

Gr

AT-

ACCORDO DI RINNOVO INTEGRATIVO AZIENDALE GRUPPO GRANAROLO S.P.A.

Addì, 12 ottobre 2023, in Bologna

Tra

GRANAROLO S.P.A., CASEARIA PODDA, INDUSTRIA LATTICINI G.CUOMO, MULINO FORMAGGI, UNCONVENTIONAL e VENCHIAREDO, rappresentate da Riccardo Sebastiano Piaggi e Paolo Luca Bruschi,

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, rappresentate rispettivamente da Gianni Alviti e Paolo Tosti, Angelo Paoella e Carmine Franzese, Gabriele De Gasperis e Francesca Torregrossa, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali di FAI, FLAI e UILA e del Coordinamento Nazionale FAI, FLAI e UILA di Granarolo,

si è raggiunto il seguente Accordo per rinnovare l'Accordo integrativo del Gruppo Granarolo.

Per Granarolo S.p.A.

Riccardo Sebastiano Piaggi

Paolo Luca Bruschi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per FAI - CISL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per FLAI - CGIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per UILA - UIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signatures in blue ink at the top of the page]

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano il Protocollo di Relazioni Industriali del 3 ottobre 2005, come da ultimo integrato con accordo del 28 luglio 2018, aggiornato come segue, come parte integrante del presente Accordo, confermandone pienamente la validità quale sistema di regole condivise per i diritti d'informazione ed il confronto sindacale nell'ambito di Granarolo S.p.A. e del Gruppo.

Si ribadisce in particolare l'articolazione delle forme di rappresentanza che vede il livello nazionale affidato al Coordinamento RSU Fai Flai Uila ed il livello di sito/area assegnato alle RSU ed alle OO.SS. territoriali, secondo le rispettive competenze negoziali e le agibilità sindacali definite.

Le Parti concordano sui principi fondamentali, di seguito riportati, che dovranno caratterizzare le relazioni ed il sistema informativo a tutti i livelli:

- carattere preventivo della consultazione
- bi-direzionalità delle conoscenze e delle proposte
- ricerca di soluzioni condivise prima di operare le scelte

.....

PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO GRANAROLO S.p.A.

Si ribadisce che per un avanzato livello di Relazioni Industriali, è necessario che esse consentano un confronto preventivo sulle scelte strategiche dell'intero Gruppo, società ed aziende Controllate da Granarolo S.p.A., a fronte di indirizzi assunti dal vertice aziendale e comunque prima che le stesse divengano operative. Le fasi di confronto, analisi, esame congiunto dovranno essere pertanto attivate tempestivamente, fin dall'insorgere dei cambiamenti ed in fase progettuale e dovranno essere improntate alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento consapevole e responsabile delle Parti ed attraverso uno scambio bi-direzionale delle conoscenze e di eventuali proposte di soluzione.

Vengono pertanto confermati i soggetti e le titolarità della contrattazione e vengono precisate le materie, le sedi ed i soggetti delle Relazioni Sindacali secondo quanto segue:

A. COORDINAMENTO NAZIONALE RSU FAI FLAI UILA

I componenti del coordinamento nazionale RSU FAI FLAI UILA Granarolo, nominati dalle OO.SS. stipulanti il presente Accordo, saranno individuati tra i membri delle RSU dei siti della Società Granarolo di Bologna, Soliera, Pasturago, Gioia del Colle, Usmate Velate, Montemiccioli, Castrovillari e Casalino, nel numero massimo di 29 componenti, i cui nominativi saranno comunicati congiuntamente da FAI-CISL,

[Extensive handwritten signatures and initials in blue and green ink on the left and right margins of the document]

Granarolo

per [signature]

2

- 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, terzizzazione, 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.

[signature]

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.

[signature]

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, se del caso con specifica indicazione di necessaria riservatezza, con riferimento al suo posizionamento competitivo nonché ai progetti strategici di sviluppo e di innovazione sarà, di norma, 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 del Gruppo Granarolo S.p.A..

[multiple signatures]

[Handwritten signatures at the top of the page]

Viste le specificità proprie dell'area commerciale (ex Retail) verrà mantenuto un tavolo Nazionale di confronto permanente con l'Azienda per il tramite di rappresentanti indicati da FAI, FLAI e UILA, che si riunirà, di norma, semestralmente e/o su richiesta di una delle Parti.

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. produttività di sito;
- c. orari di lavoro, calendari e loro distribuzione/utilizzo;
- d. organici ed uso delle diverse tipologie di contratto;
- e. inquadramenti professionali;
- f. piani/azioni di formazione professionale;
- g. ambiente di lavoro, salute e sicurezza;
- h. gestione dei sistemi incentivanti;
- i. definizione degli obiettivi e dei parametri di sito (con le modalità e le caratteristiche delineate nella parte specifica);
- j. diritti e tutela dei lavoratori;
- k. innovazioni tecnologiche, di processo, di prodotto ed organizzative;
- l. processi riorganizzativi, ristrutturazioni, appalti, terziarizzazioni, esternalizzazioni con i relativi risvolti e ricadute occupazionali, qualora demandati dal coordinamento di Gruppo;
- m. confronto su piani e progetti sull'ambiente e sicurezza;
- n. 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, sulla sostenibilità 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 tracciabilità, 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 (ad es.: 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

La forza e la resilienza del nostro Gruppo e dei lavoratori che la compongono ha permesso all'Azienda di affrontare e traguardare momenti difficili, quali la pandemia da Covid-19, il caro energia e la fiammata inflazionistica, che hanno provocato l'incremento dei costi industriali e finanziari, ridotto i margini dell'Azienda nonché il potere di acquisto dei dipendenti.

