

Verbale di Accordo

Addì 24 giugno 2011, in Parma presso la sede dell'Unione Parmense Industriali

Tra

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni rappresentate dai Sigg.ri Mario di Loreto e Giorgio Grandi, assistite da Claudio Robuschi dell'Unione Parmense Industriali

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. in rappresentanza del personale dipendente della predetta Azienda in persona dei componenti firmatari, assistite dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL FLAI- CGIL UILA-UIL nelle persone dei Sig.ri Claudio Risso, Gianni Alviti, Armando Savignano, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi, Giampiero Sambucini, Giuseppe Sorino, con la partecipazione delle Segreterie territoriali delle predette OO.SS.

Si è convenuto e stipulato quanto segue a rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 31 luglio 2007.

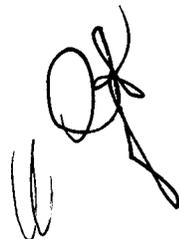
1. PREMESSA

L'Azienda nel corso degli ultimi anni ha dovuto affrontare, in ambito nazionale ed internazionale, contesti sempre più competitivi, caratterizzati da forti e crescenti complessità.

In particolare, facendo un'analisi del contesto nazionale, sono rilevabili importanti cambiamenti di natura economica e sociale:

- la generale crisi congiunturale che ha colpito il Paese, e gran parte dei paesi comunitari, con relativo appiattimento degli indicatori di crescita economica, ha prodotto ricadute importanti e preoccupanti sulla domanda interna e sul livello medio di consumo;

- il comparto alimentare ha particolarmente risentito della suddetta contrazione del livello di spesa delle persone, evidenziando fenomeni di significativa diminuzione della quota di spesa destinata agli alimenti e l'adozione di modelli di scelta sempre più legati ad aspetti di prezzo e di risparmio;
- fattori sociali come, ad esempio, la crescente costituzione di famiglie mononucleari, gli emergenti elementi di multietnicità, i nuovi "tempi" della vita familiare, il progressivo innalzamento dell'età anagrafica della popolazione, hanno modificato e stanno modificando le tipologie e le modalità di consumo, come, per esempio, un tendenziale e progressivo aumento dei consumi alimentari "fuori casa";
- le persone, insieme ad una minore propensione alla spesa e ad una modalità di scelta sempre più legata a criteri di risparmio, hanno comunque continuato a sviluppare un'attenzione ed una sensibilità sempre più alta nei confronti di aspetti legati agli standard di qualità, sicurezza, salute, livello di informazione (ad esempio la rintracciabilità) relativa ai prodotti;
- il trade si è caratterizzato per la concentrazione delle insegne e del potere distributivo, per l'aumento del numero delle grandi superfici di vendita al dettaglio (supermercati e ipermercati), dove più forte è risultata la spinta commerciale di natura promozionale e lo sviluppo della marca di proprietà (cosiddetta "marca privata"). In questo ambito assume particolare importanza il progressivo avanzamento delle quote di mercato acquisite dalle catene distributive discount;
- i costi dell'energia sono costantemente aumentati, mentre alcune materie prime hanno subito importanti ed imprevedibili fluttuazione del prezzo nell'arco degli ultimi anni, producendo ricadute sui fattori produttivi. Negli ultimi mesi, peraltro, è ricominciata la crescita dei prezzi rispetto ad un periodo precedente di sostanziale stabilità inflattiva.



2



In questo difficile contesto l'Azienda è riuscita a mantenere le proprie quote di mercato attraverso lo sviluppo di azioni commerciali mirate, attraverso strategie di marketing finalizzate alla sempre maggior valorizzazione dei propri marchi e brand, attraverso l'innovazione e sviluppo di nuovi prodotti nell'ambito delle sue tradizionali categorie di riferimento e anche attraverso l'ingresso in nuove categorie di prodotto (come ad esempio "Storie di frutta"), attraverso l'ottimizzazione e razionalizzazione dei processi, attraverso importanti investimenti sui propri asset industriali, attraverso strumenti di flessibilità organizzativa.

Nell'ambito di questo contesto l'Azienda ha costruito la sua strategia su fattori distintivi di qualità ed innovazione, ritenendo questi elementi fondamentali per costruire e mantenere la leadership a livello nazionale per continuare lo sviluppo e la penetrazione sui mercati internazionali.

In un quadro così ricco di incognite e di sfide, le Risorse Umane rappresentano il fattore strategico fondamentale per raggiungere gli obiettivi di crescita e consolidamento dei risultati. A questo fine l'Azienda ritiene prioritario creare condizioni di clima e organizzative idonee per valorizzare le professionalità e il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione e qualità del lavoro.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

In base a quanto indicato e descritto nelle premesse del presente accordo, le Parti confermano la volontà di promuovere lo sviluppo di corrette relazioni industriali al fine di contribuire ad accrescere la capacità competitiva complessiva dell'Azienda attraverso la valorizzazione del contributo professionale e culturale delle persone, nelle sue diverse espressioni e dimensioni, e il miglioramento del contesto organizzativo di riferimento.

In questo senso le Parti, in coerenza con i modelli di relazione maturati fino ad oggi, con particolare riferimento all'Accordo del 7 luglio 1994 e i seguenti Accordi Integrativi di Gruppo, concordano nell'intenzione di continuare a sviluppare un sistema di Relazioni Industriali fondato sul dialogo, sulla partecipazione e sul coinvolgimento costruttivo, nel

3

rispetto delle rispettive prerogative ed in un ambito di sistematicità di rapporti di confronto ed analisi sui temi di interesse comune.

In coerenza con quanto suesposto, e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più puntuale ai profondi cambiamenti degli scenari economici e sociali, nonché alle strategie di business (commerciali ed industriali), le Parti concordano nella necessità, già individuata nell'Accordo del 31 luglio 2007, di declinare le relazioni in un modello di articolazione e di confronto che, in un quadro di sistema partecipativo, possa rispondere in maniera più funzionale ad obiettivi di efficacia e tempestività nell'adozione delle soluzioni, anche attraverso una definizione più precisa e puntuale degli ambiti di esigibilità contrattuale e di rispetto delle intese raggiunte.

In relazione al suindicato ruolo assegnato alle Relazioni Industriali, nelle sue diverse articolazioni, quale elemento centrale di regolazione e confronto per affrontare, come dettagliatamente viene descritto nei punti successivi, i diversi aspetti legati allo scenario competitivo esterno, le Parti concordano nell'esigenza di assicurare certezza ed esigibilità alle intese raggiunte nelle loro singole parti, ponendosi altresì l'obiettivo di addivenire in maniera tempestiva ed efficace alla soluzione di eventuali controversie che dovessero nascere nell'interpretazione ed applicazione degli accordi aziendali.

Sistema di relazioni Industriali

CAE (Comitato Aziendale Europeo)

Nel riconfermare il ruolo del CAE, quale organo deputato all'informazione e consultazione, le Parti si impegnano, nell'ambito del processo di internazionalizzazione che sta coinvolgendo l'Azienda, a contribuire a migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione con riferimento a questioni transnazionali.

Con l'obiettivo di creare un confronto positivo tra le differenti pratiche di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione e un approccio condiviso, le Parti proseguiranno nel percorso di sviluppo e miglioramento del momento d'incontro annuale, nell'ambito delle finalità indicate dalla normativa comunitaria e nazionale e

dall'atto costitutivo del CAE, per rendere fattor comune la conoscenza delle strategie e del sistema aziendale.

In questo senso le Parti, anche in relazione all'obiettivo suesposto, riconoscono il positivo andamento e svolgimento degli ultimi incontri effettuati in sede allargata e ristretta (Steering Committee).

Le Parti si impegnano a prevedere le misure di adeguamento e adattamento necessarie a fronte di eventuali nuove previsioni normative che dovessero emergere in seguito al recepimento, a livello nazionale, della nuova Direttiva Europea riguardante i comitati aziendali europei.

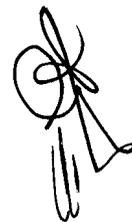
Nel confermare il modello di relazioni articolato su due livelli, centrale (Coordinamento) e locale, R.S.U., si prevede quanto segue.

COORDINAMENTO DELLE R.S.U.

Il Coordinamento delle R.S.U., a livello centrale e per tutti i dipendenti del Gruppo, è deputato ad affrontare temi di carattere generale quali:

- politiche industriali e commerciali del Gruppo;
- tematiche legate all'assetto industriale complessivo del Gruppo (allocazioni produttive ed investimenti);
- politiche e trend occupazionali;
- tematiche trasversali relative a formazione, sicurezza, ambiente;
- tematiche relative all'organizzazione del lavoro e alla classificazione dei lavoratori;
- premio variabile di risultato;
- sistema incentivante per il personale dell'area vendite;
- rinnovo e applicazione dell'accordo aziendale di Gruppo.

Il Coordinamento si riunirà due volte all'anno, indicativamente nel mese di marzo/aprile e nel mese di ottobre/novembre, salvo diverse ulteriori necessità di incontro che dovessero essere condivise tra le Parti.



Negli incontri di cui sopra verranno affrontate tematiche di natura informativa quali le strategie di business del Gruppo a livello nazionale e internazionale, la situazione finanziaria aziendale, i risultati di chiusura dell'anno precedente, l'andamento del business dell'anno in corso *versus* obiettivi assegnati, l'illustrazione delle strategie aziendali e relativa declinazione delle principali azioni pianificate.

