

**ACCORDO RINNOVO INTEGRATIVO AZIENDALE GRANAROLO S.p.A. e  
ZEROQUATTRO S.R.L.**

Addì, 26 luglio 2018 in Bologna

Tra

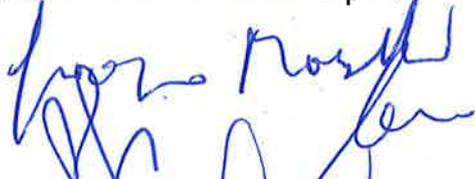
GRANAROLO S.P.A. e ZEROQUATTRO SRL rappresentate da Giorgio Morselli, Lidia Bersanetti, Novella Burini e Alessandro Frascaroli

e

le Segreterie Nazionali delle OO. SS. FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, rappresentate rispettivamente da Attilio Cornelli, Armando Savignano e Gianni Alviti, Mauro Macchiesi, e Angelo Paoletta, Gabriele De Gasperis e Teresa Annunziata, con la partecipazione delle Segreterie Regionali e Territoriali di FAI, FLAI e UILA e del Coordinamento Nazionale FAI FLAI UILA Granarolo,

si è raggiunto il seguente Accordo per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale Granarolo S.P.A. e del protocollo integrativo Zeroquattro SRL.

Per la GRANAROLO S.p.A.



Per ZEROQUATTRO S.r.l.



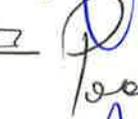
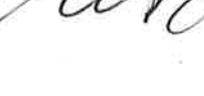
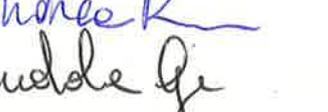
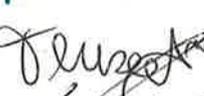
Per FLAI/CGIL



Per FAI-CISL



Per UILA-UIL





componenti, i cui nominativi saranno comunicati congiuntamente da FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo.

Agli incontri informativi di sistema saranno altresì invitati a partecipare rappresentanti delle RSU/RSA delle società acquisite/controllate, preventivamente individuati e comunicati dalle OO.SS. nazionali, nonché i responsabili delle strutture di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL del territorio.

Per quanto concerne le politiche di settore e/o aziendali, considerate anche quelle riguardanti le società controllate e/o partecipate dalla Granarolo, incluse le scelte di incorporazione in Granarolo, l'informativa avverrà 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 e 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.

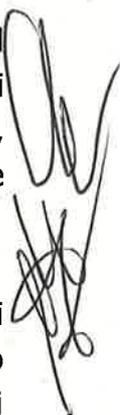
Le Parti concordano che il livello di Relazioni Sindacali del Coordinamento Nazionale RSU FAI FLAI UILA sia la sede per Granarolo S.p.A. per la negoziazione delle materie che hanno un impatto di carattere generale quali ad esempio:

- 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 Nazionale RSU FAI FLAI UILA 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 Nazionale RSU FAI FLAI UILA disporrà di strumenti / mezzi idonei, anche di tipo informatico (bacheca elettronica, posta elettronica e relativo supporto hardware) necessari 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 potranno essere attivati, a iniziativa di una di esse, ulteriori o più prolungati momenti di incontro ed interlocuzione di verifica dell'attuazione del presente Accordo, volti ad approfondire aspetti specifici delle condizioni di competitività e dei mercati in cui opera il Gruppo Granarolo, o di formazione congiunta/approfondimento su tematiche ritenute strategiche.



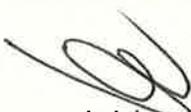
Il materiale informativo predisposto dall'Azienda, fatte salve informazioni di carattere riservato rispetto al suo posizionamento competitivo nonché ai progetti strategici di sviluppo e di innovazione, sarà messo a disposizione delle Segreterie Nazionali in anticipo rispetto alla data dell'incontro e potrà costituire momento informativo specifico negli incontri che si terranno in ciascun sito di Granarolo S.p.A.





## B. LIVELLO DECENTRATO: RSU DI SITO

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, terziazioni, esternalizzazioni con i relativi risvolti e ricadute occupazionali, qualora demandati dal coordinamento di Gruppo;
  - k. confronto su piani e progetti sull'ambiente e sicurezza;
  - l. confronto sugli impianti, le apparecchiature e gli strumenti di lavoro di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

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



## C. 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. È 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 ed il governo efficace ed organico della catena del valore in coerenza con il CCNL Industria Alimentare.

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.

## 1. POLITICA INDUSTRIALE

Sono numerosi i fattori potenzialmente critici per l'industria di marca italiana di filiera con impatti sulle scelte di politica industriale:

- la Private Label ha ulteriormente consolidato le quote di mercato non solo nel segmento latte ma nel complesso del mercato dairy, che ancora stenta ad uscire da una fase deflattiva con perdurante erosione della redditività per l'intera filiera zootecnica e industriale.

L'area di mercato delle produzioni per conto della Private Label si conferma caratterizzata da una competizione focalizzata sul prezzo del prodotto cui partecipano tutti i soggetti industriali, inclusi operatori che ricercano nei loro livelli dimensionali e di internazionalizzazione significative economie di scala.

- La crisi economica che ha interessato il Paese e le nuove tendenze di consumo alimentare hanno eroso le dimensioni del mercato dairy e, in particolare, del segmento latte tradizionale, mentre nuove opportunità in specifici sotto segmenti (biologico, funzionali, ecc.) hanno solo parzialmente compensato la regressione dei volumi.

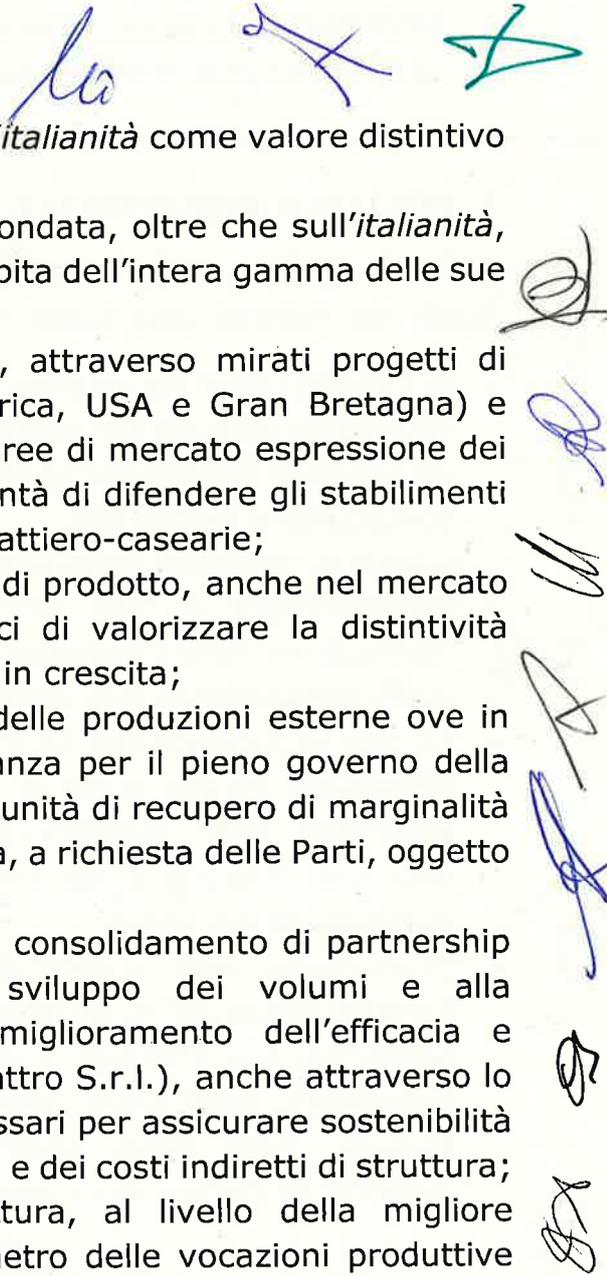
- Sono confermate le difficoltà del canale GDO - che subisce la crescita della formula Discount - in profonda evoluzione mentre il canale Normal Trade conferma, per chiusure e perdita di quote, il trend di ridimensionamento già consolidato negli ultimi anni. Gli ultimi dati paiono confermare la ripresa dei consumi fuori casa, anch'essi eccezionalmente in regresso nel momento culminante della crisi economica.

