



ASSOLOMBARDA

Addi, 4 ottobre 2011 in Assolombarda

tra

Gruppo Lactalis Italia Spa, Spa Egidio Galbani, biG Srl, Italatte Spa nelle persone dei Sigg.: Carlo Farina, Luca Bombonati, Luca Stoppini, Franco Calì, Nadia Cereda, Maurizio Grillo, Manuela Bonizzoni, Paolo Pizzo, Fabio Fiordelisi, Elena Biancardi e Luisa Corradi

assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

FAI-CISL in persona dei Sigg.: Attilio Cornelli e Armando Savignano  
FLAI-CGIL in persona dei Sigg.: Marco Bernani e Giancarlo Pelucchi  
UILA-UIL in persona del Sig. Giuliano Mino Grossi

il coordinamento RSU/RSA Rete Vendita

si è convenuto quanto segue:

**RELAZIONI INDUSTRIALI DI SISTEMA**

Le Parti riconoscono che le relazioni industriali sono un elemento integrato del modello di funzionamento del sistema di aziende facenti parte del Gruppo Lactalis Italia.

Per tale ragione viene stipulato un accordo di Gruppo che, pur in presenza di una pluralità di aziende sotto il profilo societario, ciascuna portatrice di una formale sottoscrizione, costituisce lo strumento che definisce regole comuni necessarie alla complessità del sistema stesso.

Alcune peculiarità aziendali o di sito sono, peraltro, recepite nel presente accordo, a conferma del riconoscimento delle diversità esistenti e della loro rilevanza, al fine di perseguire soluzioni specifiche che, nel contesto di una coerenza complessiva, siano definite o demandate.

Gli obiettivi delle relazioni industriali sono in linea con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 sottoscritto in data 21 settembre 2011.

In particolare, il sistema di relazioni industriali che le Parti hanno costruito, sperimentato ed evoluto nel tempo, mantiene la sua oggettiva validità. Infatti il metodo del confronto dialettico e bilaterale ha consentito di gestire positivamente e con equilibrio i cambiamenti e le difficoltà degli ultimi anni ed appare tuttora il metodo più consono a cui ispirare i futuri rapporti.

Ciò premesso, Gruppo Lactalis Italia S.p.A. unitamente alle organizzazioni sindacali FAI, FLAI E UILA sono garanti di un sistema di relazioni industriali di Gruppo che attui progressivamente il principio di una politica risorse umane comune, nel rispetto delle differenti realtà societarie e delle distinte peculiarità esistenti.

Le Parti confermano tale sistema di relazioni, individuando in esso un mezzo adeguato per mantenere e implementare - nel rispetto dei propri ed autonomi ruoli - un corretto e costruttivo rapporto.

In relazione alla dimensione del Gruppo, le Parti confermano il sistema di relazioni industriali definito con l'accordo del 21.09.2007, apportando le modifiche necessarie per adeguarlo all'attuale contesto competitivo.



ASSOLOMBARDA

### 1) Titolarità e strutture

Ciascuna delle aziende è titolare della gestione delle proprie relazioni sindacali, per tutte le materie previste dal CCNL, dalla legislazione e dagli accordi collettivi vigenti, con le rispettive strutture sindacali di rappresentanza del personale pertinenti a ciascuna azienda.

### 2) Coordinamento RSU/RSA Rete Vendita

Alla luce di quanto definito e consolidato con gli accordi precedenti, vengono ribaditi ruolo ed importanza del coordinamento RSU/RSA Rete Vendita, con l'assistenza delle segreterie FAI-FLAI-UILA nazionali, come interlocutore dell'Azienda con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- temi di carattere generale;
- normative nazionali in tema di rapporti ed orari di lavoro, con particolare attenzione al tema delle pari opportunità lavoro femminile e relative applicazioni delle stesse nelle diverse realtà, finalizzate ad un recupero di efficienza, di efficacia e di qualità del lavoro;
- eventuali esigenze di omogeneizzazione fra le differenti realtà;
- andamento del costo del lavoro e comparazione competitiva con altre realtà, nazionali e transnazionali;
- formazione professionale: attività svolta e nuove iniziative;
- gestione delle normative di cui all'art. 78 CCNL e della legge 223/91;
- adempimenti informativi previsti dalla prima parte del CCNL e, a richiesta, nel caso di fatti di rilevante entità incidenti fortemente sul sistema di aziende;
- gestione delle situazioni di crisi e occupazionali, contrattazione di secondo livello, e sistema incentivante V.V.P.P. fermo restando le materie negoziali demandate dal CCNL a livello di sito produttivo contrattualmente definito
- le materie demandate al livello aziendale dall'Accordo Interconfederale del 28.06.2011 sottoscritto in data 21.09.2011.