Al fine di migliorare l'efficacia dei suddetti incontri e fornire ulteriori elementi di conoscenza del quadro complessivo aziendale, si concorda di aggiungere al programma già consolidato, alcuni nuovi momenti di informazione specifica, quali:

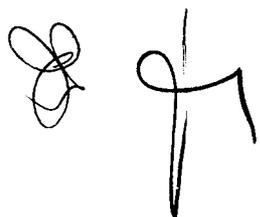
- illustrazione di alcuni indicatori relativi ai singoli stabilimenti: andamento dei volumi produttivi, indicatori di performance, situazione occupazionale;
- illustrazione e approfondimento su tematiche specifiche (ad esempio temi specifici di business, qualità, sicurezza, ambiente), anche attraverso l'intervento di specialisti aziendali. La scelta degli argomenti di cui sopra sarà preventivamente concordata e selezionata dalle Parti, in funzione delle diverse segnalazioni di interesse, in tempo utile per organizzare l'agenda degli incontri.

In questi incontri sarà anche effettuata una valutazione complessiva del sistema di relazioni, con l'obiettivo di pianificare azioni congiunte, di indirizzo, per superare e comporre eventuali criticità emerse in quest'ambito.

Il Coordinamento, assistito dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali di categoria, è costituito dai membri delle R.S.U. e del Coordinamento dei Venditori, con un numero di componenti non superiore a 42, indicati congiuntamente dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo.

Con l'obiettivo di migliorare il sistema di comunicazione dei componenti del Coordinamento, si prevedono le seguenti modalità:

- le Segreterie Nazionali forniranno, in maniera congiunta, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, l'elenco dei delegati sindacali che andranno a comporre il Coordinamento nazionale;



- 15 giorni prima della convocazione di un nuovo incontro, le Segreterie Nazionali dovranno confermare l'elenco dei delegati o indicare, in maniera congiunta, la presenza di eventuali supplenti in sostituzione dei titolari impossibilitati a presenziare;
- ogni variazione nei nominativi dovrà comunque essere tempestivamente comunicata all'Azienda dalle Segreterie Nazionali in maniera congiunta.

Per gli incontri previsti e condivisi con l'Azienda, la stessa, previa verifica ed in coerenza con quanto suesposto, sosterrà i costi di trasferta dei membri del Coordinamento entro i limiti della policy aziendale relativa a "viaggi e trasferte" ed applicata a tutti i dipendenti del Gruppo.

R.S.U.

Le R.S.U., a livello locale, eventualmente assistite dalle Strutture Territoriali, così come indicate dall'art. 6 del CCNL, sono deputate ad affrontare temi relativi alla singola unità di sito/area di appartenenza, quali:

- indicatori di performance del sito/area;
- organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche produttive e alla relativa applicazione operativa dei sistemi di flessibilità e degli orari di lavoro;
- inquadramento del personale;
- percorsi di formazione tecnica, organizzativa, comportamentale;
- sicurezza ed ambiente di lavoro;
- andamento e verifica degli organici;
- impatti organizzativi, occupazionali, ambientali, di sicurezza legati ad investimenti;
- individuazione degli indicatori legati al premio variabile e relativa gestione;
- specificità di natura locale.

COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Viene confermata la possibilità di attivare, in maniera congiunta, Commissioni di natura tecnica, con l'obiettivo di approfondire tematiche specifiche e di proporre, attraverso contributi di natura analitico-progettuale, e non negoziale, elementi di valutazione ed opzioni di soluzione alle Parti contraenti su determinati argomenti.



Le Parti, al fine di potenziare e massimizzare il contributo delle Commissioni, si impegnano ad identificare mandati tecnici strutturati nella determinazione dell'oggetto, degli obiettivi e dei tempi.

Resta inteso che le tematiche di natura tecnica potranno essere affrontate indipendentemente dalla successiva acquisizione dei relativi contributi in ambito negoziale.

Resta comunque inteso che, a prescindere dall'evoluzione di natura negoziale, le Commissioni, al termine dei loro lavori, dovranno presentare una relazione finale sui contenuti e le conclusioni sviluppate in sede tecnica.

Agibilità sindacali

I delegati componenti del Coordinamento delle R.S.U. e delle singole R.S.U. utilizzeranno, per lo svolgimento delle loro attività, i permessi sindacali retribuiti previsti nell'ambito del monte ore previsto dal CCNL e dagli Accordi sindacali, salvo quanto previsto dall'Allegato del CCAL del 31 luglio 2007.

Le Parti si impegnano a monitorare il corretto impiego dei suddetti permessi in relazione alla quantità e alla modalità di fruizione, secondo quanto previsto dall'Allegato CCAL 31 luglio 2007.

3. SICUREZZA, AMBIENTE E SOSTENIBILITA'

Sicurezza

In relazione a quanto pattuito e convenuto nel precedente Accordo di Gruppo, le Parti prendono reciprocamente atto che nell'arco degli ultimi quattro anni, è stato dato ulteriore impulso ai temi legati alla sicurezza e all'ambiente attraverso molteplici interventi di natura tecnica (investimenti) sugli impianti e nei layout di sito, e di natura formativa sulle persone:



Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right side.

-in tutti gli Stabilimenti è stato attivato un Sistema di gestione integrato Sicurezza ed Ambiente, secondo un modello di certificazione, convalidato da ente terzo, in accordo alla normativa tecnica BS OHSAS 18001 e ISO 14001. Tutti i siti produttivi sono stati certificati, con l'unica eccezione dello Stabilimento di Novara che, per la sola parte relativa alla sicurezza, procederà alla certificazione nel corso del 2011;

-sono state aggiornate tre Linee Guida relative all'applicazione di procedure di sicurezza inerenti le "Macchine (Direttiva CE)", la gestione del "rischio da atmosfere esplosive (ATEX)" e il "Manuale Sicurezza Antincendio", con la contemporanea elaborazione, ex novo, della Linea Guida relative ad "Apparecchi in pressione (PED)" e ad una prima bozza di "Manuale di Ergonomia";

-per poter correttamente valutare e promuovere l'applicazione e l'implementazione del Sistema di Gestione Integrato Sicurezza ed Ambiente, l'idoneità dei comportamenti atti a garantire lo svolgimento delle attività "in sicurezza" e nel rispetto dell'ambiente, nel corso degli ultimi anni sono state intensificate le attività di auditing effettuate da enti terzi e da personale specializzato interno (più di 30 audit nel 2008, più di 60 audit nel 2009, più di 80 audit nel 2010). A queste attività si aggiungono le attività di auditing e verifica costante effettuate dal personale specializzato di stabilimento (audit interni);

-sono proseguiti gli interventi di formazione per sensibilizzare le persone, in termini tecnici e culturali, alle tematiche legate alla sicurezza e all'ambiente. Questi interventi hanno avuto un contenuto specialistico e/o si sono inseriti in percorsi formativi collegati allo sviluppo professionale, con l'obiettivo di sottolineare che la sicurezza, la prevenzione e l'ambito della sostenibilità ambientale sono parte integrante e trasversale alle attività lavorative quotidiane delle singole persone.

Gli argomenti di formazione sulla sicurezza che hanno coinvolto in maniera più estesa il personale sono stati: uso dei carrelli e dei paranchi, lavori in quota e DPI di terza categoria, rischio elettrico e corsi PAV-PES, uso in sicurezza delle macchine e rischi specifici (rumore, MMC, VDT, polveri) e rischi generici.

Strutturata e rilevante è stata l'attività di formazione sulla gestione delle emergenze ed il primo soccorso dedicata ai componenti della SEA ed ai suoi coordinatori. A questa attività si è affiancata l'attività di formazione sul rischio esplosione (ATEX).



Le ore di formazione dedicate a questi temi sono costantemente aumentate fino a raggiungere, nel 2010, una media annua individuale di 6 ore;

-i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) delle unità produttive sono stati consultati secondo le modalità previste dalla normativa e dall'accordo integrativo aziendale 31 luglio 2007, per una media di quattro incontri all'anno. Questi incontri hanno permesso un costruttivo confronto sulle scelte di prevenzione tecnica, sui dispositivi di protezione individuale e le procedure operative di sicurezza da adottare. La formazione degli RLS è aumentata progressivamente negli anni raggiungendo una media annua individuale di 8 ore;

-grazie alle politiche e al sistema di gestione adottato, agli strumenti di prevenzione sviluppati ed applicati, ai programmi di informazione e formazione realizzati, agli investimenti realizzati, arricchiti dal costante e costruttivo confronto tra le Parti maturato nei diversi livelli e ambiti di interlocuzione nazionale e locale, sono stati conseguiti importanti e significativi risultati nell'arco del triennio 2008-2010:

- riduzione di un terzo degli infortuni: meno 31% dell'Indice di frequenza;
- più che dimezzate le giornate di assenza per infortunio: meno 58% dell'Indice di gravità;
- nell'ultimo anno in 5 Stabilimenti si sono registrati 6 mesi continuativi senza infortuni (in due di questi Stabilimenti –Ascoli Piceno e Rubbiano- il periodo è stato di 8 mesi).

