

Cereol

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 giugno 2000 presso l'Associazione Italiana dell'Industria Olearia (ASSITOL) si sono incontrati i rappresentanti della Società Eridania S.p.A. – Divisione Cereol nelle persone del Dott. Giovanni Maria De Marco, del Sig. Marco Zatti con l'assistenza del Dott. Aldo Abenavoli e le Organizzazioni Sindacali di Categoria, rappresentate dai Segretari Nazionali Sig.ra Elisa Castellano (FLAI-CGIL), Sig.ra Tiziana Bocchi (UILA-UIL) e dal Sig. Roberto Vicentini (FAT-CISL) e le Strutture Territoriali nelle persone dei Sigg. Sergio Modanesi, Renzo Pecorelli, Renzo Perticaroli, Vilma Bontempo, Giovanni Focanti, Renzo Pellizon, Giampaolo Forner, Giovanni Battocchi, Paolo Bettarini e le RSU di Stabilimento nelle persone dei Sigg. Michele Ercolani, Leonardo Goni, Andrea Costa, Epaminonda Spiani, Gianni Dalla Casa, Massimo Donato, Claudio Giorgetti, Roberto Rasori, Patrizio Berto, Vittore Cescon, Roberto Testa, Dino Bianconcini, Giustino Cavero.

PREMESSA

Il rinnovo del contratto integrativo aziendale della Divisione Cereol per il periodo dall'1 gennaio 2000 al 31 dicembre 2003 si colloca in una fase critica in relazione all'andamento complessivo del Gruppo Eridania Beghin-Say e, all'interno di questo, del settore semi oleosi. I dati non positivi registrati nel corso del 1999 derivano da una congiuntura mondiale, in parte non prevista nella sua interezza, dovuta al calo dei consumi delle farine per l'alimentazione animale in Europa, alla crisi dei mercati orientali e, all'offerta crescente di semi oleosi e farine di paesi quali il Brasile, l'Argentina e gli Stati Uniti.

Pertanto un eccesso di capacità produttiva a livello mondiale sia sulla soia che sul girasole, e una domanda di olio piuttosto debole hanno drasticamente ridotto i margini operativi. Inoltre, sul mercato italiano la situazione si è ulteriormente aggravata da un fattore del tutto nuovo dovuto alle politiche commerciali particolarmente aggressive di un nuovo concorrente, uno dei leader mondiali nella trasformazione dei semi oleosi.

Per ciò che riguarda gli approvvigionamenti delle materie prime nazionali, la superficie a semi oleosi è diminuita rispetto alle passate campagne registrando una calo complessivo del 34%. Detto calo è stato causato principalmente dalla decurtazione degli aiuti comunitari alla campagna 1998/99.

Il mercato mondiale della soia resta peraltro appesantito dalle produzioni di semi. In particolar modo l'Argentina ha aumentato negli ultimi 4/5 anni la produzione di semi di soia incrementando la lavorazione interna con aumento delle esportazioni di prodotto. Questo Paese non ha praticamente uso domestico né di farina né di olio e, pertanto, tutti i prodotti vengono esportati. Un'altra criticità recentemente emersa sullo scenario internazionale è rappresentata

dalla Cina che sta facendo incetta di semi anziché di prodotti.

Gli europei si trovano pertanto a competere con la Cina per l'acquisto dei semi e con gli argentini, che hanno tra l'altro migliorato enormemente l'offerta qualitativa, per la vendita dei prodotti.

La pesante situazione mondiale è aggravata in Italia dall'entrata di un nuovo importatore, filiale italiana del primo spremitore argentino. Sul settore inerente al girasole, si rileva che dopo la crisi economica Russa (luglio 98), che ha fortemente influenzato i meccanismi economici della borsa merci, il mercato dell'olio di girasole non si è più ripreso.

La diminuzione dei margini spinge tutti i concorrenti nazionali ad aumentare i volumi. Inoltre, la frammentazione del mercato, dove sono presenti più di una decina di oleifici di piccole dimensioni, contribuisce ad aumentare il grado difficoltà nel contenimento della diminuzione dei margini stessi.