Il Coordinamento delle RSU/RSA Rete Vendita mantiene altresì, relativamente alle materie ed ai principi di sua competenza, anche ruolo regolatore delle varie tematiche esistenti nelle diverse realtà, ed a questo livello esse vengono demandate nel caso in cui non si riesca ad addivenire a soluzioni a livello locale.

Si confermano le modalità e le agibilità sindacali già concordate con precedenti accordi, che saranno fruite dai 30 componenti complessivi del Coordinamento di cui 2/3 individuati tra le RSU e 1/3 tra le RSA Rete Vendita, i cui nominativi, individuati tra i componenti delle RSU regolarmente eletti o nominati e delle RSA Rete Vendita regolarmente nominati, dovranno essere comunicati dalle segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA alla Direzione Aziendale nell'ambito di una corretta gestione delle agibilità medesime in ambito aziendale.

Allo scopo di assicurare una elevata rappresentatività del Coordinamento, anche alla luce delle complesse tematiche da affrontare, sarà garantito, all'interno del coordinamento, un sostanziale equilibrio geografico.

Per il Coordinamento Nazionale si prevedono due incontri annuali:

1. il primo si terrà nel mese di marzo secondo la seguente agenda:
  - dati consuntivi anno precedente, incluso risultati su parametri di redditività, di volume e premio obiettivi;
  - stato di avanzamento delle attività in corso;



ASSOLOMBARDA

informativa sulla conferma della pianificazione orari/organizzazione del lavoro a livello di sito;  
informativa sull'avvenuta indicazione indicatori di sito per premio obiettivi;  
organici, livelli occupazionali, turnover;  
trend occupazionali (quali/quantitativi);  
programmi di formazione per l'anno in corso;

2. il secondo incontro si terrà nel mese di novembre secondo la seguente agenda:  
andamento di business anno corrente;  
investimenti, piano industriale e commerciale anno successivo;  
andamento organici, livelli occupazionali, turnover;  
trend occupazionali (quali/quantitativi);  
andamento programmi formativi anno in corso.

### 3) Delegazione ristretta

Si intende confermato ed integralmente riportato quanto previsto in proposito dal precedente accordo del 25 giugno 1998.

In relazione alle caratteristiche peculiari dell'organizzazione aziendale, che vede una accentuata frammentazione consistente in una pluralità di unità di servizio sparse nel territorio nazionale, e del sistema di relazioni industriali, le Parti si danno atto che ove si pongano problematiche interpretative che possano dar luogo a controversie verrà attivata la delegazione ristretta.

### 4) Commissioni bilaterali

Al fine di consolidare un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione di problematiche aziendali, le Parti confermano l'opportunità di ricorrere all'uso di commissioni bilaterali con il compito di approfondire in sede tecnica e non negoziale la reciproca conoscenza di argomenti di particolare rilevanza, che possa agevolare la condivisione di decisioni operative di intervento.

Le commissioni paritetiche potranno essere concordemente attivate sia a livello centrale che locale, senza ripetitività e sovrapposizioni di ruoli, su tutte le materia che siano congiuntamente ritenute meritevoli di approfondimento e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Resta inteso fin d'ora che le commissioni saranno pariteticamente composte da un numero di rappresentanti comunque non superiori a 6 che saranno di volta in volta concordati fra le Parti ed individuati tra i dipendenti della Società.

Il risultato di tale attività potrà essere utilmente proposto alle Parti ove gli argomenti siano caratterizzati da implicazioni negoziali.

### 5) Relazioni sindacali di sito.

A livello di sito, nell'ambito della normale interlocuzione sindacale, il confronto è previsto sulle seguenti tematiche:

- orari di lavoro/flessibilità
- modelli organizzativi e fabbisogni occupazionali
- piani formativi annuali
- professionalità e inquadramento dei lavoratori



ASSOLOMBARDA

- attuazione e verifica dei parametri gestionali del Premio di partecipazione
- consegna del rapporto pari opportunità secondo le norme vigenti
- tematiche legate al fenomeno dell'assenteismo e all'eventuale utilizzo anomalo di alcuni istituti

**6) Dichiarazione di intenti**

Le Parti, conscie dell'importanza che le relazioni industriali rivestono ai fini di cui sopra, si impegnano a contribuire per quanto di loro competenza, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità.