In continuità con quanto suindicato Le Parti, nel determinare gli obiettivi del prossimo triennio su queste materie, stabiliscono che sarà ulteriormente perseguito l'obiettivo di prevenzione ed intervento sui temi della salute e della sicurezza delle persone al fine di evitare il costituirsi di situazioni di pericolo e rischio, attraverso il completamento dello sviluppo del Sistema di Gestione Integrato, attraverso l'ulteriore miglioramento nell'applicazione delle procedure operative e di prevenzione, attraverso investimenti tecnici e programmi di informazione, attraverso formazione ed addestramento del personale:

-verranno progressivamente aumentate le ore medie-pro capite di formazione sulla sicurezza e la prevenzione rispetto al triennio precedente;

-verranno organizzati specifici corsi di formazione di contenuto tecnico, quali indicativamente: corsi su “Ergonomia e valutazione del rischio movimentazioni carichi e ctd”, “Prevenzione incendi”, “ATEX, polveri e gas (per gli addetti alla manutenzione che operano in aree particolari)”;

-verrà ultimata la nuova versione del manuale “Lavorare in sicurezza” con nozioni di base su sicurezza e ambiente da distribuire ed erogare al personale neoassunto;

-verrà verificata l’efficacia, per il personale degli uffici, del primo corso sperimentale e-learning “Ufficio sicuro” in un’ottica di miglioramento e eventuale allargamento dei contenuti formativi;

-verrà confermato l’impianto organizzativo e formativo relativo alle Squadre Emergenza Aziendale (SEA), costituito da una media di sette sessioni formative (teoriche e pratiche) dedicate alla gestione dei principi d’incendio, evacuazione, primo soccorso e emergenze ambientali. I capisquadra e i capitano parteciperanno a corsi specifici, anche esterni, per migliorare la capacità di organizzazione e gestione delle suddette squadre;

-verranno aumentati (da 3 a 4) gli incontri strutturali di consultazione con gli RLS che, a loro volta, saranno interessati da specifici piani di formazione sulle normative, sulle linee guida Barilla collegate al Sistema Integrato, con particolare riferimento all’acquisizione di nuovi ambiti di conoscenza e informazione legati alle tematiche ambientali e relative alla sostenibilità.

Ambiente e sostenibilità

Oltre agli aspetti trasversali descritti nei paragrafi precedenti, negli ultimi anni sono state realizzate azioni specifiche finalizzate a dare nuova spinta alla cultura aziendale del rispetto dell’Ambiente:

-l’implementazione presso tutti gli stabilimenti del Sistema di Gestione dell’Ambiente Barilla (SGA), con lo scopo di ridurre gli impatti ambientali generati dalle produzioni. Il

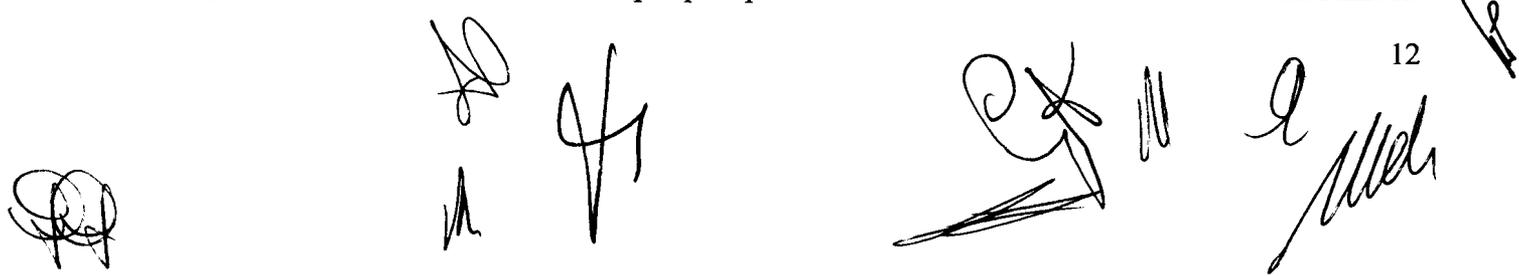
11

SGA è stato sviluppato dal 2004 in conformità alla norma internazionale ISO 14001 e viene verificato periodicamente da un Ente Terzo indipendente;

-tutti gli stabilimenti italiani, con la sola eccezione dello stabilimento di Caserta hanno ottenuto l'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), in accordo con gli stringenti requisiti ambientali dettati dalla nuova Direttiva Europea sulla Prevenzione e Controllo Integrati dell'Inquinamento denominata IPPC;

-grazie ad alcuni specifici progetti e investimenti, nonché ad uno strutturato Programma di Risparmio Energetico (Barilla Energy Saving Project), sviluppati in linea con il Protocollo di Kyoto nel corso del passato triennio, si è potuto registrare una significativa riduzione degli impatti ambientali generati dalle produzioni. In particolare:

- nel 2009 è entrato in funzione il grosso impianto di Cogenerazione a Pedrignano ed alla fine del 2010 quello di Caserta;
- è stato siglato, dal 2009, un accordo commerciale pluriennale con un fornitore d'energia per coprire tutta la domanda relativa alle produzioni di Mulino Bianco con Certificati "Renewable Energy Certificate System" rilasciati solo per produzioni di energia elettrica da fonti rinnovabili. Ciò ha permesso di portare fino al 14% la riduzione, nell'ambito bakery, delle emissioni di Co2 eq (GWP) per unità di prodotto finito;
- negli stabilimenti italiani, tra il 2008 e il 2010, è stata ottenuta una riduzione tendenziale del 2,5% dell'energia (misurata GJ) necessaria per produrre una singola tonnellata di prodotto ed una riduzione, ancora maggiore, delle emissioni di CO2 eq legate all'uso di energia elettrica e metano;
- la percentuale dei rifiuti avviati al recupero grazie all'attività di raccolta differenziata ha superato l'87%. In alcuni stabilimenti si sfiora il 100%;
- la quantità di acqua necessaria per produrre una singola tonnellata di prodotto si è ridotta del 16% nel triennio 2008-2010;
- è stato sviluppato un sistema per calcolare gli impatti ambientali dei propri prodotti chiamato "EPD", che ha evidenziato, in ambito produttivo pasta di semola blu box, una riduzione del 15% dell'Impronta di Carbonio (Carbon Footprint) misurata in Co2 eg/Kg prodotto. Nel corso dell'ultimo biennio Barilla, prima tra le aziende alimentari, ha deciso di sviluppare un sistema per calcolare gli impatti ambientali dei propri prodotti e di elaborare delle Dichiarazioni



Ambientali di Prodotto. Si è iniziato calcolando gli impatti ambientali della pasta di semola in blu box prodotta nei Pastifici italiani, registrando una riduzione del -15% dell'Impronta di Carbonio (Carbon Footprint) misurata in Co2 eq/kg prodotto, una riduzione del -12% dell'Impronta Ecologica (Ecological Footprint) – dati 2009 versus 2008. La verifica sta proseguendo anche con i prodotti a marchio Mulino Bianco.

In coerenza ed in continuità con i percorsi suindicati, vengono fissati ulteriori sfidanti obiettivi di miglioramento che potranno essere ottenuti attraverso l'implementazione di specifici progetti e attraverso il contributo ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori, con le sotto indicate priorità:

-riduzione dell' "Impronta Ecologica" (Ecological Footprint):

- sviluppare e applicare il metodo per il calcolo dell'Ecological Footprint a tutti i prodotti Barilla, fissando target globali;
- ridurre il Carbon Footprint per i prodotti Barilla del 15%;
- ridurre del 30% l'Energy Global Warming Potential (GWP) diretto e indiretto;
- incrementare la percentuale di packaging riciclabile immesso sul mercato fino al 95% del packaging totale;

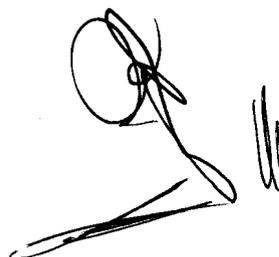
-miglioramento dell'Efficienza energetica attraverso la riduzione del consumo totale di energia per prodotto finito del 10%;

-corretta gestione delle risorse idriche:

- sviluppare e applicare il metodo per il calcolo del Water Footprint sui prodotti Barilla, fissando i target;
- ridurre i consumi di acqua per prodotto finito del 30%.

Bilancio Sociale di sostenibilità

Barilla ha assunto l'impegno, attraverso questo strumento, di comunicare all'interno e all'esterno dell'impresa, le iniziative adottate sui temi della responsabilità sociale, ambientale ed economica.



13



Il percorso verso la sostenibilità è per Barilla un'opportunità di generare valore aggiunto per se stessa e per la società, in un rapporto di reciproco arricchimento.

Il percorso per la sostenibilità è iniziato qualche anno fa ed è poi proseguito attraverso alcune fasi di assessment delle attività operative svolte nei vari paesi.

Dopo questa prima fase di analisi è stata elaborata una "diagnosi" sull'identità di Barilla: sui suoi punti di forza e sulle aree di miglioramento, con una prima stesura di programmi e progetti da implementare nell'immediato futuro e a lungo termine.

E' stato così elaborato un "modello di sostenibilità", a valle di un processo di studio e consultazione, dove sono stati individuate sette aree o fattori di sostenibilità che interagiscono tra loro: Stakeholder e rendicontazione, Comunità, Persone, Nutrizione, Risorse Umane Interne, Filiera e Ambiente).

Alle suddette aree sono stati successivamente associati due impegni (tre per l'ambiente), individuati come volontà concreta di voler incidere sui propri processi e sulla società civile.

E' stata quindi descritta una "Matrice sfide, impegni, azioni", pubblicata nel 2008, che rappresenta il primo documento monografico dedicato al Percorso verso la sostenibilità.

Nel secondo documento, pubblicato nei primi mesi del 2010-rapporto di sostenibilità del 2008 pubblicato secondo i criteri del GRI (Global Reporting Initiative, lo standard più diffuso e affidabile di rendicontazione riconosciuto da enti privati e pubblici) Barilla ha messo in evidenza gli obiettivi che intende raggiungere nel 2014 per ciascuna delle sfide e degli impegni che si è assunta.

