/RSA di Zeroquattro;

2) COORDINAMENTO SINDACALE DEL GRUPPO GRANAROLO

Entro 60 giorni dalla firma del presente accordo Le parti concorderanno il numero dei delegati sindacali che parteciperanno al Coordinamento Sindacale del Gruppo Granarolo, nominati dalle OO.SS stipulanti il CCNL ed individuati tra i componenti del Coordinamento Sindacale Zeroquattro;

3) RAPPRESENTANZE AZIENDALI

Le Organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano a promuovere l'elezione, a livello territoriale o di singolo insediamento, le RSU/RSA, in tutte le unità organizzative aziendali, in base alle disposizioni del CCNL e degli accordi interconfederali in essere, entro il mese di novembre 2011.

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 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

Lo sviluppo di Zeroquattro si integra completamente nelle scelte di politica industriale di Granarolo spa e punta a sostenere lo sviluppo di Granarolo nelle categorie di prodotti a maggiore valore unitario e nei canali di vendita piu' profittevoli nonché contemporaneamente a offrire servizi o creare sinergie con altri operatori alimentari.

In tale contesto la logistica industriale di Zeroquattro passa attraverso l'insieme dei processi di creazione di utilità, di quantità, di tempo e di luogo rispetto a determinati livelli di domanda puntando all'efficientamento e alla razionalizzazione sistemica delle proprie strutture, riducendo i costi e migliorando i servizi.

L'investimento e la creazione delle competenze in Information e Communication Technology assumono un ruolo rilevante nella determinazione dell'efficienza interna ed esterna della supply chain aziendale.

Inoltre su indirizzamento della Capogruppo Zeroquattro è fortemente impegnata ad assicurare un sistema di sicurezza alimentare efficace e credibile quale modalità per prevenire situazioni di crisi o, comunque, per circoscriverle e affrontarle prontamente.

Il piano di investimenti per il biennio 2011 – 2012 è rappresentato nella seguente tabella.

Valuta /Eur	2011	2012
Automezzi	950.000	950.000
Impianti	155.000	250.000
Sistemi Informativi	320.000	50.000
Altri Investimenti	75.000	200.000
Totale	1.500.000	1.450.000

Le modalità di informazione e di confronto tra le parti sulle politiche di investimento sono quelle richiamate dall'Integrativo del gruppo Granarolo e dagli Accordi Sindacali Zeroquattro srl del 23 settembre e 18 novembre 2010.

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 e le pattuizioni contenute negli Accordi del 11/05/2010, 18/11/2010 e 22/12/2010 (piano distributori) e 06/04/2011 ("Sostitutore")

PARI OPPORTUNITA'

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, in riferimento alla legislazione e regolamentazione in materia di tutela ambientale e sicurezza sul lavoro, per raggiungere gli obiettivi fondamentali che l'azienda si è data sul tema in questione, concordano nell'applicazione, in toto di quanto previsto dal DLGS 81/2008 e successive modificazioni.

Le RSU/RSA si impegnano nei termini di nomina delle rappresentanze sindacali territoriali o di sito all'individuazione e alla nomina delle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Agli RLS sono estese le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

ORGANIZZAZIONE E ORARI DI LAVORO

Rilevate le specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali di ricondurre la durata settimanale dell'orario di lavoro per tutto il personale non facente riferimento al Procotollo VV.PP alle 39h contrattuali, Le parti convengono di assegnare ad uno specifico tavolo sindacale

l'identificazione e l'assegnazione di detto orario, realizzato attraverso i riposi individuali di cui all'art.30 del CCNL Industria Alimentare.

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.



PROFESSIONALITA'

La recente costituzione di Zeroquattro richiede una valutazione degli attuali profili professionali rapportando la loro evoluzione anche alla luce dell'intervento del piano di riorganizzazione in termini di competenze e mansioni. In tale ottica, le Parti convengono che a livello aziendale, a far data dal 01.01.2012, si proceda ad un esame congiunto dei profili professionali presenti in azienda e che, sulla base della polivalenza e della polifunzionalità siano finalizzati al riconoscimento dei ruoli professionali riscontrati.