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

- i mercati domestici del settore dairy sono in flessione con impatti negativi sui volumi produttivi;
- crescono ancora i volumi della Private Label a scapito dell'Industria di marca, così come crescono i volumi dei Discount a scapito della GDO tradizionale: entrambi i fenomeni creano pressioni sui prezzi e sulla marginalità dell'intera filiera, costringendo le aziende a ricercare nuove aree di efficienza in tutti i processi;

A 2 B C D E F G

- La spinta inflazionistica cominciata nel 2022, ha avuto forti impatti sul costo delle materie prime e degli altri fattori produttivi, incidendo sulla marginalità del settore, recuperata solo in parte con l'incremento dei prezzi di vendita;
- il cibo "Made in Italy" è molto apprezzato fuori dall'Italia e quindi i mercati internazionali sono quelli con maggiore potenzialità di crescita anche per il settore dairy: anche questo richiede un'evoluzione organizzativa, di marketing mix e di politica di pricing per poter cogliere le opportunità;

Per affrontare tale scenario Granarolo si è data due obiettivi precisi, preservare la filiera e mantenere il proprio posizionamento sul mercato. L'obiettivo a medio e lungo termine è di costruire un sistema agroalimentare sostenibile e resiliente rispetto alle crisi future, siano esse legate a crisi climatica, guerre o epidemie.

In questo contesto giocano un ruolo fondamentale le innovazioni produttive, tecnologiche, gestionali e sociali necessarie a promuovere nuovi modelli di produzione e consumo sempre più sostenibili ed efficienti.

Altrettanto importanti ed imprescindibili sono iniziative volte a preservare e valorizzare la forza lavoro, vero motore pulsante del Gruppo.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, Granarolo a fine marzo 2023 ha sottoscritto un accordo di investimento che prevede un aumento di capitale di 160 milioni di Euro, con contestuale ingresso nell'azionariato di Patrimonio Rilancio - Fondo Nazionale Strategico (FNS), gestito da Cassa Depositi e Prestiti (CDP) e di Enpaia, l'Ente Nazionale di Previdenza per gli addetti e gli impiegati in Agricoltura, fermo il ruolo di Granlatte, che conserva la guida del Gruppo con una solida maggioranza, che ha a sua volta partecipato all'aumento di capitale.

L'aumento di capitale permetterà al Gruppo di supportare 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.

Granarolo conferma:

- la propria missione di azienda di filiera, ovvero l'italianità come valore distintivo verso clienti e consumatori;
- il proseguimento delle politiche di innovazione nelle categorie di prodotto esistenti e nuove;
- lo sviluppo ed il sostegno in Italia dei mercati in crescita e ad alto valore aggiunto/marginalità, come il senza lattosio ed il proteico, che nel corso del

RSP

A

M

A

V

S

A

S

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

mu

P

A

A

2023 sono stati oggetto di importanti interventi dal punto di vista dell'innovazione e protagonisti di una importante campagna pubblicitaria e di comunicazione a livello nazionale;

- l'attenzione al servizio al consumatore, la sostenibilità, la riduzione dello spreco lungo tutto la filiera attraverso anche il lancio dell'innovativo latte con 15 giorni di shelf life;
- lo sviluppo del mercato dello yogurt, attraverso l'ingresso di Yomo in nuovi segmenti in crescita come lo yogurt in doppia vaschetta con il lancio di Oh My Yomo e conseguente campagna di comunicazione;
- 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 progetti di espansione dei mercati internazionali (in particolare USA, Germania e UK) con innovazione di prodotto;
- presidiare tutte le principali categorie del dairy, estendendo l'attività a nuovi segmenti e/o aree di mercato espressione dei nuovi trend di consumo alimentare, oltre all'espansione dei formaggi freschi (es.: creazione di un Caseificio a Gioia del Colle) e duri prodotti dal Gruppo (es.: burrata, parmigiano, grana, gorgonzola), con la volontà di difendere gli stabilimenti ancora prevalentemente vocati alle produzioni lattiero-casearie;
- 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 la ricerca di nuove efficienze nella logistica e nella distribuzione dei prodotti;
- semplificazione della gamma delle referenze con l'obiettivo di ottimizzare i processi di produzione industriale;
- implementazione di progetti di miglioramento continuo in ambito industriale, legati all'aumento dell'efficienza ed ottimizzazione delle linee produttive.

Con particolare riferimento all'area commerciale (ex Zeroquattro Retail) - che a seguito di atto fusione per incorporazione, ex art. 47 Legge 428/90, è stata fusa in Granarolo S.p.A. con effetto dal 1° agosto 2021 - 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, contestualmente 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.

Handwritten signatures at the top of the page.