- 
- Si accentua inoltre una tendenza speculativa del mercato della materia prima latte e dei suoi derivati (polvere, burro, panne, cagliate) che costituisce ulteriore fattore di criticità per l'industria che ha nel nostro paese le principali fonti di approvvigionamento.

Granarolo ha affrontato tale contesto di mercato perseguendo un piano industriale di incremento del suo peso dimensionale e di diversificazione dei mercati di sbocco, sia in termini di prodotto che di sviluppo estero.

Queste linee strategiche di sviluppo sono confermate ma è necessario perseguirle unitamente all'esigenza di consolidare e rendere complessivamente più efficace ed efficiente la struttura produttiva del Gruppo, a vantaggio di un maggior livello di competitività. Così come è necessario assicurare le risorse adeguate per una politica di comunicazione a difesa del valore del brand e a sostegno dell'innovazione.

In questo contesto Granarolo conferma:

- 
- la propria missione di azienda di filiera, ovvero l'*italianità* come valore distintivo verso clienti e consumatori;
  - politiche di sostegno alla distintività di marca fondata, oltre che sull'*italianità*, sulla qualità, anche del lavoro, espressa e percepita dell'intera gamma delle sue produzioni;
  - lo sviluppo della diversificazione del business, attraverso mirati progetti di espansione all'estero (in particolare Sud America, USA e Gran Bretagna) e l'estensione dell'attività a nuovi segmenti e/o aree di mercato espressione dei nuovi trend di consumo alimentare, con la volontà di difendere gli stabilimenti ancora prevalentemente vocati alle produzioni lattiero-casearie;
  - il proseguimento delle politiche di innovazione di prodotto, anche nel mercato tradizionale dairy, con nuove proposte capaci di valorizzare la distintività Granarolo anche nei nuovi mercati di consumo in crescita;
  - ricerca delle opportunità di internalizzazione delle produzioni esterne ove in consolidato sviluppo, 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;
  - contenimento dei costi Euro/Tons attraverso il consolidamento di partnership mirate alla condivisione di risorse, allo sviluppo dei volumi e alla diversificazione dei prodotti movimentati, miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi distributivi (Zeroquattro S.r.l.), anche attraverso lo sviluppo di autonomi ambiti commerciali, necessari per assicurare sostenibilità alla filiera logistico-distributiva nel suo insieme, e dei costi indiretti di struttura;
  - efficienza produttiva e generale della struttura, al livello della migliore concorrenza, a sostegno del più ampio perimetro delle vocazioni produttive

oggi proprie di Granarolo, della capacità di gestire gamme di prodotto più complesse ed ampie come valido contrasto al consolidato trend di riduzione dei volumi della quasi totalità delle categorie tradizionali dairy.

Con riferimento a questi ultimi punti Granarolo ha sviluppato un progetto di Miglioramento Continuo per un integrale riesame dei suoi macro processi - produttivi, logistici e indiretti di struttura - in termini di coerenza e supporto agli obiettivi di sviluppo dell'Azienda.

I risultati di tale percorso costituiranno oggetto di confronto con il Coordinamento RSU nell'autunno del 2018.

Granarolo S.p.A. ha altresì pianificato investimenti tecnici per l'anno 2018 per oltre 13 mio €:

• area produttiva Pasturago	€ 3.211.000
• area produttiva Bologna	€ 2.524.000
• area produttiva Soliera	€ 1.623.000
• area produttiva Anzio	€ 266.000
• area produttiva Gioia del Colle	€ 587.000
• area produttiva Usmate	€ 3.571.000
• area produttiva Montemiccioli	€ 82.000
• area produttiva Parma (ex Pandeia)	€ 1.264.000

cui si aggiungono investimenti in R&D e Assicurazione Qualità per complessivi € 736.000.

Per gli anni 2019, 2020 e 2021 l'Azienda è impegnata a mantenere standard di investimenti tecnici coerenti con l'obiettivo di rafforzare qualità, efficacia ed efficienza delle aree produttive.

Il livello degli investimenti tecnici è stato e dovrà essere compatibile con una efficace allocazione delle risorse finanziarie, che devono altresì sostenere progetti di sviluppo anche sui mercati esteri ed una rinnovata esigenza di comunicazione a sostegno del brand Granarolo e dei progetti di innovazione strategici. I piani di investimento dovranno pertanto 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.

Le Parti riconfermano 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.

Nell'ambito di politiche di allocazione delle specifiche referenze, dei formati pack e delle commesse/volumi produttivi volti ad assicurare la sostenibilità economica ed occupazionale del sistema manifatturiero Granarolo, è oggi confermato il seguente assetto delle vocazioni produttive:

1. stabilizzazione delle produzioni di latte fresco sugli stabilimenti di Pasturago, Bologna, Anzio e Gioia del Colle, correlate alle vendite nei territori di prossimità ed alla presenza di una rete di approvvigionamento di filiera.

Sono altresì confermate le scelte impiantistiche volte a mantenere la complementarietà dei formati e delle referenze, ma potenziando con adeguate politiche di investimento le opzioni che privilegiano le formule di packaging necessarie per mantenere nella fascia premium i principali brand di Granarolo (Alta Qualità, Piacere Leggero, Biologico, "Latte di una volta", GranaroloPlus, ecc.) e politiche di R&D volte a contrastare con nuovi prodotti derivati dalla filiera il calo dei consumi del latte fresco tradizionale;

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;

3. caratterizzazione del sito di Soliera quale stabilimento vocato allo sviluppo gamma prodotti (formulati e non, vegetali, latte baby) anche in termini di innovazione di pack;

4. consolidamento delle produzioni di latte a lunga conservazione negli stabilimenti di Pasturago - più decisamente vocato alle produzioni massive di latte UHT in pack base - Soliera e Gioia del Colle, correlate al miglior equilibrio conseguibile tra specializzazione produttiva e logistica, da un lato, e utilizzo efficiente degli esuberanti di materia prima nelle diverse curve di lattazione;

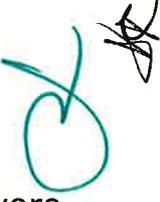
5. ottimizzazione della filiera produttiva dello yogurt (e prodotti similari in ambito "vegetale") nello stabilimento di Pasturago;

6. ottimizzazione della filiera produttiva dei caseari freschi presso i siti di Bologna e Usmate Velate, individuato altresì quale polo produttivo di sviluppo degli snack a base di formaggio;

- 
7. vocazione a produzioni casearie DOP e di alta gamma prevalentemente per canale vendita GDO Banco Taglio per lo stabilimento di Montemiccioli (ex Pinzani 1969)
  8. potenziamento della gamma dei prodotti da forno, con particolare orientamento verso i segmenti gluten free e sviluppo prodotti a marchio, presso lo stabilimento di Parma (ex Pandea).

Il monitoraggio del Piano Industriale troverà attuazione negli incontri del Coordinamento previsti nel Protocollo Relazioni Industriali.

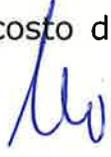
## 2. QUALITÀ E SICUREZZA ALIMENTARE



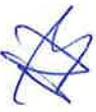
Le Parti riconfermano nella *qualità delle produzioni* e nella qualità del lavoro impiegato, riconosciuta da clienti e consumatori, l'elemento fondante del *brand Granarolo*.



Ribadiscono pertanto l'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, e di contrastare modalità di concorrenza che scontino forme di dumping sul costo della materia prima e sul costo e la qualità del lavoro.



Sotto questo profilo le Parti individuano un vero e proprio terreno comune d'azione, diretto a rafforzare le regole di trasparenza dell'insieme del mercato ed a valorizzare la filiera agroalimentare attraverso politiche atte a preservare la qualità del prodotto e del lavoro a tutela di tutti i soggetti della filiera e dei consumatori, anche attraverso azioni congiunte nelle sedi opportune. Le Parti sono consapevoli della centralità rappresentata, per una Azienda di filiera come Granarolo, dai valori della trasparenza e della tracciabilità anche sotto il profilo etico e in tal senso le OO. SS., riconoscendo la validità dello strumento, auspicano un sempre maggiore ampliamento della Rete del Lavoro agricolo di Qualità e un impegno a favorire, con le modalità e nelle sedi opportune, l'iscrizione alla Rete da parte dei conferitori agricoli.