Per quanto attiene alla RETE VENDITA per motivi di equità e di visione complessiva delle problematiche relative ai ruoli commerciali si rimanda il tema della professionalità, degli inquadramenti e relativi istituti economici, del sistema incentivante dei Coordinatori della Tentata Vendita, al confronto complessivo sulla organizzazione della rete vendita previsto entro ottobre 2011.

Per gli Addetti alle consegne e alla tentata vendita ai quali si applica il protocollo VV.PP si confermano i percorsi sull'acquisizione della professionalità e conseguente inquadramento contenuti negli Accordi del 11/05/2010 e 06/04/2011.

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

In continuità all'Accordo del 11 maggio 2010 punto 8) vengono individuati in capo alla Zeroquattro, nel rispetto delle caratteristiche e dei principi indicati nell'Integrativo del Gruppo Granarolo, i parametri del "Salario Variabile" per obiettivi (di seguito SV) validi per il biennio 2012-2013:

[Handwritten initials: W, B, M]

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%	

Il presente istituto, nell'ambito del processo di armonizzazione dei trattamenti retributivi derivanti dall'Accordo del 11 maggio 2010, sarà riconosciuto ai lavoratori secondo quanto segue:

1. Per i lavoratori provenienti da Granarolo SpA e trasferiti in Zeroquattro srl il 1° giugno 2010, il valore e gli incrementi del SV sono quelli dell'Integrativo del Gruppo Granarolo;
2. Per i lavoratori provenienti dalle Cooperative Coopser di Ferrara e CTL di Bologna e trasferiti in Zeroquattro srl il 01 giugno 2010, nonché per i lavoratori assunti dal 01 giugno 2010 in Zeroquattro srl, che non sono destinatari di un apposito sistema retributivo incentivante, il valore del SV è pari alla somma dell'importo dell'Elemento di garanzia di cui all'art.55 lettera B del CCNL e di € 350,00 lordi annui con decorrenza dal 01/01/2013.

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

Per le modalità di erogazione del SV si richiamano le disposizioni dell'Integrativo del Gruppo Granarolo.

Per l'anno 2011 per i lavoratori indicati al punto 1) che precede gli importi del SV che saranno erogati corrisponderanno alle modalità e alla misurazione dei parametri degli indicatori utilizzati per l'anno 2010.

[Handwritten signature]

Le parti si danno reciprocamente atto dell'impegno a definire, per i lavoratori provenienti dalle Cooperative Coopser di Ferrara e CTL di Bologna e relativamente al presente istituto, l'intero percorso di armonizzazione con il prossimo rinnovo del contratto integrativo aziendale.

[Large section of handwritten signatures and notes in blue and green ink]

[Signatures: Massimo Celline, Antonio Basso, Giuseppe De Rosa, Ferruccio, Umberto, Ferruccio, Umberto, Ferruccio, Umberto]

Direzioni Commerciale e R&D

Dir. Commerciale (Vendite, Marketing), escluso Estero

Dir. Ricerca e Sviluppo	Oby	misura	peso %	fonte
	Volumi vendite	volumi	25%	Budget-piano aziendale
	Fatturato	valore	25%	Budget-piano aziendale
	% prodotti resi	a valore	25%	Budget-piano aziendale
	% Prodotti in lancio nell'anno	a valore	25%	Budget-piano aziendale

Commerciale Estero

	Volumi vendite	volumi	50%	Budget-piano aziendale
	Fatturato	valore	50%	Budget-piano aziendale

Area Amministrativa

Area Amministrativa	Oby	misura	peso %	fonte
	Media risultati Direzione Commerciale (Italia)		50%	Budget-piano aziendale
	Media risultati 5 stabilimenti industriali (*)		50%	Budget-piano aziendale