Le Parti auspicano che il sistema di relazioni industriali, come sopra definito, costituisca elemento idoneo a favorire il raggiungimento del comune obiettivo di un armonico sviluppo del sistema di aziende Lactalis.

**ASSISTENZA SANITARIA**

Le Aziende stipulanti il presente accordo hanno già negoziato con le OO.SS.LL. FAI-FLAI-UILA Nazionali un accordo che prevede la possibilità di istituire una cassa interaziendale di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale di cui erano già stati concordati costi e modalità.

Pertanto, le suddette aziende rientrano nella fattispecie di cui al Capitolo "Assistenza Sanitaria Integrativa" del CCNL., comma 10 e 11.

Ciò premesso, in relazione al fatto che l'assistenza sanitaria integrativa aziendale, benchè prevista tra le Parti, non è ancora operante, dal momento che le adesioni da parte dei lavoratori interessati non hanno raggiunto il quorum richiesto, l'Azienda, nell'intento di favorire il buon funzionamento del Fondo Nazionale di Settore, nel frattempo costituito e denominato FASA, aderisce al FASA medesimo.

A seguito di tale adesione ogni pattuizione aziendale in materia si intende decaduta.

Peraltro, per il personale con qualifica di "quadro" resterà in ogni caso operante la copertura già esistente, stante la sua incomparabilità con quella nazionale, sia in termini di contributo del dipendente che, conseguentemente, di prestazioni.

**ASSENZE DAL LAVORO**

Le Parti, conscie dell'importanza di garantire condizioni di efficienza e competitività all'azienda, nello spirito di privilegiare le soluzioni consapevoli e condivise ai problemi emergenti, preso atto dei dati forniti dall'azienda in ordine ad alcuni fenomeni di assenze e nella constatazione che la tendenza è ulteriormente in aumento in assenza di azioni di discontinuità, concordano - sulla base anche di quanto previsto nel Capitolo "Relazioni Industriali di Sistema di cui al presente accordo di definire, entro il mese di marzo 2012 soluzioni negoziali, a livello di sito, atte a ridurre l'impatto delle assenze, nella salvaguardia dei diritti riconosciuti da leggi e accordi sindacali aziendali vigenti.

**MATERNITA' - PATERNITA'**

in tema di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, oltre a quanto previsto dal CCNL per tutelare e favorire la maternità e la paternità, le parti concordano circa l'utilizzo di percorsi formativi ad hoc per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo eventuali periodi di congedo



ASSOLOMBARDA

parentale e dall'astensione dal lavoro per maternità/paternità, qualora i processi presidiati o la mansione svolta abbiano nel frattempo subito consistenti modificazioni.

**PROFESSIONALITA'**

sfera di applicazione: Spa Egidio Galbani

Le parti condividono l'obiettivo del costante rafforzamento professionale dei lavoratori come valore fondamentale nel processo di crescita e di tutela dei lavoratori, con valenza interna ed esterna, ossia in grado di rispondere sia alle esigenze di qualità e flessibilità richieste dal mercato, sia di consentire al lavoratore opportunità di sviluppo professionale interno e/o di occupabilità.

In tale ottica, il percorso flessibilità > qualità > polivalenza > polifunzionalità ha determinato un consistente sviluppo delle risorse umane, con positivi impatti sulla professionalità e, conseguentemente, sull'inquadramento dei lavoratori. A tali risultati si è pervenuti, in termini organizzativi attraverso il processo sopra descritto e in termini relazionali anche attraverso il costruttivo confronto con le RSU, che ha permesso di verificare le modifiche organizzative e le condizioni di crescita professionale atte a motivare i conseguenti passaggi di livello, in taluni casi anche attraverso soluzioni intermedie a contenuto economico, in attesa di completare l'acquisizione delle ragioni giustificatrici del passaggio di livello.

Premesso quanto sopra, le Parti hanno concordato che la verifica di cui sopra sia effettuata nel quarto trimestre di ognuno dei tre anni di vigenza del presente accordo, in modo da poter dispiegare i suoi effetti dall'inizio dell'anno successivo, in coerenza con le esigenze di budget.

Inoltre le Parti, tenuto conto di una progressiva evoluzione organizzativa/tecnologica in grado di generare efficienza e capacità di rispondere alle nuove esigenze di mercato anche attraverso il coinvolgimento e le qualità professionali espressi dai lavoratori, concordano sulla necessità di attivare percorsi di sviluppo professionale, finalizzati alla necessità di accrescere il livello di polivalenza (capacità di ricoprire più posizioni di lavoro) e di polifunzionalità (capacità di svolgere più attività di diverso contenuto).