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.



Costituisce altresì valore comune l'estensione a tutti i siti produttivi, inclusi quelli



recentemente incorporati, del sistema di Assicurazione Qualità Granarolo (manuale HACCP, procedure, istruzioni operative e norme comportamentali), in applicazione dello standard internazionale FSSC 22000, idoneo a soddisfare le conformità agli ulteriori standard BRC (mercato inglese) e IFS (mercato franco-tedesco) e di singoli grandi clienti (Sainsbury, Mark&Spencer, ecc.) e quindi indispensabile per cogliere opportunità di produzione ed export nei mercati esteri.

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

Verificato che l'investimento in formazione è passato da 26.000 ore nell'anno 2013 a oltre 30.000 ore nel 2016 e 30.280 ore nel 2017, con rilevante quota dedicata alla formazione relativa a qualità, sicurezza del lavoro e gestione ambientale (52% nel 2016 e 65% nel 2017), le Parti 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.

A livello di sito alle RSU ed alle OO.SS. stipulanti del presente accordo verrà dato accesso alle informazioni sulle certificazioni sulla responsabilità sociale ed etica dell'Azienda, prevedendo anche un punto di raccolta delle segnalazioni di difformità riscontrate dalle RSU.

### 3. APPALTI

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina di cui all'art. 4 CCNL Industria Alimentare (Appalti, decentramento produttivo e terziazioni), le parti concordano nel garantire la massima trasparenza sia nei rapporti di appalto e di terziazione 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;

- 
- che il CCNL applicato ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori appaltandi sia stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nel settore di appartenenza.

Le Parti si danno atto che i CCNL generalmente applicati dalle aziende appaltatrici - multiservizi e trasporti - contengono la clausola sociale di salvaguardia del personale nei casi di cambio d'appalto.

Nell'eventualità che nel CCNL applicato nell'Azienda candidata all'appalto non sia presente la clausola sociale relativa al passaggio del personale della perdente appalto, essa dovrà esplicitare i propri impegni verso il suddetto personale.

A livello locale, le strutture sindacali e le RSU dovranno verificare annualmente 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 RSU 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.

È altresì convenuto che, fermo restando quanto sopra:

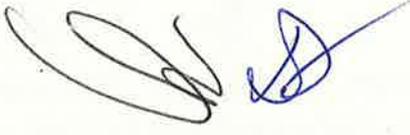
- sia nella eventualità che l'Azienda ipotizzi la possibilità di attuare progetti di terziarizzazione/esternalizzazione;
- che nell'ipotesi di internalizzazione di attività appaltate,

su tali progetti dovrà attuarsi con le strutture sindacali e le RSU 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.





#### 4. FORMAZIONE



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

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

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



Affinché i piani formativi possano essere pienamente aderenti alle reali esigenze, le parti riconfermano l'impegno, già precedentemente assunto nell'accordo 20 settembre 2011, entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, di costituire una apposita Commissione Bilaterale in rappresentanza del Coordinamento Nazionale per individuare congiuntamente i fabbisogni formativi, definire i relativi progetti formativi, individuare e promuovere le opportunità di accesso alla formazione finanziata. Tale commissione sarà coordinata congiuntamente fra le Parti.



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

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



I piani formativi congiuntamente identificati, finalizzati ad allineare le competenze all'evoluzione del contesto tecnologico, ambientale e gestionale, dovranno essere implementati attraverso formazione tradizionale d'aula e/o di addestramento "on the job" erogati dall'Azienda in relazione al profilo di conoscenze e capacità dei singoli gruppi professionali e all'esperienza ed ai bisogni specifici del lavoratore.



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.



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

Ribadendo la necessità di registrare puntualmente le attività formative svolte da ciascun dipendente, le Parti 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.

## 5. 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;

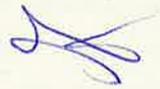
- gli R.L.S. saranno coinvolti per verificare la regolarità delle norme inerenti la sicurezza sull'intero ciclo produttivo; per questo motivo è confermato un monte ore



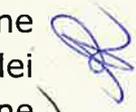
aggiuntivo di 15 ore annue e verrà introdotta questa clausola nei contratti d'appalto.

È 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.

Granarolo S.p.A. ha provveduto ad implementare il sistema OHSAS 18001 multi sito di gestione della sicurezza al sito produttivo di Usmate Velate, più recentemente di Montemiccioli (ex Pinzani) ed è impegnata alla sua implementazione nello stabilimento di Parma (ex Pandeia). L'implementazione ed il controllo di tale certificazione costituisce materia di informazione-formazione verso gli R.L.S., che saranno altresì consultati in occasione degli audit effettuati dagli enti di certificazione.



In attuazione dell'impegno ad adottare ulteriori nuove metodiche per lo sviluppo della cultura della sicurezza del lavoro, l'Azienda:

- è disponibile a favorire lo scambio di esperienze tra R.L.S. dei diversi stabilimenti e siti Granarolo, nonché un più celere accesso a materiale informativo curato dalla Direzione Sicurezza e Ambiente, attraverso la piattaforma di comunicazione e collaborazione aziendale Workplace con la creazione di un Gruppo dedicato;
  - organizzerà sperimentalmente un incontro annuale degli RSL e RSPP dei vari siti di Granarolo S.p.A. e delle Società controllate, organizzato dalla Direzione Sicurezza e Ambiente, dedicato all'esame comune dei dati degli infortuni e dei rilievi emersi nel corso degli audit previsti per il mantenimento della certificazione OHSAS 18001;
  - metterà a disposizione degli RLS di sito strutture per riunioni e i nominativi degli RLS delle aziende appaltatrici;
  - assicurerà al Coordinamento nazionale RSU, a cura della Direzione Sicurezza e Ambiente, la presentazione ed il commento dei dati degli infortuni annuali e delle politiche di prevenzione.
- 
- 
- 
- 
- 

## 6. CONTROLLATE

Impegni relativi alle controllate in ambito **sicurezza del lavoro**:

- estensione alle controllate del sistema OHSAS 18001 multi sito di gestione della sicurezza attraverso l'implementazione delle procedure, delle istruzioni operative e delle schede sviluppate in Granarolo (armonizzazione sistema della sicurezza del lavoro);
- valorizzazione del ruolo degli R.L.S. in termini di attività e formazione analogamente a quanto previsto in Granarolo S.p.A.;
- partecipazione R.L.S. delle controllate all'incontro annuale generale dedicato all'esame comune dei dati degli infortuni e dei rilievi emersi nel corso degli audit previsti per il mantenimento della certificazione OHSAS 18001.

Impegni relativi alle controllate in sede di RINNOVO **appalti**:

- che il CCNL applicato ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori appaltandi sia stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nei rispettivi settori di appartenenza;

che, nell'eventualità in cui nel CCNL dell'Azienda candidata all'appalto non sia presente la clausola sociale relativa al passaggio del personale della perdente appalto, essa dovrà esplicitare i propri impegni verso il suddetto personale.

Impegni relativi alle controllate in ambito **qualità e sicurezza alimentare**:

- estensione alle controllate, secondo modalità compatibili con la specificità della loro organizzazione, del sistema di Assicurazione Qualità Granarolo (manuale HACCP, procedure, istruzioni operative e norme comportamentali), in applicazione dello standard internazionale FSSC 22000, idoneo a soddisfare le conformità agli ulteriori standard BRC (mercato inglese) e IFS (mercato franco-tedesco) e di singoli grandi clienti (Sainsbury, Mark&Spencer, ecc.) e quindi indispensabile per cogliere opportunità di produzione ed export nei mercati esteri;

adeguato, costante investimento in formazione verso tutti gli operatori a supporto all'estensione del sistema di assicurazione qualità rispondente ai più importanti standard internazionali.