Sul settore dell'olio raffinato la criticità principale è dovuta alla già sufficiente capacità di raffinazione che soddisfa interamente il nostro Paese. Va altresì considerato che, nelle abitudini alimentari degli italiani l'utilizzo di oli vegetali sta diminuendo ogni anno del 1%.

Una priorità della politica commerciale della Divisione Cereol deve essere quella di migliorare generalmente il servizio nei confronti dei clienti e dei fornitori.

Grossi sforzi vanno anche fatti nell'ottenimento di un eccellente livello di qualità produttiva e di servizi, anche nei confronti degli autotrasportatori, a fine di fidelizzare la clientela che va facendosi sempre più esigente.

In un clima di grosse criticità e in presenza di nuove strutture concorrenziali è necessario rendere la Divisione maggiormente competitiva, attraverso scelte volte a creare maggiore flessibilità ed efficacia della struttura organizzativa.

In questo contesto, la Divisione Cereol ha comunque intrapreso il percorso tracciato con l'accordo sindacale 6 maggio 1998, circa l'automazione del processo e la centralizzazione delle sale controllo, comportante importanti investimenti sulla parte tecnologica, una riorganizzazione del lavoro nell'ambito dei reparti produttivi ed una maggior professionalizzazione dei lavoratori in detto processo coinvolti. Inoltre, la Divisione sta continuando il piano per l'ottenimento della certificazione ISO di tutti i quattro siti produttivi entro il 2002, e sviluppando in ogni stabilimento quelle procedure operative atte ad un coinvolgimento responsabile di tutto il personale per il miglioramento dei prodotti e del servizio, prestando particolare attenzione alla tracciabilità del processo e all'analisi del rischio.

E' altresì necessario avere una politica commerciale aggressiva, per aumentare i volumi attuali e diversificare la produzione, anche sulla base dei cambiamenti e delle variazioni del mercato.

In questa strategia la Divisione intende incrementare i nuovi prodotti, con l'introduzione della spremitura del mais ad Ancona (circa 25.000 tonnellate/anno) in sinergia con la Divisione Cerestar e con la realizzazione di una filiera di soia non geneticamente modificata a Porto Marghera, il cui sviluppo vede un forte coinvolgimento commerciale delle maggiori catene della grande distribuzione. Sono inoltre in corso studi di fattibilità di raffinazione

per altri operatori che porterebbero ad un aumento dei volumi di raffinato negli impianti Cereol come pure progetti di confezionamento per conto terzi e per export per saturare la capacità produttiva del reparto bottling di Porto Corsini. Un impegno particolare si sta applicando nell'approvvigionamento di semi di girasole del prossimo raccolto nazionale che oltre a rafforzare la nostra posizione nel confronto dei competitori garantirebbe un maggior grado di occupazione degli impianti destinati a questo tipo di lavorazione.

Un altro aspetto di particolare rilievo riguarda la programmazione delle manutenzioni degli impianti che assume un ruolo di assoluta importanza per il raggiungimento di un buon livello di qualità.

RELAZIONI INDUSTRIALI

In un contesto economico quale quello attuale che rende sempre più necessaria una capacità di adattamento veloce alle regole ed alle esigenze di competitività che il mercato impone e che, quindi, condiziona fortemente la Divisione sia sul versante più generale delle strategie industriali sia su quello dell'organizzazione aziendale e del lavoro, è indispensabile basare le relazioni industriali su una corretta politica concertativi.

Pertanto, con l'intento di ottimizzare il sistema di relazioni industriali, si conferma l'opportunità di costituire, entro il mese di settembre p.v., un **Comitato Ristretto** formato dal Management, dai Segretari Nazionali del settore e da ulteriori 3 componenti (indicati dalle Segreterie Nazionali) che verrà convocato dalla Società (Divisione Cereol) in merito a questioni eccezionali e riservate.

Inoltre, si conviene sull'importanza di rendere definitivamente operative le strutture bilaterali previste nei punti 1. e 2. dell'accordo integrativo aziendale del 26 luglio 1996.