Al realizzarsi di significativi processi di innovazione tecnologica e organizzativa che necessitano di nuovi livelli di polivalenza e polifunzionalità, le Parti esamineranno le possibili conseguenti ricadute sui sistemi di riconoscimento delle professionalità.

Esperienze negoziali già realizzate a livello di sito costituiranno elemento di principale valutazione in sede tecnica per i confronti in tale materia.

**OCCUPAZIONE E ORARI**

sfera di applicazione: Spa Egidio Galbani

Le Parti, nell'ambito del sistema di relazioni industriali, hanno comunemente condiviso che la gestione degli orari di lavoro costituisce uno strumento che consente di coniugare le necessità del mercato alle esigenze di occupazione e mantenimento dei livelli di reddito dei lavoratori.

In tale ottica, Parti hanno valutato e positivamente giudicato la sperimentazione effettuata, come da accordo a livello di gruppo, per la gestione degli orari di lavoro, anche attraverso l'utilizzo della "banca ore" alimentata da ROL/Festività Soppresse/Festività Civili/Festività in domenica./Ferie (residuale) che ha consentito di gestire la contrazione della produzione verificatasi in tutte le realtà produttive nel periodo più critico (2008-2009) e anche successivamente in alcune realtà, con il coinvolgimento delle strutture sindacali di sito per quanto di competenza.

La congiunta positiva valutazione della sperimentazione effettuata ha fatto propendere le Parti per la conferma dello strumento, lasciando ai singoli siti la valutazione della necessità di ricorrere o meno allo strumento medesimo, in relazione alla specifica situazione produttiva. Ciò ha trovato applicazione in occasione della programmazione annuale degli orari di lavoro recepita negli



ASSOLOMBARDA

accordi di sito del 2011. Gli esiti di tale gestione degli orari a livello di sito costituirà oggetto di informazione

In occasione dell'informativa annuale, contrattualmente prevista, nell'ambito dell'informativa sui trend occupazionali, saranno esaminati, in relazione ai mercati e alle esigenze organizzative e produttive, le eventuali opportunità di stabilizzazione e le relative entità numeriche.

Per determinare le stabilizzazioni la Direzione aziendale adotterà i seguenti criteri concordati tra le Parti, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL:

- la situazione produttiva generale di mercato e di ciascun stabilimento, nonché le relative prospettive guidano la possibilità di effettuare stabilizzazioni e la loro numerica,
- le esigenze tecniche, organizzative e produttive correlate a specifiche necessità professionali determinano le scelte nominative, tenuto conto delle esperienze individuali,
- a parità di requisiti professionali, verrà data priorità all'anzianità di servizio

A livello di sito si terranno incontri di verifica dell'applicazione dei criteri condivisi nel presente accordo.

## APPALTI

Le Parti si danno atto che potranno essere oggetto di appalto le attività previste dall'art. 4 del vigente CCNL.

L'Azienda ritiene di individuare e ricercare nell'appalto un fattore di competitività, flessibilità ed apporto di specifiche professionalità.

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare attività significative, si incontrerà con le RSU del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata, atte a garantire il mantenimento dei medesimi livelli di costo e di efficienza del servizio.

I contratti d'appalto saranno eseguiti dalle società appaltatrici attraverso l'assunzione dell'effettivo rischio d'impresa con proprio personale, o con soci, debitamente inquadrati in una struttura organizzativa di riferimento.

L'Azienda attiverà i contratti d'appalto nel pieno rispetto della vigente disciplina normativa previdenziale, assicurativa, d'igiene e sicurezza del lavoro e delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro sia resa dagli stessi soci cooperatori, le clausole previste nel contratto d'appalto dovranno vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento del settore merceologico relativo all'attività della società appaltatrice.

Da parte aziendale verranno svolti audit periodici tesi a verificare l'osservanza da parte delle aziende appaltatrici di quanto previsto nei contratti d'appalto.

Particolare attenzione verrà dedicata alle verifiche riguardanti il rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni.



ASSOLOMBARDA

## FORMAZIONE

A fronte dei molteplici cambiamenti e delle spinte competitive che hanno inciso e continuano ad insistere sui mercati di riferimento e a fronte delle necessità aziendali di rispondere in maniera tempestiva ed efficace alle evoluzioni del business di riferimento, le Parti confermano il ruolo strategico e centrale della formazione, nei suoi diversi contenuti ed espressioni, quale strumento indispensabile per la valorizzazione e per la crescita delle Risorse Umane e, conseguentemente, per il miglioramento dei risultati aziendali.