L'Azienda ha ulteriormente ampliato il portafoglio dei formaggi e yogurt con l'obiettivo di recuperare volumi e fatturati e di aumentare l'appetibilità della proposta sul canale della Ristorazione Professionale.

L'attuale struttura di distribuzione, al momento, rappresenta per l'Azienda il modello organizzativo funzionale al presidio del territorio dei punti vendita tradizionali (normal trade e BAR/Gelaterie).

Vista la necessità di ammodernare la distribuzione nel territorio nazionale per soddisfare le peculiarità di canale e dei segmenti di mercato più dinamici, l'Azienda ha pianificato investimenti che consentano di migliorare la comunicazione e la soddisfazione dei clienti, l'efficacia della distribuzione, la razionalizzazione dei giri visita.

In particolare:

- sostituzione di tutti i terminalini e le stampanti della tentata vendita;
- noleggio a lungo termine di automezzi nuovi per la distribuzione in tentata vendita e manutenzioni straordinarie su mezzi di proprietà esistenti;
- software per mappatura esigenze degli automezzi e relativo scadenziario (ATP, sostituzione gomme, tagliandi, ecc.);
- integrazione in via sperimentale del pagamento con POS per i clienti;
- inserimento di sonde per la rilevazione delle temperature in tutte le macchine e messaggistica automatica a supporto del mantenimento della "catena del freddo";
- utilizzo di software per razionalizzare i giri visita e adeguarli in funzione dei cambiamenti lato distribuzione.

I suddetti temi saranno oggetto di analisi al tavolo Nazionale di confronto con le Organizzazioni sindacali.

Per gli anni 2023, 2024 e 2025 l'Azienda è impegnata a mantenere standard di investimenti tecnici coerenti con l'obiettivo di rafforzare qualità, sostenibilità, efficacia ed efficienza delle aree produttive.

Il livello degli investimenti tecnici è stato e continuerà ad essere compatibile con una efficace allocazione delle risorse finanziarie, che dovranno altresì sostenere progetti di sviluppo anche sui mercati esteri, caratterizzati da rilevanti livelli di competitività e produttività, ed una rinnovata esigenza di comunicazione a sostegno del brand Granarolo e dei progetti di innovazione strategici. I piani di investimento che saranno periodicamente pianificati, dovranno perseguire 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 confermano 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

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

2 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.

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

Ferme le possibili evoluzioni legate al Piano Industriale 2024-2027, in via di definizione e che sarà oggetto di informativa e confronto con il Coordinamento Nazionale RSU, nel rispetto del vigente Protocollo di Relazioni Industriali, si riporta di seguito l'attuale assetto delle vocazioni produttive degli stabilimenti del Gruppo:

• Siti Granarolo

1. BOLOGNA: latte mini-esl ed esl, panna fresca ed esl, mozzarella citrica, snack al formaggio;
2. CASALINO: Gorgonzola;
3. CASTROVILLARI: latte UHT e mini-esl, ricotta e caciocavallo;
4. GIOIA DEL COLLE: latte UHT e mini-esl, G-Plus, panna;
5. PASTURAGO: yogurt, budino, latte UHT e mini-esl;
6. SOLIERA: latte UHT ed ESL, panna, mascarpone UHT, prodotti formulati ESL e UHT, prodotti per l'infanzia UHT, bevande vegetali UHT;
7. USMATE: mozzarella, mascarpone fresco, ricotta, burrata, scamorza, provola, snack al formaggio;
8. VOLTERRA: pecorino;

• Siti Controllate

1. CASEARIA PODDA: pecorino;
2. INDUSTRIA LATTICINI G.CUOMO: mozzarella vaccina e bufala;
3. MULINO FORMAGGI: porzionatura e grattugiato;
4. UNCONVENTIONAL: prodotti vegani e vegetariani;
5. VENCHIAREDO: stracchino.

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, sostenibile, 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

2 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, della sicurezza alimentare 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, che anche per il futuro dovranno costituire un elemento di distintività della marca per clienti e consumatori.

Nel 2021 si è proceduto a promuovere e mantenere una cultura positiva della sicurezza alimentare all'interno del Gruppo Granarolo secondo quanto definito dalla "The Global Food Safety Initiative" (GFSI). Il progetto di Food Safety Review con focus su corpi estranei, allergeni, sicurezza microbiologica, igiene e comportamento del personale, partito nel 2023, coinvolge tutte le funzioni aziendali, compresa la Direzione Generale, nella revisione dettagliata delle procedure e delle modalità operative per garantire il massimo della qualità e della sicurezza alimentare verso il consumatore finale.

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.

2 Nel 2022 sono state erogate un totale di 1482 ore di formazione organizzate dalla Direzione Qualità (contro le 482 del 2021) a sostegno dell'impegno aziendale di divulgare la consapevolezza e cultura della sicurezza alimentare 282 le ore in formazione sull'ambiente e 9.508 quelle sulla sicurezza.