Nel primi mesi del 2011 è stato pubblicato un aggiornamento di dati, già pubblicati, relativi al 2009. Entro l'estate 2011 sarà pubblicata l'edizione 2010 del Report che Rendiconterà tutti i progressi effettuati nelle varie aree (ed eventuali elementi di criticità e miglioramento).

Nel corso di quest'anno, superata questa prima fase di impostazione, e implementato e strutturato il modello operativo, le Organizzazioni Sindacali parteciperanno con un proprio rappresentante del Coordinamento delle R.S.U. agli incontri di confronto e studio programmati con gli Stakeholder e secondo un calendario che sarà successivamente definito.

Commissione Nazionale Sicurezza, Ambiente, Sostenibilità

Con l'obiettivo di dare continuità al proficuo lavoro e sostegno svolto dalla Commissione tecnica costituita con l'Accordo 31 luglio 2007, si stabilisce di ricostituire una nuova Commissione tecnica che, oltre ad analizzare aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, allargherà il suo ambito di competenza ai fattori ambientali e legati alla sostenibilità. In particolare, ed in via indicativa, la Commissione:

- sarà composta da 2 membri designati dall'Azienda e da 6 RLS nominati dalle Organizzazioni Sindacali e sarà coordinata da 2 responsabili Aziendali;
- si riunirà almeno due volte all'anno;
- effettuerà un monitoraggio dei progetti formativi e operativi, implementati nei singoli siti, legati alla sensibilizzazione sui temi della sicurezza, al miglioramento dei fattori legati agli aspetti di salute dei lavoratori, alla riduzione dell'impatto ambientale delle produzioni e dei processi;
- valuterà l'efficacia e l'impatto dei singoli interventi nelle aree suindicate;
- individuerà gli interventi di maggior successo da poter estendere negli altri siti produttivi;
- effettuerà valutazioni e suggerimenti sull'inserimento e implementazione di nuovi strumenti collegati a nuove previsioni di natura normativa (es. "stress da lavoro correlato").

4. QUALITA'

In linea con i modelli culturali e operativi adottati nel tempo dall'Azienda nell'area della qualità, e con i principi e le linee guida espressi nella Vision e la Mission aziendali, le Parti, che hanno approfondito questi aspetti in diversi incontri a livello nazionale e



locale, concordano nel favorire e nel promuovere l'adozione di tutte le azioni idonee a sviluppare la centralità della sicurezza alimentare e della qualità dei prodotti come elemento distintivo e strategico per la continua crescita dell'azienda sui mercati nazionali ed internazionali.

A questo proposito ritengono opportuno sottolineare la volontà di affrontare queste tematiche nel primo incontro di Coordinamento Sindacale programmato con l'Azienda secondo le modalità stabilite nel precedente paragrafo dedicato alle Relazioni Industriali.

In coerenza con quanto suesposto, negli ultimi anni, nell'ambito del Sistema di gestione Q&FS (Qualità e Food Safety), sono stati ulteriormente implementati e progettati sistemi finalizzati a far crescere, all'interno di tutta l'organizzazione, la prevenzione e il coinvolgimento delle persone nella gestione della qualità, lungo tutta la filiera: dall'approvvigionamento delle materie prime e dei materiali di confezionamento, ai processi produttivi e di trasformazione degli stabilimenti, ai processi distributivi.

In particolare, e con riferimento alle diverse fasi suindicate:

-per la fase di approvvigionamento delle materie prime e dei materiali di confezionamento si sottolinea il fatto che esiste un dettagliato Capitolato della Qualità delle Forniture che definisce le caratteristiche organolettiche, chimico-fisiche, igieniche e l'area di provenienza di ciascuna materia prima e di ciascun materiale di confezionamento utilizzato. Ai fornitori vengono infatti applicati gli stessi criteri di valutazione e verifica sui requisiti igienico-sanitari applicati agli stabilimenti del Gruppo. I fornitori vengono verificati attraverso un rigoroso sistema di audit (vengono mediamente effettuate circa 340.000 analisi all'anno). Su alcune materie prime (le più rilevanti: ad esempio grano, farine, uova) l'Azienda interviene anche nella fase produttiva (coltivazione/allevamento) chiedendo il rispetto di specifici requisiti aggiuntivi e l'applicazione di regole preventive di gestione.

Nell'ambito di quest'area viene sottolineato il progetto "Grano duro di Alta Qualità in Emilia Romagna", che rappresenta un significativo esempio di concreta applicazione e attuazione del modello di filiera integrato, che si distingue anche per la sua modalità "circolare" rispetto alla classica struttura lineare di filiera.



Attraverso un accordo che sancisce la fattiva e reciproca collaborazione tra l'Azienda, la Regione Emilia Romagna, le organizzazioni dei produttori, i consorzi agricoli e le cooperative agricole (dedicate alla produzione di grano duro di alta qualità in Emilia Romagna), si è raggiunto l'obiettivo di produrre grano duro da destinare alla macinazione del Mulino di Pedrignano, riducendo l'impatto ambientale dei trasporti della materia prima, e di consolidare la presenza dell'Azienda sul territorio anche attraverso la promozione ed il sostegno di studi specifici sulla messa a punto delle migliori tecniche agroeconomiche per la produzione di grano duro.

Nel 2009 sono state acquistate 70.000 tonnellate di grano proveniente dalla suindicata filiera integrata.

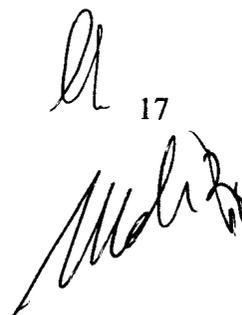
Le Parti, nel ritenere particolarmente interessante l'esperienza descritta in questo paragrafo, ritengono opportuno inserirla quale "tema" specifico di approfondimento nel prossimo incontro programmato con il Coordinamento sindacale;

-per la fase legata ai processi produttivi vengono sottolineati i molteplici interventi di natura tecnica e tecnologica (investimenti impiantistici e miglioramento delle ricette), nonché gli interventi legati al miglioramento dei processi operativi e dei meccanismi di presidio della qualità e della food safety, anche e soprattutto attraverso il coinvolgimento e la sensibilizzazione delle persone. Per quest'ultimo aspetto si fa particolare riferimento ai comportamenti legati alle GMP (Good Manufacturing Practices), alle metodologie HACCP, ai controlli di processo su materie prime, materiali di confezionamento, processi, semilavorati e prodotti finiti, ai criteri di gestione (altamente informatizzati) legati alla rintracciabilità. Gli importanti risultati ottenuti in queste aree sono il frutto dell'attenta applicazione di procedure ed istruzioni monitorate e implementate all'interno dell'azienda e trasferite attraverso specifici processi di formazione e informazione a tutto il personale.

In questo ambito si inseriscono i crescenti controlli organolettici, microbiologici e chimico-fisici per verificare costantemente la qualità e la sicurezza dei prodotti;

-la qualità dei processi distributivi, ai diversi livelli, viene garantita e sviluppata attraverso le Good Distribution Practices, che raccolgono tutte le norme generali di igiene e buona pratica di distribuzione per il mantenimento, nella fase di distribuzione, delle caratteristiche igienico-qualitative di prodotti.



17




In coerenza con le linee guida descritte, e a partire dalle attività sviluppate nell'arco dell'ultimo quadriennio, saranno ulteriormente sviluppati ed implementati i seguenti progetti specifici, già in corso di attuazione per dare impulso e continuità ai temi legati alla qualità e alla Food Safety:

-viene confermata, così come già enunciata nell'accordo del 31 luglio 2007, la decisione di non utilizzare ingredienti geneticamente modificati, garantendo il non utilizzo di OGM per tutti i prodotti a proprio marchio. Per il raggiungimento di tale obiettivo l'Azienda adotta, per tutte le produzioni ed in piena conformità con la rigorosa normativa europea, severe procedure di selezione, acquisto e gestione delle numerose materie prime e delle relative filiere di approvvigionamento, applicando, nel contempo, forme di comunicazione trasparenti, chiare, efficaci in materia OGM;

-progetto Food Safety di filiera per migliorare il livello di sicurezza degli approvvigionamenti di materie prime e materiali di confezionamento anche attraverso l'individuazione di strategie diversificate in funzione dei volumi delle materie prime utilizzate. Questo progetto si caratterizza anche per una significativa fase iniziale di training per il personale coinvolto;

-certificazione del sistema di gestione Q&FS Barilla verso gli schemi certificativi approvati GFSI (Global Food Safety Initiative), quali il sistema UNI EN ISO 9001:2008, BRC (British retail Consortium), con un significativo impegno esterno ed interno in termini di attività di auditing;

-progetto QB (progetto Qualità Barilla) che, attraverso momenti formativi, è finalizzato a sensibilizzare ulteriormente tutti i livelli organizzativi degli stabilimenti all'adozione di comportamenti e azioni utili a migliorare continuamente la qualità dei prodotti e dei processi, stimolando anche atteggiamenti proattivi da parte delle persone, per proporre e discutere azioni ed aree di miglioramento;

-progetto Quality First nell'area Bakery che, attraverso momenti formativi e di confronto all'interno di specifici gruppi di lavoro, è finalizzato a porre l'attenzione ed il focus su alcuni temi specifici di miglioramento della qualità quali, ad esempio, le percezioni e le valutazioni indicate dal consumatore;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 10-12 distinct marks.