1. Commissione Tecnica paritetica Nazionale

Composta da n. 6 unità per parte con il compito di approfondire la reciproca conoscenza sotto il profilo tecnico degli argomenti di significativo rilievo ed in particolar modo delle seguenti tematiche:

- Parametri di natura generale posti alla base del premio di partecipazione;
- Investimenti specifici e relativi riflessi in tema occupazionale;
- Fabbisogni di formazione professionale a fronte di mutamenti organizzativi;
- Approfondimenti tema pari opportunità.

Per i punti di cui sopra resta ferma la titolarità contrattuale del Coordinamento Nazionale.

2. Commissione Tecnica bilaterale di Stabilimento

Composta da n. 3 unità per parte per l'analisi tecnica a partire dai seguenti punti:

- Parametri specifici dell'unità produttiva per il premio di partecipazione;
- Innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Programmi produttivi di stabilimento;
- Necessità professionali e processi formativi.

Ai membri delle Commissioni Tecniche per le ore utilizzate nelle sole riunioni e preventivamente concordate, verrà riconosciuta la retribuzione globale di competenza. I componenti del Comitato Ristretto e delle Commissioni Tecniche sono tenuti al vincolo della massima segretezza circa i dati, le informazioni ed eventuali documenti forniti dalla Divisione.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il premio di Partecipazione, così come individuato nello scopo e negli intenti già sottoscritti dalle Parti nel citato accordo del 26 luglio 1996, deve avere l'obiettivo di un maggior coinvolgimento tutti i lavoratori e deve essere basato sui risultati della Divisione.

Pertanto, gli indicatori per la determinazione del Premio di Partecipazione devono essere:

- precisi
- quantificabili e misurabili
- coinvolgenti
- verificabili

A tal fine, detti indicatori vengono così individuati e misurati in percentuale sulla totalità del premio, come segue:

1. indice di profitto	30%
2. indice di volumi	10%
3. indice di qualità	20%
4. indice di produttività	40%

I parametri di riferimento, ad esclusione dell'indice di qualità, si muovono all'interno di un range compreso tra 0,8 e 1,2. Sono qui indicate le tabelle esplicative, che sono parte integrante del presente contratto integrativo.

1. indice di profitto

Viene determinato in base al Risultato Operativo della Divisione.

A questo parametro viene attribuito un valore pari al 30% dell'intero Premio di Partecipazione al raggiungimento del target. Il target

minimo fa riferimento al Risultato Operativo della Divisione come definito nella tabella allegata e non potrà essere inferiore a 2 miliardi di Lire. I parametri 0,8 e 1,2 saranno fissati rispettivamente a -35% e +35% del target.

2. indice di volumi

In tale indice vengono definiti i volumi totali lavorati dalla Cereol in tutti i suoi stabilimenti e nelle sue varie attività di lavorazione, raffinazione e confezionamento. A tale parametro viene imputato un valore pari al 10% del premio totale al raggiungimento del target.

3. indice di qualità

L'indice di qualità è pari al 20% del valore complessivo del premio ed è raggiungibile esclusivamente, a differenza degli altri parametri, con l'ottenimento o il mantenimento della certificazione di qualità. Alla data della sottoscrizione del presente contratto, tale obiettivo riguarda i soli stabilimenti di Porto Corsini ed Ancona. Pertanto, verrà esteso ai rimanenti siti industriali non appena verranno interessati al processo di certificazione. Fino a quel momento, il valore attribuito al parametro in oggetto, per i lavoratori di Livorno e Porto Marghera, andrà ad aumentare la percentuale attribuita all'indice di produttività.

4. indice di produttività

Tale indice è pari al 40% del valore complessivo del premio per i lavoratori attualmente coinvolti nel processo di qualità e, come già detto al precedente punto 3., al 60% per i lavoratori dei siti non ancora coinvolti nel processo di certificazione.

Per ogni stabilimento sono state prese come riferimento le utilities con maggior impatto in termini energetici ed ambientali. Ogni singola utility assumerà inizialmente il valore definito nel budget industriale. Per effetto delle possibili variazioni che potrebbero intervenire nel corso dell'anno, i valori pari ad 1 attribuito alle utilities verrà aggiornato in sede di Commissione Tecnica Bilaterale di Stabilimento con i valori di revised budget nel mese di maggio e di last estimate nel mese di ottobre, in modo da rendere maggiormente viva la partecipazione e la motivazione del personale. Entro il prossimo mese di settembre verrà tenuta presso i singoli siti una sessione informativa per tutto il personale per illustrare gli indicatori e le relative modalità di calcolo.