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 il 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 (es.: trattamento normativo e retributivo dei lavoratori, rispetto degli obblighi previdenziali e di sicurezza sul lavoro) 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 e fermo l'obbligo di preventiva autorizzazione da parte del committente, dovrà contenere l'espressa indicazione della possibile ditta subappaltante e dell'assoggettamento di quest'ultima al medesimo livello di controlli esercitato verso l'appaltatore;
- che il CCNL applicato ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori appaltandi sia stato sottoscritto da organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative sul piano nazionale 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 e/o a richiesta di una delle Parti 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 (ad es.: Comitati tecnici Bilaterali, Commissioni, dati e informazioni necessarie, etc.) in relazione alle specifiche caratteristiche del progetto e all'esame delle sue ricadute.

4. FORMAZIONE - MERCATO INTERNO DEL LAVORO

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, ci sarà un confronto a livello di sito con le RSU per individuare ulteriori fabbisogni formativi, definire i relativi progetti formativi, individuare e promuovere le opportunità di accesso alla formazione finanziata.

Le Parti convengono sin d'ora le linee prioritarie 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 attraverso un addestramento "on the job" anche a seguito di cambiamenti legati a mansioni, reparti, impianti, macchinari e nuove tecnologie disponibili, ivi compreso eventuali prestazioni rese in smart working;
- formazione annuale (4 ore) per tutti coloro che ricoprono il ruolo di preposto in ambito salute e sicurezza sul lavoro;
- favorire lo sviluppo professionale, anche a fronte dell'evoluzione delle attività, dei modelli organizzativi e delle nuove competenze nonché delle innovazioni tecnologiche e di digitalizzazione dell'impresa;
- 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 con la collaborazione delle maestranze con esperienza dei processi produttivi di linea e sotto la responsabilità dei responsabili di area produttiva.

Nelle fasi successive all'erogazione, la Commissione dovrà verificare l'effettiva

Handwritten signatures at the top of the page.

partecipazione dei lavoratori nonché l'equa distribuzione delle opportunità di accesso definite.

Le Parti convengono sull'opportunità di identificare congiuntamente percorsi tesi alla qualificazione e riqualificazione professionale, anche al fine di valorizzare i dipendenti e garantire una effettiva fungibilità degli operatori sulle macchine e creare così figure polivalenti e/o polifunzionali.

Tale importante obiettivo verrà perseguito al Livello decentrato tramite confronto con le RSU di ciascun sito, al fine di individuare congiuntamente le specifiche "professionalità" necessarie - ferme le primarie esigenze tecniche e organizzative aziendali - ed i relativi percorsi da attivare.

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.

Con lo scopo di promuovere la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti, secondo il principio "Granarolo People First", si conferma il sistema di job posting interno.

All'interno della piattaforma G-People è presente la sezione "Opportunità in Granarolo", ove tutti i colleghi, italiani od esteri, informato il proprio responsabile, potranno proporsi per le posizioni disponibili nelle diverse funzioni e location o potranno autocandidarsi per eventuali posizioni di interesse in vista di una ipotetica futura vacancy.

5. SICUREZZA SUL LAVORO

La cultura della sicurezza passa dalla formazione preventiva e dall'analisi e verifica dei comportamenti a tutti i livelli dell'organigramma aziendale. Pertanto, con il supporto attivo degli RLS, si ritiene di procedere con le seguenti azioni:

- il "registro dei buoni comportamenti", ovvero una check-list operativa che servirà da stimolo per tutti i lavoratori all'adozione di comportamenti sicuri volti a raggiungere gli obiettivi di sicurezza fissati;
- l'elenco dei rischi contenuto nel DVR dovrà essere oggetto di esame e valutazione congiunta e condivisa durante la stesura dello stesso. L'esame prenderà in considerazione i rischi come lo stress-lavoro correlato e quelli collegati ai disturbi muscolo-scheletrici degli arti superiori, nello specifico la gestione dei movimenti manuali dei carichi (MMC-NIOSH) e i movimenti ripetitivi (OCRA) che, a livello statistico generale, registrano sempre più segnalazioni e

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

richieste di malattie professionali, nonché la violenza di genere.

Le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di cointeressare gli R.L.S nel sistema di informazione e sensibilizzazione in materia di sicurezza per i rischi sopra elencati anche mediante la partecipazione degli RLS ai "Comitati mensili su salute e sicurezza e ambiente", questi ultimi sono oggetto di obiettivi assegnati agli stabilimenti dall'Alta Direzione in occasione del Riesame del sistema di gestione UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001;

tra le strategie per prevenire gli infortuni, le Parti concordano di effettuare in ciascun sito almeno una riunione periodica aggiuntiva rispetto a quella già prevista dall'art 35 del D. lgs 81/2008.

Nell'ambito di una delle riunioni annuali sulla Sicurezza - che vengono elevate a due - sarà svolto uno specifico approfondimento congiunto Azienda-R.L.S. sullo stato delle denunce di infortunio e mancato infortunio, oltre che di eventuali 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.. L'esito di tale verifica sarà verbalizzato ed il contenuto potrà costituire oggetto di esame in sede di Coordinamento RSU Granarolo;
- sarà altresì effettuato un confronto preventivo congiunto Azienda-R.L.S. mirato alla valutazione dei rischi derivabili dall'inserimento di nuove tecnologie produttive;
- 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 16 ore annue, rispetto a quelle previste dalla legge e dal contratto, nonché a quelle previste per il Coordinamento RLS, 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 UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001 multi sito di gestione della sicurezza dei siti produttivi della Società ed è impegnata a pervenire alla certificazione anche del sito di Casalino (ex Mario Costa) oltre che della Controllata Venchiaredo S.p.A..