-piani di continuo miglioramento sul processo e sul prodotto finito, attraverso l'analisi della process capability e delle specifiche di prodotto (operando anche indagini mirate sul prodotto nel punto vendita);

-investimenti di natura tecnico-tecnologica sugli impianti di produzione e confezionamento;

-attività di formazione specifiche finalizzate ad incrementare, in un più ampio ambito di sviluppo professionale del lavoratore, la sensibilità e il coinvolgimento del personale di linea, con l'obiettivo di anticipare la capacità di analisi e di intervento direttamente sul processo per intervenire in maniera tempestiva con azioni correttive.

5. FORMAZIONE

A fronte dei molteplici cambiamenti e delle spinte competitive che, come descritto in premessa, hanno inciso e continuano ad insistere sui mercati di riferimento, e a fronte delle crescenti necessità aziendali di rispondere in maniera tempestiva ed efficace alle suindicate 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 crescita ed il miglioramento dei risultati aziendali.

In linea con la suddetta premessa ed in continuità con gli impegni assunti nell'Accordo di luglio 2007, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma e-learning e attraverso forme di affiancamento "sul campo"), su contenuti di natura tecnico-specialistica e/o su temi collegati ai comportamenti organizzativi, su argomenti di natura "trasversale" alle diverse aree funzionali (ad esempio la "sicurezza"), per permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale e culturale ai risultati aziendali.

Le materie oggetto di formazione saranno determinate in funzione delle concrete esigenze che emergeranno e saranno rilevate, rispetto ai bisogni del business, a nuovi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number 19 next to it.

sistemi da introdurre, a variazioni di ordine tecnico e/o organizzativo, ad esigenze di natura normativa.

Proseguirà quindi e sarà oggetto di ulteriore impulso l'effettuazione di specifiche analisi, nelle diverse aree funzionali ed organizzative, per individuare ed anticipare in maniera proattiva i gap e i fabbisogni formativi su cui intervenire.

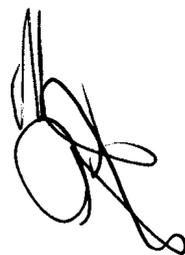
In quest'ambito e in un'ottica di proattiva collaborazione, le materie così determinate ed individuate saranno anche oggetto di valutazione congiunta con le R.S.U. di sito, al fine di valorizzare ogni spunto e proposta di miglioramento finalizzata ad ottenere la massima efficacia dei contenuti e dello svolgimento dei progetti formativi.

Le Parti ribadiscono altresì che, nell'arco della vita professionale delle persone, la leva della formazione dovrà assumere un carattere "continuativo", per consentire un puntuale aggiornamento ed una progressiva crescita delle conoscenze e delle competenze, in un'ottica di crescente valorizzazione del contributo individuale all'interno dell'organizzazione per il raggiungimento dei risultati aziendali.

Si stima che, nel prossimo triennio, saranno gradualmente e progressivamente aumentate (fino a 18) le 16 ore di formazione pro-capite per anno solare mediamente previste nell'accordo del 31 luglio 2007.

Al fine di valorizzare la qualità ed i contenuti degli interventi formativi che verranno erogati, nonché gli aspetti di continuità e di graduale e progressiva acquisizione di conoscenze legate al proprio ambito professionale, verrà rilasciata dall'Azienda una certificazione dell'attività individuale di formazione svolta in aula, attraverso la compilazione di un apposito "modulo formativo individuale".

Per i percorsi ed i programmi di formazione attivati, l'Azienda continuerà a valutare la possibilità e l'opportunità di ricorrere a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio, Fondimpresa. A questo fine, e per rendere efficace e per facilitare l'accesso alle risorse, viene istituito un apposito "Comitato di pilotaggio" costituito da tre rappresentanti aziendali e da tre componenti del Coordinamento, che avrà il compito di esame e verifica congiunta dei piani formativi trasversali che coinvolgono il personale



20




dei diversi siti del Gruppo. Per favorire gli obiettivi di cui sopra l'Azienda si impegna alla tempestiva e puntuale convocazione e predisposizione delle documentazione necessaria, in funzione delle procedure segnalate per la presentazione dei progetti.

Viene altresì istituita una Commissione Tecnica, composta da nove componenti del Coordinamento delle R.S.U. e da tre componenti dell'Azienda che, attraverso due appuntamenti annuali a partire dal 2012, avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare l'andamento dei progetti formativi e di proporre eventuali interventi di miglioramento o aree di intervento in funzione dei fabbisogni trasversali rilevati. La Commissione avrà anche il compito di elaborare, nell'arco del prossimo anno, le modalità operative e gestionali di riferimento per implementare, estendere ed integrare il modello di certificazione suindicato alle attività e ai percorsi di formazione svolti nella modalità "on the job" e in affiancamento. I risultati di natura tecnica che emergeranno saranno oggetto di successiva valutazione da parte del Coordinamento.

I contenuti delle altre aree progettuali di formazione sono specificate e declinate nei singoli capitoli dedicati alla "Sicurezza e sostenibilità", alla "Qualità", allo "Sviluppo professionale".

6. OCCUPAZIONE

Le Parti riconoscono che, nonostante la difficile situazione economica e congiunturale che ha inciso e continua ad incidere in maniera negativa sui livelli occupazionali nazionali, nel corso degli ultimi anni l'Azienda ha garantito una sostanziale tenuta dei livelli complessivi degli organici, promuovendo lo sviluppo delle persone e delle professionalità all'interno dei diversi contesti organizzativi.

Nell'ambito della suddetta premessa e con il comune obiettivo di continuare a favorire le condizioni ottimali per la crescita dell'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane, le Parti prevedono l'adozione di un percorso che, a partire dai prossimi mesi, e comunque nel corso del prossimo triennio, prevederà una graduale e progressiva stabilizzazione degli organici.



21



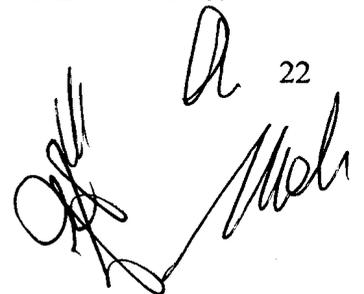
Il suddetto percorso, nei numeri e nei tempi, sarà strettamente collegato e funzionale ai concreti fabbisogni di natura strutturale che emergeranno a livello di singolo sito: in funzione ed in proporzione alle reali necessità produttive (così come proiettabili nel lungo periodo), in funzione delle puntuali necessità dei diversi assetti organizzativi (così come concordati ed adottati per rispondere alle necessità di efficienza e flessibilità), in funzione di particolari interventi ed investimenti di natura tecnica e tecnologica (tali da incidere sugli assetti complessivi del singolo sito).

Le fasi di stabilizzazione e consolidamento delle posizioni strutturalmente vacanti suindicate prevederanno, in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, l'applicazione di modalità e criteri atti a valorizzare e favorire, in via prioritaria e nell'ambito delle linee guida generali fino ad ora adottate all'interno del Gruppo, il personale a tempo determinato che abbia maturato, attraverso un congruo e positivo tempo di impiego all'interno dell'Azienda, esperienze e caratteristiche professionali conformi alle nuove necessità organizzative.

Oltre alla previsione suindicata, le Parti concordano nella volontà di attivare e promuovere ulteriori forme di occupazione e di impiego che, compatibilmente con le esigenze produttive e/o organizzative, potranno essere idonee all'esigenza di rispondere alle suindicate premesse ed obiettivi.

In particolare, anche se in via non esclusiva, le Parti intendono sottolineare la comune volontà di promuovere l'Apprendistato (nelle sue diverse forme e tipologie) quale strumento ed istituto ritenuto particolarmente idoneo ed efficace per promuovere l'occupazione e l'apprendimento di contenuti tecnico professionali, in attuazione, nelle modalità e secondo le disposizioni normative vigenti e secondo quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Viene altresì richiamato in questo ambito, da considerare sempre e comunque in funzione delle eventuali necessità organizzative e produttive del singolo sito, il modello di impiego nella forma del "part-time verticale" come adottato e concordato dalle Parti presso lo Stabilimento di Rubbiano, che ha confermato la possibilità di rispondere contemporaneamente, ed in maniera soddisfacente, all'obiettivo di consolidamento di una particolare tipologia di contratti e alle crescenti necessità di flessibilità del sito.



22



Nell'ambito della descrizione e della modalità di applicazione dei diversi istituti contrattuali si conferma che i rapporti di lavoro a tempo determinato, nelle diverse forme previste e nell'assoluto rispetto delle norme di legge e di contratto vigenti, rappresentano uno degli strumenti di flessibilità necessari ed imprescindibili, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, per permettere all'Azienda di rispondere in maniera puntuale, flessibile ed efficace alle necessità e alle variabilità di business e di mercato.

In relazione a quanto suesposto, le Parti concordano nella necessità di mantenere monitorato, a livello centrale e di singolo sito, attraverso un periodico confronto, il numero relativo agli organici e le dinamiche occupazionali, con particolare riferimento e collegamento all'andamento complessivo dei volumi (in termini previsionali e consuntivi) e ai modelli di organizzazione del lavoro adottati nei diversi siti produttivi.

7. APPALTI

Nel quadro del dettato contrattuale previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, viene confermata dalle Parti l'importanza e la centralità del lavoro dipendente per le attività di core business dell'Azienda, mentre potranno essere oggetto di contratto di appalto le attività non strettamente collegate al ciclo produttivo, caratterizzate da un contenuto professionale di alta specializzazione e/o, più in generale, di contenuto specialistico in termini di servizio e supporto alle attività, proprie dell'Azienda, di contenuto strategico, di trasformazione e confezionamento.