Negli ultimi tre anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma dell'*e-learning* e attraverso forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica e comportamentale, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

Le Parti si danno atto che le materie oggetto di formazione saranno determinate in funzione delle concrete esigenze che emergeranno e saranno rilevate rispetto ai bisogni del business.

Proseguirà, quindi, e sarà oggetto di ulteriore impulso l'effettuazione di specifiche analisi nelle diverse aree aziendali per individuare in maniera proattiva i fabbisogni formativi e la popolazione su cui intervenire.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in termini di formazione sui temi della Sicurezza sul lavoro, della Qualità e Sicurezza alimentare, nel triennio 2011-2013, verranno realizzate iniziative sulle seguenti tematiche:

- Manageriale/comportamentale (*leadership, team building, negoziazione, comunicazione e problem solving*);
- Tecnico-professionale (*project management, manutenzione, acquisti, logistica, tecnologie casearia, economics, marketing e vendite*);
- Linguistica;
- Sicurezza (miglioramento continuo con focus sui comportamenti);
- Qualità (con particolare attenzione ai comportamenti legati all'igiene e alla sicurezza alimentare).

Particolare attenzione sarà rivolta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo assunti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni.

Al fine di accrescere le competenze tecniche dei lavoratori viene altresì evidenziato l'indispensabile contributo dello strumento dell'addestramento sul campo, imperniato sul trasferimento di conoscenze tra colleghi.

Per la realizzazione degli investimenti formativi sopra evidenziati, si ricorrerà principalmente alle risorse accantonate in Fondimpresa.

Il confronto con le strutture sindacali aziendali ha portato alla stipulazione di numerosi accordi per l'attivazione di formazioni finanziate da FONDIMPRESA. Ciò ha consentito un sensibile incremento delle ore di formazione erogate. I programmi del 2011 sono in corso di esecuzione; i programmi per il 2012 e 2013 saranno esaminati a suo tempo con il Coordinamento RSU/ RSA Rete Vendita, in relazione alle strutture coinvolte dai singoli progetti, in maniera da consentire continuità e condivisione dei progetti formativi



ASSOLOMBARDA

L'Azienda provvederà a registrare le attività formative e gli addestramenti per affiancamento effettuati.

## SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le Parti si danno reciprocamente atto che la sicurezza sul luogo di lavoro sia una prerogativa irrinunciabile e che sia compito precipuo di entrambe sviluppare una sensibilità diffusa sulla materia.

In tale ottica, l'Azienda, negli ultimi due anni, ha dato ulteriore impulso ai temi della sicurezza attraverso investimenti sugli impianti, interventi nei layout di sito e interventi di natura formativa sulle persone.

La formazione è stata erogata con l'obiettivo di promuovere e diffondere una cultura della sicurezza in Azienda che, agendo sui comportamenti dei preposti e degli operatori, si concretizzi nell'adozione di comportamenti sicuri in ogni singola operazione di lavoro.

L'Azienda continuerà in tale percorso di sensibilizzazione/formazione delle persone, in termini tecnici e culturali, teso al miglioramento continuo in materia di sicurezza sul lavoro.

Inoltre, al fine di perseguire l'obiettivo di prevenzione e intervento sui temi della salute e della sicurezza delle persone, l'Azienda darà ulteriore impulso al miglioramento dell'applicazione delle procedure operative e proseguirà negli interventi tecnici, tesi al miglioramento delle condizioni degli ambienti di lavoro.

Le esigenze di sicurezza del lavoro hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi. Allo stesso modo la corretta gestione delle tematiche connesse alla sicurezza costituisce, nel rispetto delle reciproche prerogative, un elemento fondamentale dell'interlocuzione sindacale.

Al fine di garantire il benessere evitando qualsiasi tipo d'incidente o problema alla salute dei lavoratori, è necessario promuovere e diffondere la cultura "zero infortuni", a tutti i livelli ed in tutte le attività aziendali.

Le Parti intendono, a questi fini, valorizzare il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione di una cultura della sicurezza e della salvaguardia ambientale.

L'Azienda ha, altresì, dimostrato una marcata sensibilità sui temi relativi alla salvaguardia ambientale attraverso la realizzazione di interventi specifici di natura tecnica (investimenti) e di natura formativa. Nel prossimo triennio, proseguirà in tale percorso al fine di ridurre ulteriormente gli impatti ambientali generati dalle produzioni e dai processi.