Impegni relativi alle **pari opportunità**:

- 
- l'Azienda si impegna a far sì che nell'individuazione dei percorsi professionali e formativi venga evitata ogni forma di discriminazione, anche tra i sessi, in modo da garantire a tutti le stesse opportunità, anche prevedendo specifiche attività formative in occasione del rientro dalla maternità e/o da congedi parentali;
  - i permessi retribuiti previsti dall'art 40 bis lettera A del CCNL Industria Alimentare a favore del genitore lavoratore per le patologie di particolare gravità riguardanti il figlio individuate dal CCNL sono incrementati da 2 a 3 giorni complessivi all'anno.

## 7. ORGANIZZAZIONE E ORARI DI LAVORO



Le Parti, nel darsi reciprocamente atto che le marcate differenziazioni, sia di carattere tecnologico/impiantistico e di prodotto, sia di mercato, proprie dei diversi siti produttivi, non permettono di individuare un'unica organizzazione del lavoro di stabilimento che possa essere estesa a tutti i siti, 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, le specificità del sistema di approvvigionamento della materia prima e le esigenze dei lavoratori.



Le Parti, in relazione all'evoluzione dei mercati del comparto alimentare e della contrattazione collettiva di settore, riconoscono inoltre esigenze di flessibilità organizzativa connaturate ai fattori competitivi di freschezza dei prodotti, di ottimizzazione dei costi industriali e del prezzo di vendita, nonché di efficace riscontro alle richieste della grande distribuzione e, in particolare, alle fluttuazioni dei volumi produttivi conseguenti alle politiche di promozionalità e concordano che tali esigenze di flessibilità produttiva devono costituire oggetto di periodico preventivo confronto congiunto con le rappresentanze sindacali di sito per concordare regole e modalità di gestione, tecnicamente efficienti e rispondenti ai requisiti di Assicurazione Qualità, tenendo conto delle norme contrattuali e di legge.



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.



È 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, con riferimento a qualsiasi problematica attinente l'organizzazione del lavoro, le parti riconoscono 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;
- che è impegno delle Parti, attraverso l'intesa con le rappresentanze sindacali di sito, perseguire obiettivi di ottimizzazione produttiva, congiuntamente a finalità di salvaguardia/stabilità occupazionale e di valorizzazione professionale, anche mediante forme di flessibilità nelle aree di fabbisogno od organizzazioni del lavoro caratterizzate da una diversa e/o maggiore polifunzionalità degli operatori. Le modalità attuative 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/polifunzionalità di impiego.

Le Parti si impegnano alla piena collaborazione con l'obiettivo di implementare le attività produttive necessarie alla salvaguardia del valore della materia prima latte e per la gestione delle curve della domanda. In tal senso, confermando l'applicabilità degli strumenti previsti dai contratti collettivi (capitolo VII, artt. 30 e segg. CCNL Industria Alimentare 05/02/2016) in ordine alla distribuzione dell'orario di lavoro, al ricorso a prestazioni straordinarie ed alla flessibilità degli orari nel rispetto dell'orario settimanale contrattuale nell'arco temporale annuale, riconoscono agli attuali accordi ed alle prassi in essere di interlocuzione sindacale di sito inerenti la gestione del calendario dei festivi e delle flessibilità produttive valenza attuativa di questo impegno.

Rispetto a quanto di prassi o già regolato da accordi potranno inoltre essere adottate particolari, temporanee soluzioni organizzative funzionali a cogliere le opportunità offerte dal mercato, previa verifica in ordine alle motivazioni di mercato-produttive della richiesta aziendale con le rappresentanze sindacali di sito con le quali dovranno essere 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.

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.

## 8. LAVAGGIO ABITI DA LAVORO E PAUSE



Al fine di migliorare gli aspetti legati alle norme di igiene e sicurezza alimentare, anche con riferimento agli standard internazionali per l'esportazione (ad es. standard anglosassone BRC), in termini di maggior favore per i lavoratori, beneficiari di un servizio esclusivamente in carico all'azienda, viene confermata l'istituzione del già sperimentato servizio di lavaggio degli abiti da lavoro in dotazione al personale di tutti gli stabilimenti Granarolo e la sua estensione/completamento nelle limitate aree produttive ove esso ancora non è attivo entro la fine del 2018.



Nell'ambito delle linee generali già in essere, l'Azienda valuterà eventuali proposte provenienti dalle RSU di sito per il miglioramento del servizio di lavaggio abiti da lavoro ove rispondenti a specifiche esigenze locali e sempreché compatibili con il pieno rispetto dei requisiti previsti dagli standard internazionali in materia di igiene e sicurezza alimentare e del lavoro; in merito, a richiesta di una delle Parti potrà essere costituita un'apposita commissione bilaterale dedicata allo sviluppo del progetto e allo studio delle possibili migliorie del servizio.



Fermo restando quanto sopra le Parti confermano l'attuale struttura del servizio di lavaggio abiti a costi interamente sostenuti dall'Azienda, ovvero disciplina, linee guida e procedure inerenti le modalità operative di consegna degli abiti sporchi e ritiro di quelli puliti come da prassi già in essere, fatta salva la prerogativa aziendale di modifica del servizio di cui al capoverso precedente.



Le Parti, contestualmente al servizio di lavaggio abiti da lavoro, intendono altresì richiamare e formalizzare il sistema delle pause intermedie giornaliere retribuite già in essere nei singoli stabilimenti, quale condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e di CCNL. Si confermano pertanto gli schemi riguardanti numero e durata delle suddette pause per sito, riepilogate nell'allegato trasmesso alle OO.

SS. nazionali, che - per ogni turno lavorato - assorbono e compensano integralmente, secondo le specificità dei singoli siti/aree produttive, a costo invariato per l'Azienda, i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per effettuare le operazioni di vestizione e svestizione degli indumenti da lavoro (obbligatoriamente da effettuarsi negli spogliatoi), nonché per raggiungere il posto di lavoro dal locale spogliatoio e viceversa al termine del turno di lavoro.

Le parti si danno reciprocamente atto che, con la conferma delle pause intermedie retribuite come da comunicazione riepilogativa singoli siti/aree produttive sopracitata e con l'introduzione delle modalità di lavaggio indumenti, hanno disciplinato il regime delle pause e i tempi che i lavoratori utilizzano all'interno dell'Azienda al di fuori dell'esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa.

Qualora in futuro dovessero intervenire modifiche all'attuale disciplina di legge e di CCNL, con oneri a carico dell'Azienda in relazione alle suddette operazioni di vestizione e svestizione, nonché sui tempi necessari per raggiungere il posto di lavoro dal locale spogliatoio e viceversa al termine del proprio turno di lavoro, le Parti si incontreranno per rivedere le condizioni in essere ed armonizzarle in relazione ai nuovi oneri intervenuti.

## 9. LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Condividendo l'impegno a ricercare formule innovative che favoriscano la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali, le Parti ritengono che l'introduzione dello smart working possa contribuire a rafforzare la responsabilità individuale e la fiducia reciproca.

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica alla quale è affidata l'individuazione di una modalità sperimentale che consenta di verificare l'effettiva applicabilità dello strumento all'interno dell'organizzazione aziendale.

## 10. 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 uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivamente non inferiore a 6 mesi il diritto di precedenza della durata di 12 mesi dalla cessazione del rapporto, in occasione



di assunzioni a tempo indeterminato, previa comunicazione nei termini di legge da parte del lavoratore.

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.

## 11. DIRITTI INDIVIDUALI

Per gli stessi titoli e le medesime finalità previste dalla L. 53/2000, viene riconosciuta ai lavoratori con almeno 4 anni di anzianità aziendale che ne facciano richiesta, la possibilità di utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita, aggiuntivi a quanto previsto dalla normativa vigente, per un periodo massimo di 12 mesi nell'arco della vita lavorativa. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con l'aspettativa per superamento del periodo di comparto.

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

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

Con la finalità di offrire ai lavoratori un ulteriore strumento di aiuto concreto, i casi di possibile richiesta sono estesi alle spese per familiari conviventi con gravi problemi di salute per i quali il dipendente debba sostenere onerose spese sanitarie o di assistenza.

Si conferma inoltre che, per tutte le tipologie di richiesta, deve esistere uno stretto nesso temporale tra l'effettuazione della spesa e l'istanza di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto e che la stessa richiesta deve essere corredata da tutta la documentazione necessaria.