* media ponderata - Peso Stabilimento

Bologna 25%

Pasturago 25%

Soliera 25%

Gioia Del Colle 15%

Anzio 10%

Stabilimento Bologna

BOLOGNA	Area	Oby	misura	peso %	fonte
BO Area Latte	Area Efficienza	Calo materia prima latte	% calo volume	5%	Budget-piano aziendale
		Calo materia grassa	% calo volume	15%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
		Sfridi carta imballi	% a valore	5%	Budget-piano aziendale
BO Area Caseari	Area Efficienza	Resa mat prima latte - prod finiti	% a volume	25%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
BO comuni	Area Qualità e Sicurezza del Lavoro (Dir AQ)	NC qualitative rilevate in audit comuni su check list condivisa	% scostamento NC oby	5%	Oby definito su base sperimentazione
		N° reclami totali x 1000 tons Area latte		12,5%	Budget-piano aziendale
		N° reclami totali x 1000 tons Arae caseari		12,5%	Budget-piano aziendale

Stabilimento Pasturago

PASTURAGO	Area	Oby	misura	peso %	fonte
MI Area Latte	Area Efficienza	Calo materia prima latte	% calo volume	5%	Budget-piano aziendale
		Calo materia grassa	% calo volume	15%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
		Sfridi carta imballi	% a valore	5%	Budget-piano aziendale
MI Area Yogurt	Area Efficienza	Resa mat prima latte - prod finiti	% a quantità	20%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
		Sfridi frutta rispetto a standard	% a volume	5%	Budget-piano aziendale
		NC qualitative rilevate in audit comuni su check list condivisa	% scostamento NC oby	5%	Oby definito su base sperimentazione
MI comuni	Area Qualità e Sicurezza del Lavoro	N° reclami totali x 1000 tons latte		12,5%	Budget-piano aziendale
		N° reclami totali x 1000 tons yogurt		12,5%	Budget-piano aziendale

Stabilimento Soliera

SOLIERA	Area	Oby	misura	peso %	fonte
Area Efficienza		Calo materia prima latte	% calo volume	10%	Budget-piano aziendale
		Calo materia grassa	% calo volume	15%	Budget-piano aziendale
		Sfridi carta imballi	% a valore	10%	Budget-piano aziendale
		Rapporto pz selez./pz prodotti latte	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
		Rapporto pz selez./pz prodotti thè	pezzi	10%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	20%	Budget-piano aziendale
Area Qualità e Sicurezza del Lavoro		NC qualitative rilevate in audit comuni su check list condivisa	% scostamento NC oby	5%	Oby definito su base sperimentazione
		N° reclami totali x 1000 tons no thè		20%	Budget-piano aziendale



Stabilimento Gioia del Colle

GIOIA DEL COLLE	Area	Oby	misura	peso %	fonte
Area Efficienza		Calo materia prima latte	% calo volume	15%	Budget-piano aziendale
		Calo materia grassa	% calo volume	25%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	20%	Budget-piano aziendale
		Sfridi carta imballi	% a valore	15%	Budget-piano aziendale
Area Qualità e Sicurezza del Lavoro		NC qualitative rilevate in audit comuni su check list condivisa	% scostamento NC oby	5%	Oby definito su base sperimentazione
		N° reclami totali x 1000 tons latte		20%	Budget-piano aziendale

Stabilimento Anzio

ANZIO	Area	Oby	misura	peso %	fonte
Area Efficienza		Calo materia prima latte	% calo volume	15%	Budget-piano aziendale
		Calo materia grassa	% calo volume	25%	Budget-piano aziendale
		Ore lavorate / produzione	pezzi	20%	Budget-piano aziendale
Area Qualità e Sicurezza del Lavoro		Sfridi carta imballi	% a valore	15%	Budget-piano aziendale
		NC qualitative rilevate in audit comuni su check list condivisa	% scostamento NC oby	5%	Oby definito su base sperimentazione
		N° reclami totali x 1000 tons latte		20%	Budget-piano aziendale