## AREA VENDITE: CONTESTO E OBIETTIVI

sfera di applicazione: biG Srl, Sales

Il contesto distributivo nel quale si trova a operare la nostra Tentata Vendita continua a registrare un forte e costante calo nel commercio tradizionale, una sostanziale stabilità nel food service e una





ASSOLOMBARDA

leggera crescita nella parte di DMO sulla quale opera ancora il camioncino. Il risultato complessivo di tali componenti conduce ad una perdita costante di volumi venduti che, nel 2010, è stata del 4%. L'obiettivo per la tentata vendita si riconduce, pertanto, ad una ipotesi di continuità controllata, che comporta due esigenze irrinunciabili.

1. Innanzi tutto, è necessario tenere alta l'attenzione alla revisione costante dell'organizzazione, perché possa essere adeguata all'evoluzione della distribuzione per mantenere la sua competitività; sotto tale profilo, è da prevedere una verifica di metà percorso (orientativamente entro il 2012).
2. Per quanto concerne la convivenza dei due sistemi contrattuali (operatori di vendita dipendenti, comunque denominati, e Agenti in Tentata Vendita), la volontà di mantenimento dell'equilibrio, rispettivamente, di due terzi/un terzo tra le due forme contrattuali necessita della conferma di un alto livello di flessibilità lavorativa del personale diretto, attraverso l'adattabilità della prestazione lavorativa alle esigenze della distribuzione territoriale e il legame forte e costante con i risultati delle vendite.

Tutto quanto sopra allo scopo di evitare che la lievitazione dei costi fissi, associata alla diminuzione dei volumi venduti, determinando un'obsolescenza dei livelli di competitività, possa portare alla conseguenza di far collassare il sistema, nel quale caso l'obiettivo di salvaguardia del VV.PP. medesimo verrebbe inevitabilmente vanificato.

### PROFESSIONALITA' E STRUTTURA RETRIBUTIVA

sfera di applicazione: biG Srl, Sales

Tenuto conto della peculiarità della professionalità del VV.PP. espressasi, pur in assenza di significative modifiche organizzative, a seguito di più che prolungato esercizio della funzione, le Parti convengono di riconoscere ai VV.PP. addetti alla Tentata Vendita con almeno 10 anni esperienza nella mansione, un "Elemento Distinto di Professionalità". A tal fine, fermo restando il livello teorico globale delle incentivazioni mensili di cui al preesistente sistema, le Parti convengono di destinare l'importo teorico dell'elemento incentivante annuale di cui all'accordo del 25.09.2009 (464 euro lordi) maggiorato di ulteriori 136 euro annui, al riconoscimento del predetto elemento di professionalità, che sarà erogato in dodicesimi e senza incidenza sul TFR, a partire dal 1 ottobre 2011.

Il riconoscimento di tale elemento retributivo dovrà comunque salvaguardare in futuro l'attuale equilibrio tra gli elementi fissi e quelli variabili componenti la retribuzione complessiva dei VV.PP. addetti alla Tentata Vendita.

Nell'ipotesi di riconoscimento da parte del C.C.N.L. di elementi retributivi analoghi, le Parti si incontreranno per ristabilire l'equilibrio di cui sopra, fermo restando che l'incremento delle retribuzioni derivante dalla contrattazione di secondo livello definita a livello di Gruppo per il triennio 2011 - 2013 non è modificabile.

Per le altre figure professionali, si concorda che l'ammontare totale teorico del sistema incentivante non sarà inferiore a quanto previsto per i VV.PP. addetti alla Tentata Vendita.

Il sistema retributivo riguardante i VV.PP. addetti alla Tentata Vendita come sopra delineato e concordato negli aspetti quantitativi, sarà oggetto di armonizzazione in sede tecnica in coerenza con le strategie commerciali, entro il 31 dicembre 2011.

Per quanto riguarda la decontribuzione del sistema incentivante medesimo, le Parti confermano, come per il passato, che i valori lordi delle erogazioni incentivanti definite nel presente accordo non considerano gli effetti delle eventuali leggi in materia di decontribuzione (oggi ferme al 2009) e saranno, pertanto, come d'abitudine, oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantire l'invarianza delle erogazioni nette.

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Le Parti riconoscono, altresì, che il sistema incentivante a obiettivi, così come definito nel presente accordo, è idoneo, per le sue finalità, forme e contenuti, al riconoscimento dei benefici della detassazione a favore del proprio personale.

**PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR)  
(articolo per EG/GLI/Italatte/biG sede escluso sales)**

sfera di applicazione: Spa Egidio Galbani, Gruppo Lactalis Italia Spa, Italatte Spa, biG Srl Sede escludo Sales

In un contesto segnatamente marcato da crescenti difficoltà di mantenimento dei volumi produttivi e, conseguentemente, della redditività, le Parti hanno consapevolmente ricercato i meccanismi incentivanti che possano consentire, attraverso un miglioramento della produttività e dell'efficienza del sistema, di incrementare i risultati e, conseguentemente, il premio di partecipazione ai risultati stessi, pur nelle attuali difficoltà congiunturali.

Il Premio viene, pertanto, in parte confermato e in parte innovato. Esso è costruito sulla base di diversi elementi, collegati a:

1. un obiettivo di risultato consolidato della redditività aziendale delle Aziende firmatarie.

La redditività è il risultato consolidato della gestione caratteristica, calcolato prima delle imposte, con esclusione degli oneri di carattere finanziario e/o straordinario.

2. tre obiettivi di sito:

- per gli stabilimenti e la base logistica: produttività, qualità e flessibilità organizzativa,
- per i restanti addetti alla supply chain della sede ( previsioni, pianificazione, customer service e logistica distributiva): NSV, costo overheads e tasso di servizio Italia,
- per gli staff di sede, ivi compresa Ricerca e Sviluppo Caseari, Quality Assurance, Direzione Tecnica, Acquisti e BOA: risultato delle vendite (NSV), costo Overheads e, in considerazione della complementarità delle attività svolte dagli staff di sede con le attività produttive, il risultato medio ponderato degli stabilimenti,
- per quanto riguarda Italatte, in considerazione della totale complementarità di tale attività con le attività produttive, l'intera quota di sito è determinata dalla media aritmetica dei risultati di sito ottenuti dagli stabilimenti di trasformazione del latte,
- per gli staff sede di biG: NSV, costo overheads e sales cost.

I risultati di redditività e di sito si calcolano attraverso indicatori che misurano di norma quattro livelli di risultato (a-b-c-d).

Il budget annuale determina gli obiettivi che vengono annualmente comunicati alle RSU.

I valori del Premio sono riportati nella tabella di cui all'allegato A), mentre la descrizione tecnica degli indicatori è contenuta nella scheda di cui all'allegato B).

Il PPR si applica al personale con qualifica di operai, impiegati e quadri in forza agli stabilimenti di produzione, base logistica e altri addetti alla supply chain di sede, nonché agli staff di sede, come sopra definiti

A seguito del presente accordo, decade quanto previsto nel capitolo PPR dell'accordo 21.09.2007 ai punti da 1 a 4 e 6



ASSOLOMBARDA

Si riafferma quanto previsto al punto 5) del su richiamato accordo, con la precisazione che il relativo contenuto vale non soltanto per gli stabilimenti di produzione, ma anche per le altre aree aziendali ove si applica il PPR.

Si intendono espressamente confermati i punti 7) -Riparametrazione, 8) Contratti a tempo determinato, 9) - Modalità di calcolo ed erogazione, 10) - Omnicomprensività, 10 bis) - deposito, ove non modificati dal presente accordo.

Per quanto riguarda la decontribuzione le Parti confermano, come per il passato, che i valori lordi delle erogazioni sopra definite non considerano gli effetti delle eventuali leggi in materia di decontribuzione (oggi ferme al 2009) e saranno, pertanto, come d'abitudine, oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantire l'invarianza delle erogazioni nette.

Le Parti riconoscono, altresì, che il PPR, così come definito nel presente accordo, è idoneo, per le sue finalità, forme e contenuti, al riconoscimento dei benefici della detassazione a favore del proprio personale.

Le Parti si danno atto che le materie oggetto di precedenti rinnovi della contrattazione di 2 livello non modificati dalla presente intesa, restano in vigore.

Gruppo Lactalis Italia Spa, Spa Egidio Galbani, biG Srl, Italatte Spa

*[Handwritten signature]*  
Assolombarda

*[Handwritten signature]*  
FLAI-CGIL

*[Handwritten signature]*  
UILA-UIL

*[Handwritten signature]*  
RSU/RSA

*[Handwritten signature]*



ASSOLOMBARDA

**ALLEGATO A ALL'ACCORDO DEL 4.10.2011  
PPR 2011-2013**

Valori Lordi (Euro) pro capite alla 2° fascia (4°-2° livello)

**ANNO 2011**

LIVELLI	1/3	2/3	TOTALE
	RISULTATO ECONOMICO	SITO (*)	
A	170	340	510
B	397	793	1.190
C	510	1.020	1.530
D	567	1.133	1.700

**ANNO 2012**

LIVELLI	RISULTATO ECONOMICO	SITO (*)	TOTALE
	RISULTATO ECONOMICO	SITO (*)	
A	180	360	540
B	420	840	1.260
C	540	1.080	1.620
D	600	1.200	1.800