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

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

Al fine di consentire una più ampia e fattiva partecipazione di tutti i lavoratori alla vita dell'impresa, le Parti concordano sulla necessità di individuare strumenti idonei per la formazione linguistica e culturale del personale non comunitario.

A questo proposito, l'azienda, su richiesta e con la fattiva collaborazione anche progettuale delle RSU di sito, attiverà corsi di formazione linguistica e di cultura generale aperti a tutti i lavoratori che ne faranno richiesta e a cui è data la possibilità di frequenza fuori dall'orario di lavoro. L'Azienda sosterrà i costi della docenza e della struttura necessari.

Al fine di favorire lo scambio e l'aiuto reciproco fra i dipendenti, le Parti ritengono significativo favorire, presso le diverse realtà aziendali, la nascita di gruppi spontanei che attivino la costituzione di "banche del tempo".

In particolare, si prevede la possibilità di costituire gruppi a livello di sito che definiscano, in via sperimentale, le modalità operative di costituzione di tali iniziative, che potranno essere attivate da lavoratori di ciascun singolo sito che si auto-organizzino e si scambino del tempo per aiutarsi con particolare riferimento alle piccole necessità quotidiane (es. incombenze domestiche, cura dei figli, piccole manutenzioni, assistenza agli anziani).

L'Azienda, al fine di favorire la concreta sperimentazione di tale iniziativa, renderà disponibili gli strumenti necessari per favorire l'adesione alla banca del tempo e la comunicazione/scambio tra i lavoratori: a tale fine verrà riservato uno spazio sulla bacheca digitale in utilizzo presso gli stabilimenti Granarolo.



Resta comunque inteso che tale iniziativa potrà essere fondata unicamente sulla adesione volontaria, gratuita e facoltativa dei lavoratori, cui spetterà ogni decisione relativa al concreto funzionamento della banca del tempo.

## 12. 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.

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.

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.

Al fine di favorire un efficace reinserimento nell'attività lavorativa, qualora nel periodo di assenza sia stato sostituito da un lavoratore a tempo determinato, sarà previsto un termine alla collaborazione che consenta un affiancamento generalmente di almeno quattro settimane al genitore rientrato al lavoro.

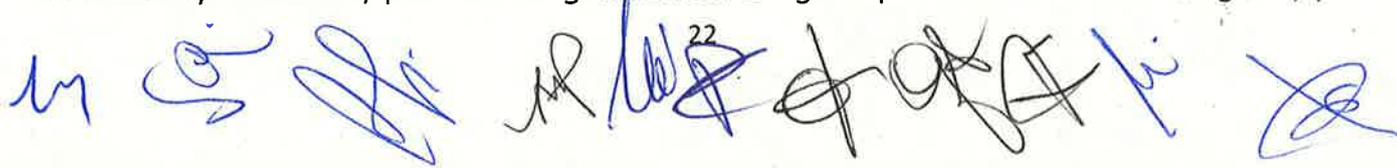
A seguito della sperimentazione attivata nel corso del 2017, si intende confermata la possibilità riservata ai genitori impegnati in turni di lavoro a giornata (non inserite nella turnazione produttiva degli stabilimenti) di ridurre la propria pausa pranzo da 60 a 30 minuti fino al compimento del 12° anno di vita del bambino, compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio.

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. 40 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.

A partire dall'inizio del mese successivo alla firma del presente accordo, superando ogni diversa consuetudine di sito, nell'ottica di sostenere ulteriormente la genitorialità, le Parti concordano:

- di riconoscere 16 ore di permessi retribuiti all'anno per le malattie del figlio di età non superiore ai 12 anni, da utilizzarsi in modalità alternata ove siano dipendenti di Granarolo entrambi i genitori;
- che i permessi retribuiti previsti dall'art. 40-bis lettera A CCNL Industria Alimentare a favore del genitore lavoratore o lavoratrice per le patologie di particolare gravità riguardanti il figlio espressamente individuate dal CCNL sono incrementate di 1 giornata rispetto a quanto previsto dal CCNL, fermo restando che potranno essere utilizzati per le finalità definite dal dettato contrattuale.

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, a singole giornate intere di lavoro, a periodi di quattro ore o, su richiesta del lavoratore e previa autorizzazione dell'Azienda, su numero di ore inferiore a quattro.

### 13. WELFARE – COMMISSIONE BILATERALE

Le Parti, stante l'attuale normativa, condividono sull'opportunità di valutare soluzioni di welfare integrativo aziendale con finalità di carattere previdenziale, assistenziale e sociale, nel limite massimo di convertibilità del Premio di Risultato (Salario Variabile) del 30% e, comunque, su scelta individuale del lavoratore.

A tal fine concordano di costituire una Commissione Bilaterale tecnica paritetica entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo, composta da 6 membri per parte, con l'obiettivo di:

- analizzare, anche attraverso strumenti di indagine diffusa, l'interesse dei lavoratori rispetto alla convertibilità di quota parte del Premio di Risultato in servizi di welfare non soggetti a tassazione;
- in relazione all'analisi di cui sopra, valutare gli strumenti/servizi rispondenti alle finalità sopraindicate in termini di contenuti, qualità e costo del servizio.



Questo lavoro di indagine e verifica sarà presentato e rimesso alla negoziazione tra le parti che si incontreranno, possibilmente entro il mese di dicembre 2018, per definire le tipologie di prestazioni, le intese relative alla quota di risparmio aziendale ed ogni altro aspetto relativo alla disciplina della convertibilità del Premio di Risultato.

Resta inteso fin da ora che nell'ipotesi di modifiche normative in materia fiscale le parti si incontreranno per le eventuali pattuizioni necessarie alla realizzazione dell'invarianza dei costi.

Nell'ambito dell'indagine di cui sopra la Commissione Bilaterale potrà altresì verificare opportunità di convenzionamento, in particolare con riferimento a servizi di supporto alla genitorialità e di assistenza nell'ambito familiare, da proporre all'esame delle parti.

#### **14. PREMIO DI RISULTATO - SALARIO VARIABILE**

Le parti, richiamati i contenuti del capitolo Politiche Industriali e seguenti, concordano che costituiscono obiettivi, tra loro alternativi, per la verifica di incrementalità dei risultati aziendali ai sensi della L. 208/2015 e successive modificazioni e del DM 25/03/2016:

- la redditività di Granarolo S.p.A., il cui incremento viene misurato tramite l'EBITDA (ex Margine Operativo Lordo);
- lo sviluppo dimensionale di Granarolo S.p.A. il cui incremento viene misurato dal fatturato;
- lo sviluppo internazionale, il cui incremento viene misurato dal fatturato estero della Società;
- la capacità di innovazione sul mercato Italia il cui incremento è misurato sulla base dei prodotti in lancio nell'anno nella Grande Distribuzione Organizzata;
- il positivo riconoscimento del mercato Italia rispetto alla qualità delle produzioni il cui incremento è misurato sulla base del numero di reclami per unità di vendita;
- l'efficienza dei diversi siti produttivi la cui incrementalità viene rilevata in base ai processi di trasformazione della materia prima latte, ovvero calo materia prima latte per stabilimenti produzione latte alimentare e resa materia prima latte per stabilimenti produzione caseari e yogurt;
- lo sviluppo della diversificazione del business nel mercato caseario misurato tramite i volumi totali venduti di formaggi freschi e stagionati.

La verifica di incremento degli obiettivi, tra loro alternativi, sopra richiamati continuerà ad essere svolta con riferimento ai risultati dell'anno corrente confrontati con quelli dell'anno precedente e si farà riferimento alle risultanze del bilancio di esercizio ed alla contabilità correlata nonché alla contabilità industriale.

La strutturazione del Premio di Risultato (Salario Variabile), ai fini della sua quantificazione e riconoscimento, prevede parametri comuni a tutti i siti/aree/gruppi professionali:

- EBITDA del Gruppo previsto a piano peso 11,5%
- Fatturato del Gruppo previsto a piano peso 11,5%
- N.Reclami Italia/1.000.000 di pezzi verso anno prec. peso 2%

nonché parametri riferiti a singoli siti/aree/gruppi professionali, con peso complessivo 75%, relativi a:

- Volumi venduti in Italia
- Fatturato Italia
- % prodotti resi Italia
- Prodotti in lancio nell'anno in GDO mercato Italia
- Volumi venduti all'estero
- Fatturato estero
- Rese materia prima latte
- Calo materia grassa
- Sfridi carta imballi
- Ore lavorate/produzione realizzata
- Indici reclami per volumi prodotti specifiche referenze
- Audit qualitativi

come già concordati tra Azienda ed RSU di sito, fermo restando la facoltà delle parti di negoziarne modifiche nel periodo di validità del presente Accordo Integrativo.