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

Si sottolinea inoltre che il contratto di appalto dovrà essere attivato nel pieno rispetto della vigente disciplina legislativa, previdenziale, assicurativa, di igiene e sicurezza del lavoro e delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse. Allo stesso modo ci si atterrà al rispetto della normativa

a 23

specifica di riferimento nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione venga resa dagli stessi soci cooperatori.

In particolare, per ciò che concerne la gestione della "sicurezza" nei contratti di appalto, l'Azienda da molti anni ha sviluppato procedure di Sicurezza da applicare alle ditte esterne, focalizzando l'attenzione non solo sui lavori ex Cantieri Mobili (dlgs 494), tra cui i lavori edili, ma anche sui lavori in appalto (ex 626).

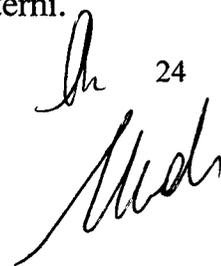
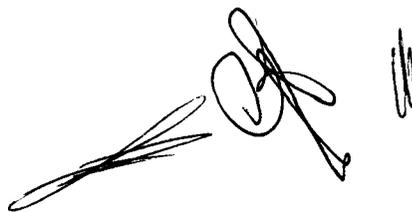
L'Azienda ha infatti adeguato le procedure di gestione della sicurezza nei cantieri edili e nel montaggio degli impianti e le procedure di gestione dei lavori in appalto per renderle ancora più stringenti, in modo da raggiungere un sempre più efficace coordinamento e cooperazione tra l'Azienda e gli appaltatori, recependo le modifiche imposte dal decreto legislativo 81/2008.

Inoltre, per migliorare la corretta e tempestiva gestione della parte documentale, nel corso dell'anno 2010 è stato lanciato un progetto sperimentale (per il Comprensorio di Pedrignano) con il fine di creare una piattaforma web per rendere disponibili e accessibili alle funzioni responsabili le informazioni e i documenti aggiornati relativi alle ditte esterne che operano presso gli stabilimenti, con la possibilità di controllare in ogni momento l'idoneità tecnico professionale delle ditte interessate. In funzione dell'esito della suddetta sperimentazione verrà valutata l'opportunità di estendere la realizzazione di questo progetto negli altri siti.

In coerenza con le azioni già attivate, si ribadisce l'importanza e l'efficacia degli incontri di coordinamento e cooperazione che vengono realizzati per i cantieri di medie e grandi dimensioni con cadenze settimanali o al più quindicinali.

Continueranno ad essere svolte verifiche periodiche sull'operato delle ditte esterne che garantiscono la corretta applicazione delle misure di prevenzione concordate, mediante l'utilizzo di Audit interni demandati agli RSPP e ai consulenti specializzati.

Sulla base del risultato delle verifiche verranno poi avviati interventi di trattamento di eventuali anomalie, oppure si procederà alla sensibilizzazione nei confronti delle ditte esterne con l'obiettivo di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni rischiose per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni.



Gli RLS aziendali, al di là di quanto previsto dal vigente CCNL, saranno coinvolti nelle attività di sensibilizzazione e informazione nei confronti delle ditte esterne per temi legati alla prevenzione e sicurezza.

Una volta all'anno (indicativamente a fine anno) verrà fornita alle R.S.U. del singolo stabilimento un'informazione generale sull'andamento degli appalti.

8. SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti riconoscono che nel corso degli ultimi anni, attraverso agli accordi di Gruppo del 7/7/1999, del 20/9/2003 e del 31/7/2007, e attraverso gli accordi applicativi di sito, i percorsi di sviluppo professionale hanno permesso di raggiungere, dove sono stati implementati, importanti obiettivi di competitività e miglioramento dell'organizzazione produttiva, favorendo lo sviluppo e la crescita delle strutture organizzative coinvolte e del livello professionale delle persone.

Con l'intento di dare nuovo ed ulteriore impulso ai progetti di sviluppo, e per continuare a generare un percorso virtuoso, all'interno dell'area operations, in grado di generare valore, efficienza, capacità di rispondere alle nuove esigenze di natura tecnico-tecnologica-organizzativa, anche e soprattutto attraverso il coinvolgimento e la qualità dei contenuti professionali espressi dalle persone, le Parti concordano la necessità di descrivere un nuovo quadro di sintesi attraverso il quale regolamentare, partendo dalle numerose e significative esperienze maturate, il sistema della professionalità all'interno dell'Azienda, affinché i progetti trovino piena e compiuta applicazione in tutte le unità produttive.

Con questi obiettivi vengono previsti e confermati due diversi livelli di interlocuzione sindacale, centrale e di sito, che fanno riferimento ad ambiti e contenuti complementari.

In particolare, a livello centrale, si stabilisce che:



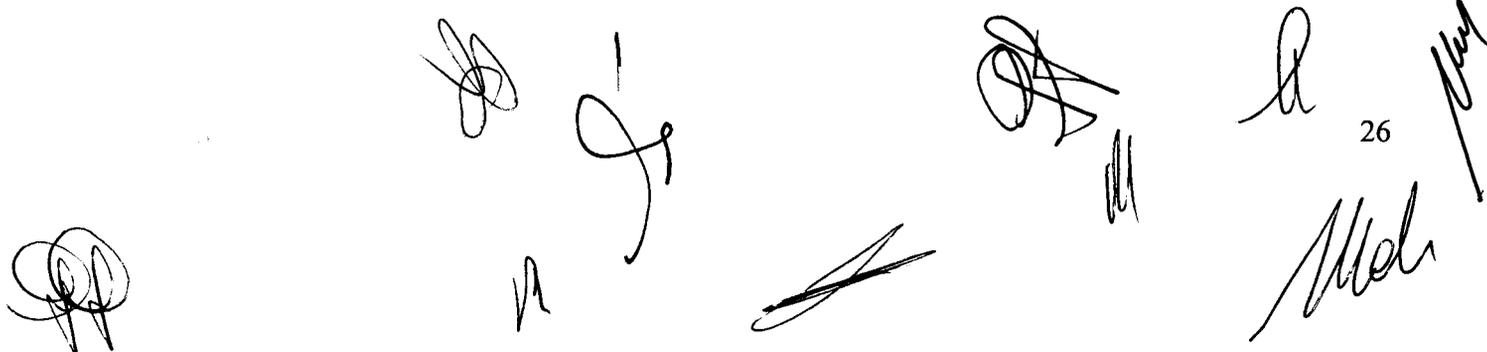
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

- i progetti ed i percorsi di sviluppo professionale, caratterizzati dalla necessità di accrescere il livello di polivalenza (capacità di ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale) e di polifunzionalità (capacità di svolgere più attività di diverso contenuto: quali attività manutentive, controllo qualità, miglioramento continuo, gestionali), vengono considerati dalle Parti un elemento fondante e necessario per lo sviluppo e il miglioramento continuo dei singoli siti e delle persone coinvolte nei processi;
- in base al suindicato assunto organizzativo, i progetti di sviluppo, ove ritenuti necessari dall'Azienda allo scopo sopra descritto, dovranno essere applicati, concretamente attuati in tutti gli stabilimenti, attraverso declinazioni specifiche che, inserite in un accordo applicativo di sito, dovranno rispondere alle diverse e concrete necessità organizzative e professionali emerse;
- in base alle suddette particolari necessità organizzative e professionali l'Azienda e le R.S.U. attiveranno un confronto sui contenuti dei progetti di sviluppo professionale, per descriverne i diversi aspetti applicativi: aree coinvolte, persone coinvolte (tra cui eventuali impedimenti oggettivi di natura individuale), ruoli coinvolti, descrizione dei profili professionali di riferimento da raggiungere, piani formativi da attivare, tempi di realizzazione.

I processi di sviluppo professionale continueranno ad essere sostenuti da mirati programmi formativi (composti da momenti in aula e in affiancamento), strutturati in base alle esigenze organizzative delle singole realtà aziendali e degli specifici percorsi di evoluzione professionale previsti nelle diverse aree produttive.

Gli aspetti legati alla formazione, sia essa di natura tecnica-tecnologica-gestionale e sia essa legata ai comportamenti organizzativi, vengono considerati un elemento costitutivo e indispensabile per migliorare il livello di polivalenza e polifunzionalità nell'ambito dei percorsi di sviluppo professionale descritti nel presente capitolo.

Il Valore economico dello step, a far data dal 1/10/2011, sarà così determinato:



- € 40,00 lordi per i dipendenti in forza a cui viene applicato attualmente un valore dello step pari a € 33,00 lordi;
- € 33,00 lordi per i dipendenti in forza a cui viene applicato attualmente un valore dello step pari a € 20,66 lordi.

Per i progetti totalmente nuovi, attivati con le condizioni previste dal presente accordo e secondo le modalità attualmente in vigore, il valore dello step sarà pari ad € 40,00 lordi.

Vengono confermati i criteri economici e retributivi di applicazione dello step e degli inquadramenti (incidenze dirette ed indirette) con queste caratteristiche: gli importi di cui sopra avranno incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, eccezion fatta per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, festivo, notturno, in turno, ed in genere tutte quelle previste negli art. 31 e 32 del vigente CCNL.