Cary Zell

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

2

L'implementazione ed il controllo di tale certificazione costituisce materia di informazione-formazione verso gli R.L.S. e preposti, che saranno altresì consultati in occasione degli audit effettuati dagli enti di certificazione.

Granarolo, inoltre, dal 2007 misura l'impatto della propria produzione con la certificazione EPD prima di prodotto e poi di processo, quale strumento di misura affidabile e certificato.

In attuazione dell'impegno di adottare ulteriori nuove metodiche per lo sviluppo della cultura della sicurezza del lavoro, l'Azienda, con lo scopo di favorire lo scambio di esperienze e informazioni tra R.L.S. dei diversi stabilimenti e siti Granarolo, l'Azienda:

- organizzerà 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 UNI ISO 45001 e UNI EN ISO 14001;
- metterà a disposizione degli RLS di sito strutture per riunioni e i nominativi degli RLS delle aziende appaltatrici;
- organizzerà, ove possibile, una delle riunioni periodiche il 28 aprile di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- 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.

5 bis. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Granarolo da diversi anni redige il Bilancio di sostenibilità, seguendo i criteri GRI, con lo scopo di rendicontare a tutti gli stakeholder il proprio impatto ambientale e le azioni che intraprende per ridurre, attraverso obiettivi sfidanti, la propria impronta. Il Bilancio non riguarda solo la matrice ambientale ma affronta tutti e 3 i pilastri della sostenibilità, tra cui la parte etica/governance e la parte economica in conformità ai principi ESG europei.

L'Azienda invierà il Bilancio di sostenibilità alle Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA.

La Società, pertanto, attua azioni per raggiungere alcuni SDGs (Sustainable Development Goals): 2 - sconfiggere la fame, 3 - salute e benessere, 8 - lavoro

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Cary Selvi
[Handwritten signatures]

2 dignitoso e crescita economica, 9 - imprese innovazione e infrastrutture, 12 - consumo e produzioni responsabili, 13 lotta contro il cambiamento climatico, 16 - pace giustizia e istituzioni solide e 17 - partnership per gli obiettivi.

Dal 2021 è stato costituito il gruppo aziendale "Alta Sostenibilità" che vede coinvolte 17 Direzioni Aziendali che operano ai fini di rendicontare in maniera operativa progetti di riduzione degli impatti ambientali quali riduzione degli imballi, riduzione dei consumi di energia ed efficientamento delle fabbriche. L'avanzamento delle attività viene rendicontato durante gli incontri periodici del Gruppo attraverso il monitoraggio della CO₂ equivalente che ogni progetto permette di ridurre.

RSP
L'obiettivo sfidante principale è quello di ridurre entro il 2030 del 30% le emissioni di gas a effetto serra per kg di latte lavorato.

Ch. P. [Handwritten signature]
Il progetto Total Quality Fifty Resi attraverso il monitoraggio della tracciabilità dei prodotti finiti lungo tutta la supply chain con focus sulla logistica ha prodotto una riduzione dei prodotti resi di -4.631 tonnellate pari a -11.373 tonnellate di CO₂ eq (2022 vs 2021). Nell'ambito del progetto è stato sviluppato un applicativo come unica fonte dei dati che permette il controllo delle quantità e delle causali del reso a tutte le funzioni coinvolte nel processo.

6. PARTECIPATE

[Handwritten signatures]

Impegni relativi in ambito **sicurezza del lavoro e sostenibilità ambientale:**

- estensione alle Partecipate del sistema UNI ISO 45001 e UNI EN ISO 14001 multi sito di gestione della sicurezza e dell'ambiente 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;
- partecipazione R.L.S. delle Partecipate 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 UNI ISO 45001 e UNI EN ISO 14001 e dei report prodotti della Direzione Sicurezza Ambiente.

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

- che il CCNL applicato ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dei lavori

[Handwritten signatures]

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 in ambito qualità e sicurezza alimentare:

- estensione alle Partecipate, 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 confermati in 3 giorni complessivi all'anno.

6-BIS: CONTROLLATE

Nell'ambito di un percorso di progressivo allineamento dei diritti dei dipendenti delle società Controllate con quelli dei dipendenti di Granarolo, a far data dal 01 gennaio 2024, la parte normativa del presente accordo troverà integrale applicazione nei confronti dei dipendenti delle dette società, ad eccezione del punto 14 - Premio di Risultato - Salario variabile, cui le diverse società faranno

2
riferimento nella misura delle rispettive specificità.

Per quanto riguarda la parte afferente del Premio di risultato – Salario variabile, la struttura e gli obiettivi saranno definiti a livello di singolo sito, con le modalità specificate di seguito:

RS
1) per la Società VENCHIAREDO

Le Parti convengono che per l'anno 2023 verrà erogato ai Dipendenti della Società il Trattamento economico di cui all'art. 51-bis del vigente CCNL.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- o per l'anno 2024 € 750,00;
- o per l'anno 2025 € 1.000,00.

2) per la Società Casearia Podda

Le Parti confermano la vigenza dell'accordo 04/08/2022 anche per l'anno 2023.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- o per l'anno 2024 € 1.000,00;
- o per l'anno 2025 € 1.100,00.