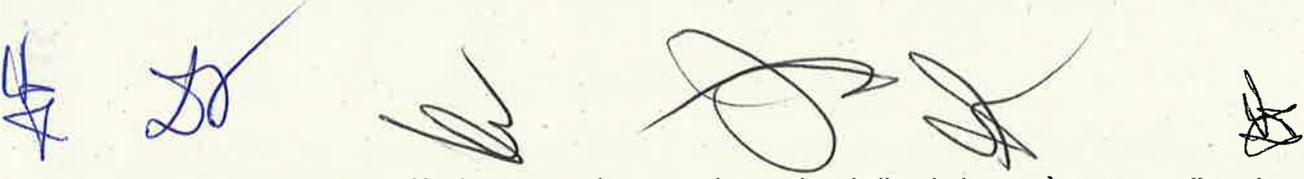
I parametri devono fondarsi sui seguenti principi:

- 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.

L'andamento dei parametri sulla base dei quali è quantificato il Premio di Risultato costituirà oggetto di esame da parte delle OO. SS. nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL e, nell'occasione, saranno verificate eventuali successive modifiche e/o integrazioni della L. 208/2015 e del DM 25/03/2016.

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 parametri di efficacia, efficienza e qualità di sito; è altresì confermata la possibilità di individuare ulteriori parametri correlati a interventi organizzativi di miglioramento.

Relativamente alla quota di Salario Variabile riferita ai parametri 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 consolidati. Le Parti, Azienda e 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 Premio di Risultato (Salario Variabile):

2018: 2.390 euro  
2019: 2.460 euro  
2020: 2.530 euro  
2021: 2.600 euro



Il Fattore Assiduità troverà applicazione dall'anno 2019 secondo quanto previsto nell'allegato "A".

Modalità di erogazione

Le parti convengono di erogare in un'unica soluzione l'importo del Premio di risultato (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 e 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.

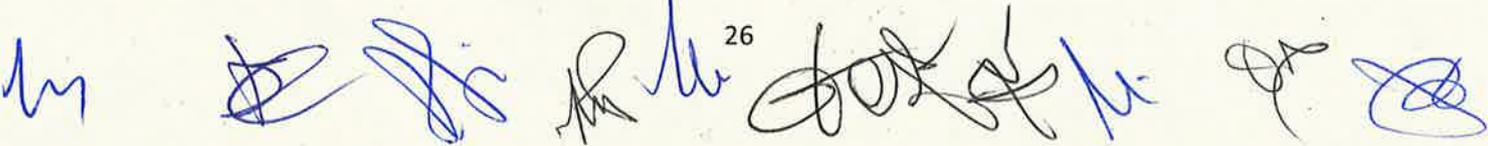
Per i lavoratori a part-time sarà proporzionato all'orario di lavoro contrattuale.

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.

Le parti concordano che, fermo restando il mancato computo del Premio di Risultato per i periodi di aspettativa sindacale o personale non retribuita e di



congedo straordinario per assistenza familiari, a decorrere dal momento di validità del presente Accordo il Premio di Risultato sarà erogato anche per i periodi di congedo parentale (maternità facoltativa).

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.

## **15. PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE DELL'ACCORDO INTEGRATIVO VIGENTE PRESSO LO STABILIMENTO DI MONTEMICCIOLI E DI PARMA (EX PANDEA)**

### Stabilimento Montemiccioli

Ferma restando l'applicazione dell'accordo siglato in data 23 maggio 2017 fino alla scadenza del 31 dicembre 2018, nell'ambito di un percorso di progressiva inclusione dello Stabilimento di Montemiccioli nell'Integrativo Granarolo, Azienda e rappresentanze sindacali di sito avvieranno le trattative per il rinnovo dell'integrativo di sito da valere per il triennio 2019-2021 almeno 30 giorni prima dalla sua scadenza, dandosi reciproco affidamento che l'accordo relativo al triennio 2019-2021:

- 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 Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per la generalità Granarolo S.p.A. e definendo, nell'ambito di un percorso di armonizzazione con questa parte dell'Integrativo Granarolo, i seguenti valori base di premio:

- per l'anno 2019 € 950
- per l'anno 2020 € 1.100
- per l'anno 2021 € 1.250

Successivamente all'accordo 2019-2021 di cui sopra, al personale dello stabilimento di Montemiccioli sarà esteso l'Integrativo Granarolo per la sua parte normativa mentre il processo di armonizzazione del valore base del salario

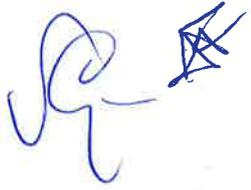
variabile si completerà nel 2027 (anno di piena equiparazione), sommando ogni anno all'eventuale incremento previsto in sede di rinnovo dell'Accordo Integrativo Granarolo un sesto del valore differenziale tra il Premio di Risultato dello stabilimento di Montemiccioli del 2021 e quello previsto per la generalità di Granarolo S.p.A.

#### Stabilimento Parma (ex Pandea)

Ferma restando l'applicazione degli accordi del 16 novembre 2016 e del 9 marzo 2017 fino alla scadenza del 31 dicembre 2018, nell'ambito di un percorso di progressiva inclusione dello Stabilimento di Parma nell'Integrativo Granarolo, Azienda e rappresentanze sindacali di sito avvieranno le trattative per il rinnovo dell'Integrativo di sito da valere per il triennio 2019-2021 almeno 30 giorni prima dalla sua scadenza, dandosi reciproco affidamento che l'accordo relativo al triennio 2019-2021:

- 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 Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per la generalità Granarolo S.p.A. e definendo, nell'ambito di un percorso di armonizzazione con questa parte dell'Integrativo Granarolo, i seguenti valori base di premio:
  - per l'anno 2019 € 1.600
  - per l'anno 2020 € 1.750
  - per l'anno 2021 € 1.900

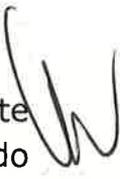
Successivamente all'accordo 2019-2021 di cui sopra, al personale dello stabilimento di Parma sarà esteso l'Integrativo Granarolo per la sua parte normativa mentre il processo di armonizzazione del valore base del salario variabile si completerà nel 2025 (anno di piena equiparazione), sommando ogni anno all'eventuale incremento previsto in sede di rinnovo dell'Accordo Integrativo Granarolo un quarto del valore differenziale tra il Premio di Risultato dello stabilimento di Parma del 2021 e quello previsto per la generalità di Granarolo S.p.A.



## 16. DECORRENZA E DURATA, CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo ha decorrenza e validità 01/01/18 - 31/12/2021, fermo restando che lo si intende in vigore fino a successivo rinnovo.

Esso trova applicazione:

- a Granarolo S.p.A., incluso il personale degli Stabilimenti di Usmate Velate, di Parma (ex Pandea) e di Montemiccioli (ex Pinzani) per quanto espressamente richiamato;
  - a Zeroquattro Srl e Zeroquattro Logistica Srl, per quanto espressamente richiamato nelle norme di cui allo specifico protocollo integrativo e Accordo Integrativo delle società.
- 
- 

Come da accordi e prassi consolidate, in sede di futuro rinnovo del presente Integrativo, si concorderanno tempi e modalità di armonizzazione dei suoi contenuti al personale di eventuali stabilimenti e/o sedi di società fuse e/o incorporate in Granarolo S.p.A., tenendo conto degli accordi già in essere localmente.



Con riferimento a Casearia Podda, CONBIO ed eventuali altre società controllate e/o acquisite successivamente trova applicazione quanto previsto nel paragrafo "1 Coordinamento Nazionale Rsu Fai Flai Uila" del Protocollo Relazioni Industriali Granarolo S.p.a.