Detti indicatori vengono così stabiliti:

Stabilimenti	energia	vapore
acqua industriale		
Ancona		
	Crushing	25%
	30%	45%

	Refining	25%	45%
30%			
Livorno			
	Crushing	25%	45%
30%			
Porto Corsini			
	Crushing	25%	45%
30%			
	Refining	25%	45%
30%			
Porto Marghera			
	Crushing	25%	45%
30%			
	Refining	25%	45%
30%			

Sede ed altri Siti

Per la sede e gli altri siti non produttivi rimangono invariati gli indici stabiliti nel precedente contratto integrativo, ovvero:

- Risultato operativo 30%
- Capitale Circolante 30%
- Volume venduto 40%

- Risultato operativo

Per la definizione e valutazione del risultato operativo vale quanto già definito al punto 1. del presente paragrafo alla voce indice di profitto.

- Capitale circolante

L'obiettivo a target del capitale circolante è dato dal valore medio dell'anno precedente diminuito del 5%. Il parametro 0,8 è uguale alla media dell'anno precedente. Il parametro 1,2 è uguale alla media dell'anno precedente -10%.

La media dell'anno precedente viene ottenuta sommando i valori di capitale circolante alla fine di ogni trimestre ivi compreso il valore di inizio anno. Analogamente il valore a consuntivo dell'anno di riferimento si ottiene sommando i valori di capitale circolante alla fine ogni trimestre, ivi compreso il valore di inizio anno (pari al valore finale dell'ultimo trimestre dell'anno precedente).

- Volume venduto

E' il valore fatturato di tutti i prodotti (oli, farine e confezionato) nel corso dell'anno. Il valore target è quello del budget di vendita iniziale (base equivalent tons). I parametri 0,8 e 1,2 sono rispettivamente -3% e +3% del valore corrispondente al parametro 1.

Modalità e regolazione del Premio di Produttività

Il premio verrà erogato con la retribuzione di maggio successivamente alla consuntivazione di tutti i risultati utilizzati all'interno di questo sistema per obiettivi.

L'importo annuale del premio viene stabilito in Lire 2.200.000 (per i valori dei parametri uguali a target) e rimarrà fisso per tutta la durata del presente contratto.

Tale valore verrà riparametrato come segue, in base ai livelli di appartenenza:

Livello Valore	Parametrizzazione
1-2-3 2.442.000	111
4-5-6 2.200.000	100
7-8-9-10 1.826.000	083

Dette erogazioni si intendono comprensive di qualsiasi eventuale incidenza su 13^a, 14^a, TFR, indennità di malattia e, comunque, di tutti gli istituti contrattuali e di legge sui quali, pertanto, tali premi non verranno computati.

Unitamente alle competenze di dicembre verrà erogato agli aventi diritto un importo di Lire 600.000 lorde a titolo di anticipo che verrà conguagliato nel successivo mese di maggio, sulla base dei risultati effettivi.

Le parti si danno infine atto che il sistema ad obiettivi qui definito persegue obiettivi di redditività, produttività, qualità e competitività; tutto ciò viene precisato ai fini del particolare regime contributivo previsto dalla normativa emanata in attuazione del 23 luglio 1993.

Aventi diritto

Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza al momento del pagamento del premio (con l'esclusione dei dirigenti). Sono altresì inclusi, con le medesime modalità, i dipendenti in forza con Contratto di Formazione Lavoro. Inoltre, ai lavoratori a tempo indeterminato (o CFL) assunti durante l'anno di riferimento, nonché al personale dimessosi per pensione di anzianità o vecchiaia, il premio verrà erogato proquota, in dodicesimi, sulla base del periodo lavorato.