3) per la Società Unconventional

Le Parti confermano la vigenza dell'accordo 20/12/2022 anche per l'anno 2023.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- 2
- o per l'anno 2024 € 1.050,00;
 - o per l'anno 2025 € 1.150,00.

4) per le Società Industria Latticini G. Cuomo

Le Parti convengono che per l'anno 2023 verrà erogato ai Dipendenti della Società il Trattamento economico di cui all'art. 51-bis del vigente CCNL.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- o per l'anno 2024 € 600,00;
- o per l'anno 2025 € 700,00.

5) per le Società Mulino Formaggi

Le Parti convengono che per l'anno 2023 verrà erogato ai Dipendenti della Società il Trattamento economico di cui all'art. 51-bis del vigente CCNL.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- o per l'anno 2024 € 600,00;
- o per l'anno 2025 € 700,00.

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.

2
Sora Affari
Guglielmi
Guglielmi
Guglielmi
Guglielmi

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

5001
Confederazione
M. Q. E. S. M. A. P.

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 dalla contrattazione collettiva nazionale vigente (capitolo VII, artt. 30 e segg. CCNL Industria Alimentare 31/07/2020) 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.

Le Parti 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 o referenze.

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.

Per l'area commerciale (ex Retail), nel considerare l'attuale struttura dell'organizzazione aziendale ed i profili professionali esistenti in azienda, che ne costituiscono il patrimonio fondamentale, in ottica di sviluppo del progetto che vede Granarolo impegnata a divenire il fornitore privilegiato del dairy made in Italy per tutti gli operatori del mercato Ho.re.Ca., si delinea l'esigenza di individuare figure professionali dedicate a gestire la relazione commerciale con gli operatori

Castellani Ego P. J. M. AP

locali della ristorazione commerciale e dell'ingrosso focalizzati sul mercato del fuori casa. A tal fine Granarolo ha definito nuove figure professionali per proseguire nello sviluppo del business sul canale fuori casa e dettaglio tradizionale. In particolare, per la categoria professionale dei Coordinatori Area: il Key Account che è responsabile dell'acquisizione di clienti nuovi e della performance commerciale (volumi, prezzi, assortimento) dei clienti attuali assegnati e il Gestore Area Territoriale, che ha responsabilità della pianificazione operativa della distribuzione con livelli di servizio allineati alle esigenze del canale e dei clienti e la manutenzione dei giri visita sulla base della localizzazione dei clienti e del loro livello di servizio.

L'Azienda erogherà la formazione necessaria per acquisire le competenze commerciali per vendere e distribuire prodotti dedicati al canale della Ristorazione. Granarolo conferma il proprio impegno a farsi carico delle spese per l'acquisizione e rinnovo della patente C + CQC per tutto il personale viaggiante.

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.

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 confermato il 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 fosse attivo entro la fine del 2024.

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 la 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

Cassella

St. 1005

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

qualora 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 dei 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, pertanto, si incontreranno entro la fine del mese di novembre 2023 al fine di definire un accordo di Gruppo sul lavoro agile.

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.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink scattered throughout the page.

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.

Sorella Alfano
Ces. Selva
P. G. P.

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.

Per i soli dipendenti che abbiano un residuo di TFR in azienda al 31/12/2006, le Parti concordano che potranno accedere all'anticipo del TFR fino al 100%, o alla destinazione dello stesso ad Alifond, senza condizioni e senza dover presentare alcuna documentazione. Nello specifico rientrano in questa casistica i lavoratori che hanno un'anzianità aziendale antecedente al 01/01/2007 e che non abbiano destinato lo stesso a forme di previdenza complementare.

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

Per i lavoratori affetti da grave malattia, attestata da certificazione consegnata al medico competente aziendale, ferme le regole legali e contrattuali di trattamento economico di 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.

I giorni di malattia riconosciuti come collegati all'invalidità dal medico curante saranno computabili, ai fini del comporto, in misura inversamente proporzionale al grado di invalidità certificata al 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

2

Gu

AS

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.

RSP

Le Parti, nel condividere la centralità della qualità del lavoro e nella convinzione che si debbano creare le condizioni per un miglioramento del benessere lavorativo e dell'efficienza aziendale, convengono di avviare un percorso di monitoraggio dell'assenteismo nei singoli siti.

11-BIS. BANCA ORE SOLIDALE

In tema di Banca ore solidale:

- visto che l'art. 24 del D.L. 151/2015 prevede la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro;

- considerato che l'art. 46 bis del vigente CCNL Industria alimentare, ha recepito la detta previsione normativa, con la possibilità in sede di rinnovo degli accordi integrativi, di prevedere la cessione a titolo gratuito da parte dei lavoratori di ROL e ferie maturate, per consentire ad altro lavoratore dipendente dalla medesima azienda di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie, fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs. 66/2003 e ss.mm.ii. e dalle disposizioni previste dall'INPS;

- le Parti convengono sulla possibilità che ciascun lavoratore potrà cedere a titolo gratuito ore di: ferie, permessi / ROL, ex festività, flessibilità positiva, maturate e non godute, ad un collega che ne abbia necessità, secondo le regole ed i documentati requisiti di cui al succitato art. 46 bis.;

- per poter procedere alla donazione, il lavoratore dovrà compilare e sottoscrivere l'apposito modulo e consegnarlo al competente ufficio del personale, indicando: numero e tipologia delle ore che intende donare ed il nominativo del collega Beneficiario.