## 17. 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**

Nell'evidenza che il presente rinnovo avviene nel contesto di un quadro societario che ha visto la separazione, delle attività di logistica da quelle commerciali con la costituzione della Zeroquattro Logistica srl nella quale sono confluite, per il tramite della scissione proporzionale societaria, a far data dal 01/01/2015, le attività di movimentazione e trasporto, la Società, da detta data, opera nel campo della sola distribuzione alimentare, con specializzazione sulla catena refrigerata svolgendo attività di vendita e consegna di prodotti a temperatura controllata. In relazione alla funzione di agente generale per l'Italia di Granarolo Spa, la Società, nell'ambito del presidio del mercato del Normal Trade e dell'Ho.re.ca, di cui ha responsabilità diretta del business, svolge attività di tentata vendita e altre attività accessorie, quali le consegne per la GDO, la raccolta ordini e l'incasso dei crediti da clienti.

Il contesto di riferimento nel quale opera Zeroquattro vede dunque riflesse le dinamiche dell'andamento del mercato di Granarolo Spa 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 costante revisione della propria organizzazione distributiva presente sul territorio italiano anche mirando all'ampliamento dei canali già presidiati con particolare focus sul Food.

La Società conferma la piena appartenenza al sistema di relazioni industriali così come ispirato e declinato nell'Accordo Integrativo di Granarolo, andando con il presente documento ad aggiornare il Protocollo del 20/09/2011 e 08/07/2014, nei singoli indirizzi e capitoli specifici, come segue:

**RELAZIONI INDUSTRIALI**

- 1) Le Parti si danno atto che il sistema di relazioni industriali in essere conferma un governo centrale che coordina e gestisce le peculiarità delle singole realtà periferiche confermando il *Coordinamento Sindacale Nazionale Rsu/Rsa Fai Flai Uila* quale organismo di riferimento sia per la parte di informativa che per quella negoziale. Le Parti entro il 31/10/2018 definiranno la numerica dei componenti del Coordinamento Sindacale Nazionale e le relative modalità di nomina.



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 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:

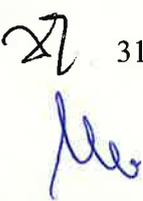
- Organici e organizzazione del lavoro,
  - Orari di lavoro
  - Ambienti di lavoro e sicurezza
  - Andamento e gestione dei sistemi incentivanti
  - Qualità dei servizi e sicurezza alimentare
- 
- 
- 



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.



Per permettere una piena informazione e rappresentazione del contesto societario del quale Zeroquattro è parte, viene concordato che agli incontri informativi di sistema del Coordinamento Nazionale Rsu FAI FLAI UILA di Granarolo Spa, parteciperanno nr. 06 componenti, preventivamente individuati e comunicati dalle OO.SS nazionali, facenti parte del Coordinamento Sindacale Nazionale di Zeroquattro srl.



Al fine di consolidare un sistema di relazioni industriali orientato alla costruttiva soluzione di problematiche specifiche dell'area vendite, Le Parti stabiliscono la costituzione di due Commissioni tecniche di monitoraggio, l'una composta da 3 figure professionali dei VV.PP e l'altra composta da 3 figure professionali dei CTV alle quali strutture viene attribuita valenza tecnica e non negoziale .

Vengono previsti due incontri annuali, di norma in primavera e autunno, ed anche incontri su richiesta di una delle Parti motivati da situazioni contingenti, al fine di esaminare:

- gli andamenti complessivi delle vendite
- i sistemi di incentivazione
- tematiche di impatto sulle modalità di svolgimento delle attività della forza vendite

#### 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.

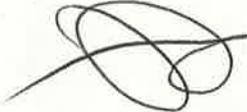
Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai componenti delle RSU/RSA o dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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 di Granarolo.



## POLITICA INDUSTRIALE

Si conferma che la riduzione di consumi relativi al latte alimentare e la progressiva centralizzazione della gestione di tale categoria da parte della Grande Distribuzione Organizzata, correlativamente all'ampliarsi del portafoglio prodotti del Gruppo Granarolo ed alle sempre più strette collaborazioni con clienti, hanno determinato e rendono tuttora indispensabile un costante processo di riallineamento del modello di business della Società e del suo posizionamento sul mercato.

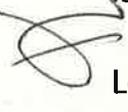
Il mercato del latte fresco negli ultimi 5 anni ha rilevato flessioni medie anno su anno vicino al -10% dei volumi sia nel canale moderno della GDO che nel canale tradizionale (penalizzato dalla costante riduzione dei punti vendita), per contro sui canali alternativi - utilizzatori, bar e in generale i clienti rappresentativi dei consumi fuori casa - si sono rilevati segnali di tenuta e talora di incremento.

Per quanto il latte fresco rimanga la più rilevante categoria merceologica gestita dalla Società in qualità di Agente di Granarolo Spa con responsabilità diretta del business sul canale Normal Trade e Food Service, si riconferma l'esigenza di affinare il modello di business orientandolo a modalità distributive e di vendita che valorizzino un più ampio portafoglio prodotti del Gruppo Granarolo, anche attraverso un presidio dei canali Ho.re.ca (hotel, gelaterie, ristoranti e pizzerie, bar, negozi specializzati in bio-salutistico, farmacie-sanitarie...) attuato con politiche commerciali di prodotto dedicate e volte a cogliere i nuovo trend del consumo fuori casa.



L'attuale struttura di tentata vendita rappresenta il modello organizzativo funzionale al presidio del territorio; essa tuttavia dovrà maggiormente rivolgersi al presidio dei nuovi canali (ciò anche attraverso una progressiva diminuzione dal servizio di consegna nei punti vendita della GDO, orientata alla centralizzazione della gestione) e sempre più sarà integrata in una struttura commerciale che si articola altresì in una rete di prevendita in crescita - avendo con successo ampliato clientela e mix del venduto -, in negozi dedicati, in portali di vendita on line, quale ulteriore elemento di servizio per il cliente.

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.



Le modalità di informazione e di confronto tra le Parti sulle politiche industriali e di investimento sono quelle richiamate dall'Integrativo di Granarolo.



Il presente protocollo assume e fa proprie le norme definite dall'Integrativo 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 di Granarolo

## PARI OPPORTUNITA'

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo di di Granarolo.

## SICUREZZA SUL LAVORO

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo di Granarolo.

## L'ORGANIZZAZIONE E GLI ORARI DI LAVORO

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

L'orario di lavoro per tutto il personale dipendente eccetto i lavoratori con aventi qualificà di 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

Per il personale dipendente Addetto alle Consegne e alla tentata Vendita aventi qualifica di 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 richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo 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'



Nel considerare l'attuale struttura dell' organizzazione aziendale e i profili professionali esistenti in azienda, che ne costituiscono il patrimonio fondamentale, in ottica di sviluppo del progetto che vede Zeroquattro impegnata a divenire il fornitore privilegiato per tutti gli operatori del mercato Ho.re.Ca.si delinea l'esigenza di

individuare figure professionali dedicate a seguire commercialmente gli operatori nazionali della ristorazione collettiva e commerciale.

Viene dato comune impegno alla discussione fra le Parti, in occasione degli incontri periodici previsti, di valutare l'allineamento delle professionalità al modello di business e di supportarne l'aggiornamento, con interventi di formazione dedicata, delle competenze necessarie.

### **DIRITTI INDIVIDUALI, TEMPO DETERMINATO E LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE**

Trovano applicazione le disposizioni dell'Integrativo di Granarolo Spa

### **TICKET RESTAURANT**

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

### **PREMIO DI RISULTATO (SALARIO VARIABILE)**

Le parti, richiamati i contenuti del capitolo Politiche Industriali, concordano che costituiscono obiettivi, tra loro alternativi, per la verifica di incrementalità dei risultati aziendali ai sensi della L. 208/2015 e successive modificazioni e del DM 25/03/2016:

- la redditività di Zeroquattro Srl, espressa dall'EBITDA (ex Margine Operativo Lordo);
- lo sviluppo dimensionale di Zeroquattro Srl in termini di fatturato;
- la capacità di diversificazione del business in termini di ricavi maturati su categorie di prodotto non lattiero-casearie;
- l'efficienza del servizio commerciale/distributivo misurato in termini di drop quantitativo medio delle consegne al cliente;
- l'efficacia del servizio commerciale/distributivo misurato in termini di totale prodotti resi dai clienti serviti in tentata vendita/prevendita a quantità;
- la capacità di sviluppo del mercato nell'ambito dei consumi fuori casa misurata in termini di coperture numerica punti vendita bar e Ho.Re.Ca..