Per quanto qui non espressamente previsto e citato, vengono confermati i criteri ed i tempi di applicazione già consolidati, ed in particolare:

-valutazione idonea su competenze tecniche e comportamentali espressa in un'apposita scheda;

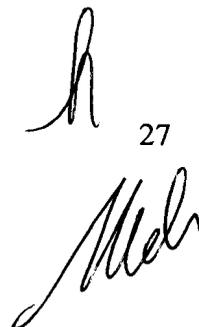
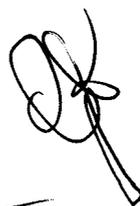
-12 mesi (periodo minimo) di distanza per la maturazione del nuovo "inquadramento", secondo i percorsi professionali individuati a livello di sito.

9. L'ORGANIZZAZIONE E LE PERSONE

La Gente Barilla

La Gente Barilla rappresenta la risorsa centrale per lo sviluppo e il successo dell'Azienda.

Barilla, in coerenza con la propria visione etica di fondo, promuove il valore delle persone attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. Riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i prodotti alimentari e curiosità intellettuale.



27



Barilla, in tutte le sue decisioni, evita ogni forma di discriminazione, valorizzando le differenze di genere e promuovendo una cultura aziendale inclusiva capace di valorizzare i talenti in tutte le loro diversità di espressione.

Barilla promuove un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento del potenziale e delle competenze individuali.

Welfare aziendale

Nel corso degli ultimi anni e, in particolare nel corso del 2010, le Parti, con l'obiettivo di promuovere e sviluppare ulteriormente il sistema di welfare aziendale, hanno stipulato importanti accordi, a livello nazionale, sui temi legati a prestazioni assistenziali tra cui l'assistenza sanitaria e copertura in caso di Morte ed Invalidità Permanente dei lavoratori.

In particolare si fa riferimento all'Accordo sindacale del 30 settembre 2010, che ha previsto l'armonizzazione e il miglioramento delle prestazioni assistenziali della Cassa Vita Nazionale del CCNL con le polizze aziendali esistenti, e l'accordo del 10 novembre 2010 che, in attuazione e con modalità migliorative rispetto a quanto previsto dall'Accordo Integrativo del 31 luglio 2007, ha previsto l'estensione del Fondo di Solidarietà Interna Riccardo Barilla a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, in forza, che hanno espresso la loro volontaria adesione entro i termini concordati.

In coerenza con le suindicate decisioni adottate, e con la condivisa esigenza di verificare nuovi percorsi di sostegno per i dipendenti, le Parti, individuando nelle forme di assistenza sanitaria un elemento di primaria importanza ed in grado di rispondere ai concreti bisogni delle persone, danno formale mandato al Consiglio di Amministrazione del Fondo di Solidarietà Interna Riccardo Barilla di effettuare un'analisi di fattibilità, sostenibilità economica e gestionale per estendere l'adesione, al suddetto Fondo, ai componenti del nucleo familiare dei dipendenti già iscritti.



28

In particolare, l'analisi, che potrà essere realizzata anche attraverso il supporto di consulenti esterni (i cui onorari, preventivamente concordati, saranno a carico dell'Azienda) dovrà prevedere:

- Popolazione coinvolta / individuazione del nucleo
- Volontarietà /obbligatorietà dell'adesione
- Prestazioni erogate
- Costo dell'adesione

I risultati dello studio dovranno essere presentati alle Parti entro un anno dalla firma del presente Accordo. Le Parti, pur non assumendo con la firma del presente accordo nessun vincolo ed impegno nella realizzazione ed attuazione della suddetta ipotesi di allargamento dei beneficiari del Fondo, valuteranno congiuntamente l'eventualità e l'opportunità di prevedere l'estensione del Fondo attraverso uno specifico accordo sindacale.

Le Parti valuteranno in un secondo momento, anche in funzione delle conclusioni e delle verifiche di cui sopra, l'opportunità e la necessità di attivare una Commissione Bilaterale per l'analisi e lo studio di percorsi di implementazione di strumenti alternativi di welfare.

Part-time

Le Parti, pur nella reciproca consapevolezza delle oggettive difficoltà di ordine organizzativo e pratico legate all'applicazione di questo istituto contrattuale, intendono esprimere la loro volontà di creare le condizioni idonee per favorire, soprattutto in riferimento ad una determinata categorie di persone, i percorsi di accesso a questa particolare forma di orario di lavoro, nell'ambito delle percentuali indicate dal vigente CCNL riferite al singolo sito.

In questo senso si individuano alcune linee guida che, comunque in coerenza con l'impegno di verificare congiuntamente ogni possibile soluzione per contemperare le esigenze del dipendente con le esigenze di natura tecnico/produttiva/organizzativa dell'azienda, determinano alcuni termini di priorità e maggior tutela per alcune particolari categorie di persone:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with the number 29 written above it.

- le lavoratrici madri, a tempo indeterminato full time, al rientro dal periodo di astensione obbligatoria e fino al termine dell'anno solare di compimento di tre anni di vita del bambino. Al termine del periodo di part-time, individuato alla data del 31/12 dell'anno solare di compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice rientrerà sul normale orario di lavoro full time, ferma restando la possibilità di valutare congiuntamente, azienda e lavoratrice, anche in funzione delle esigenze tecnico produttive organizzative, la possibilità di continuare a lavorare con orario ridotto (attraverso rinnovi effettuati con verifica annuale);
- i lavoratori o lavoratrici con gravi e documentati motivi di salute (con particolare riferimento alle persone sottoposte, con periodicità frequente, a terapie salvavita) ;
- i lavoratori o lavoratrici che abbiano necessità contingenti, e documentate, di accudire familiari conviventi non autosufficienti o colpiti da gravi problemi di salute.

✓

Si stabilisce inoltre che, al fine di semplificare l'applicazione di questo istituto contrattuale riducendone gli impatti di natura organizzativa, nell'ambito dei full time che lavorano con orario "spezzato" sarà considerata preferibile l'adozione di part time orizzontali, mentre nell'ambito dei full time che lavorano con orario a "turni" sarà considerata preferibile l'adozione di part-time verticali.

✓

Telelavoro

Le Parti, nel valutare positivamente la recente introduzione del Telelavoro all'interno dell'Azienda, quale strumento in grado di facilitare l'inserimenti di categorie deboli di lavoratori/lavoratrici, si impegnano ad approfondire le possibilità di ulteriore sviluppo nell'applicazione di questa modalità di lavoro in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e contrattuale, dell'evoluzione delle tecnologie informatiche e telematiche, del vincoli e delle opportunità di natura organizzativa.

✓

Nel ritenere questa modalità di lavoro particolarmente idonea a rispondere alle esigenze di flessibilità, al miglioramento degli equilibri vita familiare-lavoro (soprattutto per

30

determinate categorie di persone), all'integrazione di categorie di lavoratori più deboli, le Parti, con particolare riferimento al "sito uffici", rimandano ad un confronto a livello locale la valutazione e la verifica delle condizioni indicate nel precedente capoverso.

10. PREMIO DI PRODUZIONE PER OBIETTIVI

Le Parti, nel riconoscere che il Premio di Produzione per Obiettivi, soddisfacendo le reciproche aspettative, ha svolto, nel corso degli anni, un'azione adeguata di spinta verso il miglioramento continuo e di coinvolgimento delle persone al raggiungimento dei risultati aziendali, intendono confermarne l'impianto generale del modello di funzionamento del sistema di remunerazione variabile, apportando nel contempo alcune modifiche che verranno di seguito descritte.

Composizione del Premio:

- *redditività aziendale* (1/3 del premio totale annuale): vengono confermati i criteri e le modalità previste dall'Accordo 31.7.2007, ed in particolare l'adozione, a regime, del criterio dei dieci anni di riferimento attraverso il progressivo allungamento della serie storica;
- *qualità* (1/3 del premio totale annuale): vengono confermati gli indicatori di prestazione e gestionali adottati, anche nella loro dinamica evolutiva, con particolare riferimento agli indicatori legati ai processi di certificazione. Nell'ambito di questo parametro potranno essere previsti anche indicatori di performance legati alla sicurezza, all'ambiente e alla sostenibilità. La determinazione di questi parametri avverrà a livello di sito, per permettere la massima focalizzazione sulle specificità locali e su indicatori di performance idonei ed efficaci ad incrementare e migliorare la produttività e la competitività del sito stesso;
- *prestazione* (1/3 del premio totale annuale): vengono confermati gli indicatori di prestazione e gestionali adottati, anche nella loro dinamica evolutiva, che potranno ulteriormente variare e diversificarsi a fronte di nuove esigenze e priorità

che dovessero emergere. La determinazione di questi parametri avverrà a livello di sito, per permettere la massima focalizzazione sulle specificità locali e su indicatori di performance idonei ed efficaci ad incrementare e migliorare la produttività e la competitività del sito stesso.

Meccanismo di funzionamento del Premio

Per ciascun indicatore relativo ai parametri di qualità e prestazione, saranno individuati, a livello di singolo sito, un valore "base" pari al 30% del messo in palio (generalmente riferito al risultato dell'anno precedente), un valore "obiettivo" pari al 100% del messo in palio (generalmente riferito alla previsione di budget dell'anno di riferimento), un valore "supero" pari al 130% del messo in palio (generalmente riferito ad un significativo miglioramento del valore indicato come obiettivo).