**ANNO 2013**

LIVELLI	RISULTATO ECONOMICO	SITO (*)	TOTALE
	RISULTATO ECONOMICO	SITO (*)	
A	190	380	570
B	443	887	1.330
C	570	1.140	1.710
D	633	1.267	1.900

(\*) di cui 1/3 per ciascun indicatore



ASSOLOMBARDA

ALLEGATO B) ALL'ACCORDO DEL 4.10.2011

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI DI SITO

STABILIMENTI

**FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA**

Questo parametro misura il livello di adattabilità dello stabilimento alle esigenze di mercato. Misura la capacità dello stabilimento di rispondere alle richieste di volumi provenienti dal mercato, mediante coerenti risposte alle conseguenti variazioni dei programmi di produzione nel rispetto della produttività ed efficienza organizzativa.

Per certificare, ai fini del Premio, il raggiungimento del livello di flessibilità dello stabilimento, si fa, in particolare, riferimento all'ottimizzazione dei moduli produttivi, ottenuta attraverso l'utilizzo puntuale degli strumenti contrattuali e la gestione delle fermate di reparto/i e/o di stabilimento, nonché la mobilità interna dei lavoratori tra differenti reparti.

**PRODUTTIVITA'**

E' un indice che misura il miglioramento della produttività delle manodopera diretta/indiretta di ciascun stabilimento, intesa come rapporto tra tempo impiegato per la produzione e volumi prodotti (cd. "sec/kg").

L'andamento dell'indice di produttività viene monitorato e comunicato mensilmente

**QUALITA'**

E' un duplice indice di miglioramento, che misura:

- per i caseari, il numero dei reclami dei consumatori/clienti per cause imputabili allo stabilimento di produzione, nonché i risultati percentuali delle non conformità in materia di igiene e comportamento rilevate attraverso audit,
- per il salumificio, la percentuale di scarti rispetto ai volumi di produzione.

Gli audit igiene sono effettuati con periodicità mediamente mensile, senza preavviso, dal Responsabile Igiene di stabilimento, assistito dal Responsabile Risorse Umane e da un componente della RSU. I risultati vengono esposti nelle bacheche aziendali.

SUPPLY CHAIN

**BASE LOGISTICA**

**PRODUTTIVITA'**

Misura il miglioramento della produttività della manodopera diretta/indiretta, intesa come numero di colli/ora complessivamente lavorati.

*[Handwritten signatures and initials in the top right corner]*

*[Handwritten initials: PP, F, and others]*

*[Handwritten initials: M, and others]*

*[Large handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page]*



ASSOLOMBARDA

*[Handwritten signature]*

**QUALITA'**

Servizio ai clienti:

Secondo il monitoraggio in vigore (cosiddetto "Order Fill Rate") misura il numero di documenti con almeno un (1) errore rapportato al numero dei documenti emessi

**Audit:**

Rileva il numero di non conformità rispetto alle regole di igiene e comportamento e al controllo interno della struttura (integrità edificio, igiene, pulizia, modulistica,...)

**FLESSIBILITA'**

Misura il livello di adattabilità della Base logistica alle esigenze di mercato in termini di flessibilità sui turni e di organizzazione del lavoro.

*[Handwritten signature]*

**STAFF DI SEDE**

**RISULTATO DELLE VENDITE**

In considerazione della complementarietà delle attività svolte dagli staff di sede con le attività di vendita, l'indicatore è rappresentato dal livello di NSV - Net Sales Value, ossia Valore Netto delle Vendite, ottenuto sottraendo dal fatturato lordo gli sconti in fattura, cioè quelli con cadenza diversa dalla singola fattura

*[Handwritten signature]*

**COSTI OVERHEADS**

E' un indicatore che esprime l'andamento dei costi degli staff di sede, ivi comprese Ricerca e Sviluppo, Qualità, Audit, Direzione Tecnica e BOA

*[Handwritten signature]*

**RISULTATO MEDIO PONDERATO DEGLI STABILIMENTI**

In considerazione della complementarietà delle attività svolte dagli staff di sede con le attività produttive, l'un indicatore esprime il premio medio maturato dagli stabilimenti, ponderato in rapporto al numero dei percettori del premio di ciascun stabilimento. Tale dato viene utilizzato, per gli aventi diritto, fino a concorrenza dell'importo definito nella tabella obiettivi di sito.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Large area of handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten initials]*