La verifica di incrementalità dei risultati degli obiettivi, tra loro alternativi, sopra richiamati sarà svolta con riferimento ai risultati dell'anno corrente confrontati con quelli dell'anno precedente e si farà riferimento alle risultanze del bilancio di esercizio ed alla contabilità correlata nonché alla contabilità gestionale.

**Valore Premio di Risultato (Salario Variabile) e strutturazione delle modalità di quantificazione**

Confermando il programma di incentivazione che, a fronte del raggiungimento di determinati parametri di prestazione, può far maturare il diritto al riconoscimento di somme la cui corresponsione è incerta ed il cui ammontare non è determinabile a priori, essendo vincolate all'ottenimento determinati risultati riconducibili a criteri di redditività, produttività e competitività, le Parti, 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 Premio di Risultato (Salario Variabile) sono quelli dell'Integrativo di Granarolo s.p.a ovvero:

-€ 2.390 per l' anno 2018  
-€ 2.460 per l' anno 2019  
-€ 2.530 per l' anno 2020  
-€ 2.600 per l' anno 2021

2. Per i lavoratori, non rientranti nel punto che precede, *che non sono destinatari di un apposito sistema retributivo incentivante*, , il valore del Premio di Risultato è così definito:

-€ 1.560 per l' anno 2018  
-€ 1.630 per l' anno 2019  
-€ 1.700 per l' anno 2020  
-€ 1.770 per l' anno 2021

Il Fattore assiduità troverà applicazione dall'anno 2019 secondo quanto previsto nell'allegato "A".

3. Per i lavoratori inquadrati nel Protocollo VV.PP del Ccnl Industria Alimentare il Premio di Risultato (Salario Variabile) è da intendersi articolato nella forma del "Piano di Produttività" di cui all'Accordo Sindacale del 15/02/2012 e nel "Sistema incentivante Provvigionale" di cui all'Accordo Sindacale del 05/12/2012.

Per quanto al "Sistema incentivante Provvigionale" lo stesso continuerà a riconoscersi con le stesse modalità di misurazione, calcolo ed erogazione al personale di cui all'Accordo sindacale del 05/12/2012 .

Per quanto al Premio di Risultato ("Piano di Produttività") il valore del premio lordo annuo viene definito come segue:

- € 2.928 per il 2018 \*
- € 2.998 per il 2019
- € 3.068 per il 2020
- € 3.138 per il 2021.

(\* ) Per l'anno 2018 l'incremento stabilito verrà riconosciuto in un'unica soluzione nel mese di Dicembre 2018

La strutturazione del Premio di Risultato (Salario Variabile), ai fini della sua quantificazione e riconoscimento, prevede i seguenti parametri per l'anno 2018

A) LAVORATORI DI CUI AI PUNTI 1 E 2:

PARAMETRI	U.M.	PESO	Fascia di oscillazione	Criterio di erogazione	Fonte di definizione Oby
EBTDA Gruppo Granarolo	€	7,50%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
EBTDA Società	€	5,00%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Fatturato Gruppo Granarolo	€	7,50%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Fatturato della Società	€	5,00%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Fatturato clienti terzi	€	11,25%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Fatturato ZQ della "Diversificazione"	€	26,25%	-/+ 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Coperture tentata vendita	Nr	18,75%	-/+ 10%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
Drop Consegne tentata vendita	Kg-Lt-Nr	18,75%	-/+ 10%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano
		100,00%			

Le Parti definiranno entro la fine dell'anno corrente lo schema dei parametri di incentivazione validi per gli esercizi 2019-2021

Per l'erogazione del Premio di Risultato (Salario Variabile) si farà riferimento alle modalità previste dall'Accordo Granarolo Spa.

B) LAVORATORI DI CUI AL PUNTO 3 – VV.PP

Nel confermarsi per l'anno 2018 la strutturazione del Premio di Risultato ("Piano Produttività") secondo le modalità indicate nell'Accordo del 15/02/2012, Le Parti assumono lo schema di cui sotto ai fini di una valutazione del Sistema Premiante valido per gli esercizi 2019-2021 e che sarà oggetto di definizione entro la fine dell'anno corrente.

PARAMETRI	U.M.	RESO	Fascia di oscillazione	Criterio di erogazione	Fonte di definizione Oby
1.EBTDA della Società	€	5,00%	+/- 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano aziendale
2. Fatturato complessivo dei canali di vendita presidiati dalla Società	€	5,00%	+/- 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano aziendale
3.Fatturato della zona di distribuzione per i titolari di zona o Fatturato dell'area di attribuzione per i Sostitutori	€	45,00%	+/- 30%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano aziendale
4.Reso commerciale totale prodotti a quantità della zona di distribuzione per i titolari di zona o Reso commerciale totale prodotti a quantità dell'area di attribuzione per i Sostitutori	Q.tà	45,00%	+/-10%	min 70% - oby 100% - max 130%	Budget/Piano aziendale
		100,00%			

Gli obiettivi 1 e 2 saranno calcolati su base annua e la relativa quota premio maturata sarà erogata con la mensilità del mese di Maggio di ogni anno unitamente alle competenze retributive.

Per gli obiettivi 3 e 4 durante l'anno si opererà un acconto mensile sulla base dei risultati consuntivati nel mese precedente, con conguaglio annuale corrisposto con la mensilità del mese di Maggio dell'anno successivo unitamente agli obiettivi 1 e 2 e alle competenze retributive.

Tutti gli importi come sopra definiti verranno erogati ai dipendenti, 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)

Le parti concordano che, fermo restando il mancato computo del Premio di Risultato per i periodi di aspettativa sindacale o personale non retribuita e di congedo straordinario per assistenza familiari, a decorrere dal momento di validità del presente Accordo il Premio di Risultato sarà erogato anche per i periodi di congedo parentale (maternità facoltativa).

Sono esclusi dal pagamento del Premio di Risultato( e Piano Produttività) i lavoratori che, con qualsiasi tipologia contrattuale, siano stati licenziati per giusta causa.

ALLEGATO "A" - Fattore Assiduità

Ai valori del Premio di Risultato di cui all'Accordo Integrativo Granarolo S.p.A. sottoscritto il 26 luglio 2018 sarà applicato a partire dal 2019 il neo istituito, sperimentale parametro assiduità: ovvero un fattore incentivante/penalizzante individuale, volto a premiare i lavoratori "più assidui":

2018: /  
2019: 70 euro  
2020: 105 euro  
2021: 140 euro

È previsto un meccanismo scalare in corrispondenza di "classi di assenza" che rimangono invariate per l'intera durata dell'accordo, così come definite nella tabella sottostante, salvo diversa intesa fra le Parti anche in relazione all'attività della Commissione Bilaterale di cui sotto.

PARAMETRO ASSIDUITA'

Classi Assenza (1)	Ore assenze	Riconoscimento del Parametro
A	< = 32	150%
B	> 32 e < = 88 hh	100%
C	> 88 e < = 168 hh	50%
D	> 168 hh	0%

(1) *Classi calcolate per lavoratori full time. Per periodi di lavoro inferiori all'anno le classi di assenza vengono determinate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro*

Verrà istituita entro il 30 settembre 2018 una Commissione Bilaterale Paritetica di 6 componenti che entro il 31 gennaio 2019 trasmetterà alle Parti una proposta di definizione delle ore lavorate e di assenza, ovvero delle causali di mancata prestazione lavorativa da non considerarsi quali ore di assenza ai fini del Parametro Assiduità sopra definito.

Entro il 28 febbraio 2019 le Parti concluderanno la fase negoziale per la piena applicabilità del Parametro Assiduità.

La Commissione proseguirà la propria attività esaminando i dati e le cause di assenza dal lavoro, dettagliati per sedi aziendali, anche al fine di valutare ipotesi tecniche di intervento da proporre alle parti negoziali per la gestione del fenomeno, ciò anche con riferimento al funzionamento dell'istituto sperimentale per il quadriennio "fattore assiduità".