Inoltre, a decorrere dal 1° luglio 2000 e per la durata del presente

accordo, il personale assunto con contratto a tempo determinato maturerà il diritto alla corresponsione del premio di partecipazione proquota, anche se non più in forza alla data del mese di maggio. Tale importo verrà erogato in un'unica soluzione al momento dell'erogazione del saldo.

La maturazione dei ratei del premio sarà commisurata su base mensile per periodi di lavoro pari o superiori a 15 giorni di calendario.

FORMAZIONE

La forte dimensione internazionale ed il confronto con mercati sopranazionali, sia della materia prima che dei prodotti finiti, richiedono sempre più frequentemente innovazioni organizzative ed un diverso coinvolgimento, specie professionale, delle lavoratrici e dei lavoratori. A tale fine sono necessarie iniziative adeguate di formazione e qualificazione professionale a partire dalla piena attuazione del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Vengono, pertanto, confermati gli impegni presi dalle Parti nella passata contrattazione.

SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le parti convengono di attribuire rilevanza primaria alle tematiche relative all'ambiente e sicurezza.

In particolar modo si concorda sull'obiettivo di sostanziale riduzione delle assenze per infortuni, convenendo sulla necessità che tutti si facciano parte diligente per l'ottenimento di tale risultato.

A partire dal mese di luglio 2000 verranno monitorati tutti gli eventi in termini di modalità e durata, al fine di costituire una casistica che consenta la predisposizione di specifici piani di intervento.

In ottemperanza alla vigente normativa, verranno mantenute e rafforzate le iniziative, così come concordato nel contratto del 26 luglio 1996:

- Servizi sanitari aziendali – attraverso la collaborazione dei Medici dell'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Pisa;
- Applicazioni delle disposizioni del D.Lgs 626/94 – attraverso il gruppo di lavoro costituito dal Responsabile Ambiente e Sicurezza della Società, dal Medico Competente, dalle figure istituzionali dello stabilimento (Direttore, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), con la collaborazione degli esperti dell'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Pisa;
- Monitoraggi ambientali (emissioni, rumore ...) con la collaborazione di consulenti e laboratori esterni;
- Formazione dei lavoratori, con docenti esterni
- Attuazione delle disposizioni della nuova legge Severo (334/98) per attività a rischio di incidente rilevante attraverso un aggiornamento della valutazione del rischio e

l'organizzazione di un sistema di gestione della sicurezza.

La puntuale e completa attuazione di quanto sopra previsto presuppone la partecipazione attiva dei lavoratori e dei rappresentanti della sicurezza, che verrà monitorata anche attraverso le Strutture tecniche bilaterali.

QUALITÀ

La Divisione conferma il proprio impegno per il conseguimento della certificazione della qualità in tutti i suoi siti industriali. Tale obiettivo richiede il coinvolgimento di tutti i lavoratori, poiché la partecipazione al processo di qualità è un impegno collettivo ed il raggiungimento della certificazione un patrimonio di tutti.

Come già riportato in premessa, l'agguerrita concorrenza esistente nel settore della produzione di oli vegetali ad uso alimentare e farine per uso zootecnico rende indispensabile la definizione di chiare linee politiche fortemente orientate alla qualità, agendo principalmente nel processo e nella gestione delle risorse. Per tali motivi la Divisione Cereol ha posto in essere un piano per il rafforzamento ed il miglioramento delle strutture e degli impianti di produzione ed ha posto fra i suoi obiettivi primari la Qualità, con il fine di mettere a disposizione del mercato prodotti e servizi che soddisfino completamente le aspettative dei clienti. Il conseguimento di tali obiettivi richiede l'impegno e la partecipazione di tutte le componenti della Divisione, a partire dall'impegno e la collaborazione tra le Parti nell'analisi e nella valutazione dei fattori che influenzano la Qualità.

L'impegno della Divisione è pertanto di operare in modo tale da coinvolgere tutto il personale nella politica di Qualità, nonché, di estendere anche agli altri siti industriali il sistema di Qualità in essere presso lo Stabilimento di Porto Corsini. Tale volontà è peraltro già stata espressa nelle linee politiche definite dal Direttore Generale di Cereol nel vigente Manuale della Qualità della Divisione.