Per poter usufruire della/e donazione/i, il Beneficiario dovrà produrre al competente ufficio del personale:

- apposita domanda per accedere al beneficio, con specificate le modalità ed il periodo entro il quale intende godere delle ore donate dai colleghi, che in ogni caso non potranno essere fruite decorsi 12 mesi dalla donazione;
- tutta la documentazione / certificazioni attestanti il ricorrere delle condizioni richieste e previste dal detto art. 46 bis per poter usufruire del beneficio, se del caso per il tramite del medico competente aziendale.

Le ore cedute e non utilizzate per qualunque motivo da parte dei colleghi ritorneranno nella relativa disponibilità dei colleghi donanti in proporzione del residuo complessivo.

L'Azienda, quale trattamento di miglior favore, al ricorrere delle suddette condizioni, si impegna a riconoscere un monte ore aggiuntivo pari a quelle donate dai colleghi al Beneficiario, fino ad un massimo 40 ore.

Le ore cedute e non utilizzate per qualunque motivo da parte dei colleghi ritorneranno nella relativa disponibilità dei colleghi donanti in proporzione del residuo complessivo, al netto delle ore donate dall'Azienda.

12. PARI OPPORTUNITA'

Le Parti condividono che ogni processo che regoli la vita aziendale debba essere ispirato al principio della parità di trattamento, garantendo dunque pari opportunità nelle assunzioni, nell'evoluzione delle carriere ed all'accesso alla formazione, l'Azienda si rende pertanto disponibile ad avviare il percorso per giungere ad adottare la prassi di riferimento dell'UNI/PdR 125:2022 che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere prevista dal PNRR.

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 14° 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 4 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 10 a 12 giorni i congedi non retribuiti per malattia del figlio di età compresa fra i tre e i quattordici anni di cui all'art. 40-ter 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 2 giornate rispetto a quanto previsto dal CCNL, fermo restando che potranno essere utilizzati per le finalità definite dal dettato contrattuale;
- di riconoscere n° 8 ore di permessi retribuiti all'anno per visite mediche specialistiche documentate per i figli minori di anni 14 e/o portatori di handicap o familiari conviventi non autosufficienti.

Tali ore di permesso non sono cumulabili nel corso dei vari anni di vigenza del presente Accordo, ma si azzerano all'inizio di ogni anno. Tali permessi, sono fruibili a ore. I beneficiari devono produrre alla Direzione Aziendale idonea documentazione allo scopo.

L'Azienda si impegna a valutare la concessione di un maggior numero di ore di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche nei casi di patologie particolarmente gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie o altre terapie salvavita) o nel caso di dipendenti che abbiano un basso accantonamento di permessi annui retribuiti;

- di riconoscere 8 ore di permessi retribuiti l'anno ai genitori di bambini fino a 5 anni di età per il loro inserimento al nido o scuola dell'infanzia, da

utilizzarsi in modalità alternata ove siano dipendenti di Granarolo entrambi i genitori.

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.

12-BIS. VIOLENZA DI GENERE

Le Parti condividono l'importanza di contrastare le molestie e la violenza a partire dai luoghi di lavoro, a tal fine recepiscono congiuntamente i contenuti dell'Accordo Quadro sul tema sottoscritto tra Confindustria e le OO.SS. Confederali di CGIL, CISL e UIL in data 25 gennaio 2016. L'Azienda si impegna altresì a prevedere momenti di confronto e di informazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo in modalità che saranno condivise a livello locale con le RSU.

12-TER. RICAMBIO GENERAZIONALE

Le Parti avvieranno un confronto, da attuarsi con le RSU di sito, teso ad identificare i migliori strumenti utili ad agevolare una gestione sostenibile ed efficace del ricambio generazionale e della trasmissione delle competenze, che garantisca un adeguato dimensionamento degli organici, anche attraverso un graduale e volontario accompagnamento all'uscita dei lavoratori più anziani, favorendo, al contempo, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, l'ingresso di giovani in azienda e privilegiando forme contrattuali stabili, quali ad esempio l'apprendistato.

13. WELFARE

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 60%, elevato al 100% se destinato ad Alifond e con un minimo del 10% del teorico spettante, sempre e comunque, su scelta individuale del lavoratore.

Ai dipendenti che avranno convertito almeno il 10% del teorico spettante, l'Azienda riconoscerà una integrazione all'importo oggetto di conversione pari al 10% dello stesso.

Ai dipendenti che convertiranno l'intero importo massimo convertibile (ovvero il 60% del teorico spettante come salario variabile), l'Azienda riconoscerà una integrazione all'importo oggetto di conversione nella misura del 15%.

L'importo oggetto di welfare andrà a costituire un credito del singolo lavoratore sulla piattaforma aziendale, trasformandosi via via in beni e servizi di interesse del dipendente medesimo fruibili senza alcuna scadenza.

In caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro la disponibilità dei crediti sul portale sarà possibile sino alla data di cessazione. In caso di non utilizzo dei crediti entro tale data, i crediti residui verranno liquidati unitamente alla busta paga di liquidazione del TFR, al netto dell'eventuale integrazione aziendale che sarà proporzionalmente recuperata dall'Azienda.

In caso di decesso del dipendente, i crediti welfare residui verranno liquidati unitamente alla busta paga di liquidazione del TFR, al netto dell'eventuale integrazione aziendale che sarà proporzionalmente recuperata dall'Azienda.

Ai dipendenti che abbiano convertito un importo superiore al 10% del teorico spettante, e decideranno, nei termini temporali che annualmente saranno comunicati, di destinare l'importo oggetto di conversione in welfare alla propria posizione contributiva Alifond, l'Azienda riconoscerà una integrazione all'importo oggetto di conversione nella misura del 15%.

In sede di uno degli incontri del Coordinamento, l'Azienda fornirà un'analisi circa l'adesione dei lavoratori al welfare aziendale.

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;

- Trevisi*
Saga *Alfonso*
- 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 e s.m.i..

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 di quote di salario variabile.

Le Parti condividono che la presente intesa in tema di Premio di risultato - salario variabile avrà efficacia a far data dal 1° gennaio 2024, mentre per il 2023 rimarrà regolato dal previgente contratto integrativo aziendale, ad oggi ancora in vigore in forza di espressa clausola di immanenza, ad eccezione dell'importo base del premio che, per l'anno 2023, le Parti condividono di elevare di € 140,00.

Le Parti condividono altresì che, dall'anno 2023, cesserà di trovare applicazione il "Fattore di assiduità", così come disciplinata nell'allegato A all'accordo integrativo del 28/07/2018

Valore ed incrementi del Premio di Risultato (Salario Variabile):

- o per l'anno 2023: 2.740 euro;
- o per l'anno 2024: 2.800 euro;
- o per l'anno 2025: 2.850 euro.

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.

14-BIS. SISTEMA INCENTIVANTE PROVVISORIO

Per quanto concerne i lavoratori VV.PP. ex Zeroquattro, si richiama interamente quanto disposto nell'accordo sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali e Zeroquattro il 14/07/2021.

Valore ed incrementi del relativo sistema incentivante provvisorio:

- o 2023: € 3.640,00;
- o 2024: € 3.700,00;
- o 2025: € 3.750,00.

Le Parti convengono di avviare un confronto sulle materie disciplinate dall'Accordo 14/07/2021 in sede di tavolo Nazionale di confronto.

15. PROCESSO DI ARMONIZZAZIONE DELL'ACCORDO INTEGRATIVO VIGENTE PRESSO GLI STABILIMENTI DI MONTEMICCIOLI, CASTROVILLARI e CASALINO (EX MARIO COSTA).

• Stabilimento di Montemiccioli

Come già stabilito nel previgente accordo 28/07/2018, ad oggi ancora in vigore in forza di espressa clausola di immanenza, ai dipendenti del sito dal 2022 è stato esteso l'Integrativo Granarolo per la sua parte normativa, ivi compreso il punto 14 - Premio di risultato - salario variabile, 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..

I valori base del premio sono i seguenti:

- o per l'anno 2023: € 1.840,00;
- o per l'anno 2024: € 2.125,00;
- o per l'anno 2025: € 2.400,00.

• Stabilimento di Castrovillari

Al personale dello Stabilimento troverà integrale applicazione la parte normativa e la parte obbligatoria del presente Accordo, con le precisazioni ed esclusioni che seguono.

In merito alla parte economica afferente al premio di risultato, Le Parti confermano la vigenza dell'accordo 16-23/10/2020 anche per l'anno 2023, così come già condiviso a livello di sito, elevandone al contempo l'importo base di € 140,00, mentre dall'anno 2024 troverà applicazione anche il punto 14 "Premio di Risultato - Salario variabile" del presente Accordo.

I valori base del premio sono i seguenti:

- o per l'anno 2023: € 840,00;
- o per l'anno 2024: € 1.217,00;
- o per l'anno 2025: € 1.584,00.

Il processo di armonizzazione del valore base del salario variabile si completerà nel 2029, 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 Castrovillari del 2025 e quello previsto per la generalità di Granarolo S.p.A..

2
Gianpiero Salvi
Eug. Saffron

- Stabilimento di Casalino (ex Mario Costa)

Le Parti convengono che per l'anno 2023 verrà erogato ai Dipendenti della Società il Trattamento economico di cui all'art. 51-bis del vigente CCNL.

L'azienda e le rappresentanze sindacali di sito avvieranno un confronto finalizzato a regolare la materia del Premio di Risultato (Salario Variabile), introducendo l'architettura del sistema di calcolo del Premio di Risultato (Salario Variabile) prevista per Granarolo S.p.A., per quanto compatibile, a valersi dall'anno 2024, e definendo i seguenti valori base di premio:

- o per l'anno 2024 € 600,00;
- o per l'anno 2025 € 700,00.

16. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha decorrenza e validità dal 01/01/2023 al 31/12/2025, fermo restando che lo si intende in vigore fino a successivo rinnovo.

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.

17. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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