E' altresì opportuno inserire nell'ambito delle materie di competenza del Coordinamento Sindacale Nazionale l'analisi e lo studio di questo importante argomento.

ORARIO DI LAVORO, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, OCCUPAZIONE

La possibilità di meglio coniugare l'organizzazione del lavoro, le politiche occupazionali i progetti di consolidamento e sviluppo della Divisione devono necessariamente far leva su una più adeguata distribuzione e programmazione degli orari di lavoro.

Nell'ambito della verifica annuale dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dalla passata contrattazione, la Divisione si impegna a comunicare il calendario delle fermate degli impianti entro il 15 aprile di ogni anno. Conseguentemente, le Direzioni della Divisione e le R.S.U. definiranno il calendario delle manutenzioni e il programma globale delle ferie.

La più certa definizione dei calendari è la condizione per una puntuale applicazione dell'orario contrattuale, anche utilizzando la distribuzione delle 40 ore settimanali come media su un arco

pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di un anno, così come previsto dall'art. 13 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal C.C.N.L. dell'Industria Olearia.

Le necessità nell'ambito di ogni Sito verranno tempestivamente comunicate alle R.S.U., con cui saranno definite modalità, tempi e personale coinvolto.

Si conferma inoltre che:

- agli operatori dell'impianto a ciclo continuo di Livorno, che operano su quattro squadre. Superando l'orario normale delle 40 ore/settimana verrà erogata la maggiorazione del 10% sulla differenza (la settimana di riferimento sarà considerata domenica-sabato);
- agli operatori di impianto di tutti i siti che, durante le sole fermate di impianto destinate al godimento delle ferie degli stessi, operano in orario giornaliero, verrà erogata la normale retribuzione oraria maggiorata della media turno;
- durante gli altri tipi di fermata dell'impianto (non per ferie) ai lavoratori turnisti che operano in regime di orario giornaliero verrà erogata la media turno limitatamente ai primi cinque giorni, durante i quali prestano la loro opera.

INDENNITÀ DI CHIAMATA

A decorrere dal 1° luglio 2000, l'indennità di chiamata viene elevata a Lire 40.000 lorde per evento.

SERVIZI AZIENDALI

La Divisione si impegna a rendere più efficienti i servizi aziendali, con particolare riferimento al servizio mensa.

Letto, scritto e confermato

Allegato - Esercizio 2000: criteri per la costruzione degli indici-premio di partecipazione (Livorno, Porto Corsini, Ancona, Porto Marghera, Sede)

...omissis...

VERBALE DI ACCORDO (21 giugno 2001)

Il giorno 21 giugno 2001 in Roma presso l'Assitol, la Cereol Italia S.p.a. e le Organizzazioni Sindacali Nazionali, quelle territoriali e le rsu in rappresentanza degli stabilimenti si sono incontrate per rivedere all'interno del contratto integrativo aziendale del 20 giugno 2000 gli obiettivi del premio di risultato così come concordato il giorno 13 marzo 2001.

Gli indicatori di riferimento e logiche di calcolo allegate al presente verbale e ne costituiscono parte integrante.

Le modalità relative all'erogazione sono definite nell'accordo del 20 giugno 2000.

Per gli indicatori relativi alla partecipazione, alla formazione ed all'assenteismo i dati di riferimento saranno calcolati per l'anno in corso a partire dal 1 luglio 2001.

Letto, firmato e sottoscritto

Tabella - proposta 2001

...omissis...

Allegato - Definizione e valorizzazione indici

...omissis...

Il seguente testo esplicativo è tratto dalla circolare unitaria Fai-Flai-Uila del 25 giugno 2001, relativa alla conclusione del Verbale d'accordo del 21 giugno 2001, sopra riportato:

“...

L'intesa sottoscritta il 21.6.2001, fissa a regime per tutto il gruppo:

- l'indice del profitto al 20%
- l'indice di volume prodotto al 40%
- l'indice di qualità al 30%
- l'indice di partecipazione alla formazione al 10%

Con tali nuovi indici il premio per obiettivo viene rapportato a parametri meglio verificabili dai lavoratori e ancorati a qualità e partecipazione....”