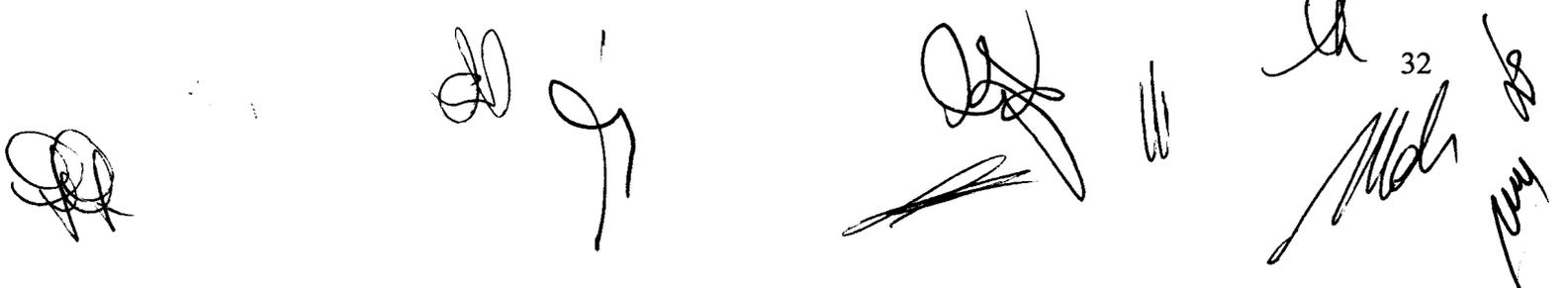
I risultati intermedi saranno calcolati per interpolazione lineare.

Con l'obiettivo di rafforzare il livello di coerenza e collegamento tra il Premio per Obiettivi e i risultati complessivamente raggiunti dal singolo stabilimento, la Parti intendono confermare l'applicazione dell'indicatore I.V.P.C. (Indice Variabile Produttività Complessiva), ritenendolo uno strumento efficace per esprimere la capacità, da parte del sito, di utilizzare al meglio i fattori produttivi (materie prime, manodopera, materiali di confezionamento, energie, costi fissi, ammortamenti).

Viene quindi considerata conclusa in maniera positiva la fase di sperimentazione prevista dall'Accordo 31.7.2007.

L'I.V.P.C. verrà applicato nelle modalità attualmente in essere: un indice uguale/inferiore al 100% abiliterà l'erogazione della quota parte del Premio relativa al parametro qualità e/o prestazione risultante in "supero" rispetto al corrispondente valore obiettivo; le Parti convengono inoltre che, qualora il raggiungimento degli obiettivi relativi al parametro qualità e/o prestazione risulti essere inferiore al 60%, l'indice I.V.P.C., se uguale o inferiore al 100%, consentirà l'erogazione del Premio pari al 60% del messo in palio relativo ai singoli parametri citati.

I dati da utilizzare ai fini della verifica dell'indice I.V.P.C. sono quelli contenuti nel rapportino gestionale di spese dei centri di costo emesso dall'unità organizzativa "controllo di gestione" delle due Business Unit Meal solutions e Bakery.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 32 written above it.

Le Parti convengono che a fronte dell'oggettiva difficoltà emersa nell'individuazione di specifici indicatori gestionali per l'area Uffici di Sede, proseguirà l'analisi tra le R.S.U. e l'Azienda per l'inserimento, a partire dall'anno 2012, di almeno un parametro specifico riferito al "sito uffici". In questo ambito, a fronte di una prima analisi svolta, ci si impegnerà nell'approfondimento specifico di parametri legati a fattori di "sostenibilità ambientale" che sono apparsi maggiormente idonei a questa finalità. In caso di mancata individuazione, e comunque per i parametri scoperti, continuerà ad essere applicata la modalità in essere.

Modalità di stipulazione del Premio

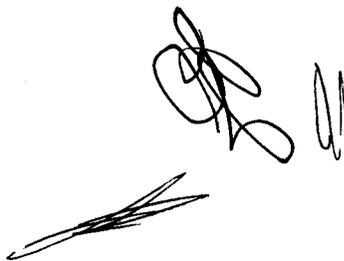
L'accordo di sito, con l'indicazione degli indicatori specifici relativi ai suindicati parametri e i relativi livelli di raggiungimento, dovrà essere sottoscritto entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, dopo un'adeguata fase informativa e consultiva, e dovrà riportare in maniera precisa il riferimento temporale degli indicatori, le modalità e la fonte dei dati di calcolo dei valori di base, obiettivo e supero per ciascun indicatore individuato.

Le Parti concordano che, a partire dall'anno 2011, in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo di cui sopra, verrà effettuato un passaggio di verifica e confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali. Se, anche dopo il suddetto momento di confronto, non matureranno le condizioni per la firma dell'accordo, verranno adottati i parametri, gli indicatori e le percentuali di raggiungimento (scostamenti vs base/obiettivo/supero) inseriti nell'Accordo del Premio sottoscritto l'anno precedente presso lo stesso sito, con riferimento automatico agli elementi di budget dell'anno in corso (di riferimento del PPO).

Valore del Premio

Il valore del Premio messo in palio per il triennio 2011-2013 sarà pari ad Euro 6.900 (seimilanovecento) lordi con la sotto indicata ripartizione annuale:

2011: Euro 2.200 lordi;



33


2012: Euro 2.300 lordi;

2013: Euro 2.400 lordi.

Si specifica, rispetto a quanto suindicato, che l'importo relativo all'anno 2011 rappresenta una condizione eccezionale di miglior favore rispetto al dettato del vigente CCNL, concordata e condivisa dalla Parti in funzione ed in collegamento alla valutazione negoziale complessiva del presente accordo.

Modalità di erogazione del Premio

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del PPO in relazione al grado di raggiungimento dei tre parametri. Detta erogazione avverrà unitamente alle competenze retributive del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Viene confermato che, in continuità con la procedura già applicata, per il personale in forza con contratto a tempo determinato e per il personale cessato prima della determinazione dell'esatto importo del PPO da erogare, a causa dell'oggettiva difficoltà nel calcolo di un Premio legato al raggiungimento degli obiettivi, il PPO sarà calcolato in misura forfettaria pari ad una percentuale dell'80% del Premio messo in palio annualmente (diviso dodici e moltiplicato per il numero di mesi di durata del rapporto di lavoro).

Limitatamente ai siti produttivi di Pedrignano (Semola, Tortellino, Uovo, Mulino) il suindicato criterio forfettario verrà applicato a decorrere dall'1/1/2012.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del PPO in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art. 1 della Legge N. 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del TFR.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 34 written above it.

Per quanto riguarda le modalità applicative e gestionali del PPO qui non espressamente richiamate, si fa riferimento a quanto già in vigore nel precedente Accordo Integrativo del 31 luglio 2007.

11.ASSENTEISMO

L'Azienda evidenzia che, nonostante gli sforzi e le azioni poste in essere sulla base dei principi stabiliti negli accordi del 20 settembre 2003 e 31 luglio 2007, il tasso di assenteismo risulta essere prossimo ad un livello elevato di criticità complessiva.

In coerenza con quanto su indicato e con la necessità, quindi, di individuare interventi di miglioramento continuo nell'organizzazione del lavoro di tutti i siti, si ritiene utile definire un progetto di valorizzazione del contributo lavoro e di miglioramento della performance di tutti i siti, tramite la definizione entro e non oltre il 31 dicembre 2011 di uno specifico protocollo attuativo degli interventi che le Parti converranno di mettere in campo al suddetto fine.

12.RETE DI VENDITA DIRETTA

Scenario evolutivo del Trade in Italia

Lo scenario economico italiano continua ad essere condizionato dalla crisi che nel 2009 ha interessato l'intera Europa. Calano i consumatori che effettuano la propria spesa nelle grandi superfici e cala la spesa media pro capite per i prodotti alimentari, viceversa, aumenta il numero di acquirenti nelle superfici di medie dimensioni che permettono al consumatore di calibrare gli acquisti sulla base delle reali esigenze. Il consumatore si dimostra sempre più attento alle promozioni in atto nei negozi.

La marca privata è ampiamente diffusa presso tutti i gruppi del Trade sempre più conosciuta e scelta dai consumatori, guadagnando quindi quote di mercato.

Nel contempo lo scenario del Trade sta continuando nella propria evoluzione: le grandi centrali di acquisto cambiano di volta in volta la compagine dei Customer che vi si affidano, mentre è sempre più forte la tendenza dei Customer

internazionali a condurre le proprie negoziazioni a livello europeo e non più solo italiano.

In questo contesto, sempre più competitivo, il Market Unit Europe Cluster Italy conferma l'importanza del capitale umano impegnato nella linea di vendita, sempre più determinante nel presidio delle insegne a livello internazionale, nazionale e locale.

La scelta di lavorare in maniera sempre più aderente alle differenti esigenze del Customer, che ha trovato una prima attuazione nel Vertical Go to Customer, rimane confermata e si evolve attraverso il Long Term Customer Engagement, un progetto di consolidamento della relazione che lega Barilla ai propri clienti andando oltre gli obiettivi di breve periodo. In uno scenario in cui il punto di vendita diviene sempre di più luogo di promozione, affermazione e visibilità della Marca, si rende sempre più necessario modificare la propria offerta coerentemente con le esigenze presenti e future dei Customer.

Y

Organizzazione del lavoro

Alla luce di quanto sopra, l'Azienda ha illustrato come le attività prioritarie dell'Organizzazione della rete vendita diretta saranno guidate dai seguenti criteri:

W

Presidio del territorio

Si conferma la focalizzazione sui punti di vendita di superficie maggiore a 1000 mq, mantenendo comunque il presidio dei punti di vendita di superficie compresa tra 400 e 1000 mq, nei quali il Field Sales effettua le consuete attività di vendita e di rilevazione di Marketing Operativo perché rappresentativi di clienti strategici per l'Azienda sul fronte del business.

Vertical Go To Customer

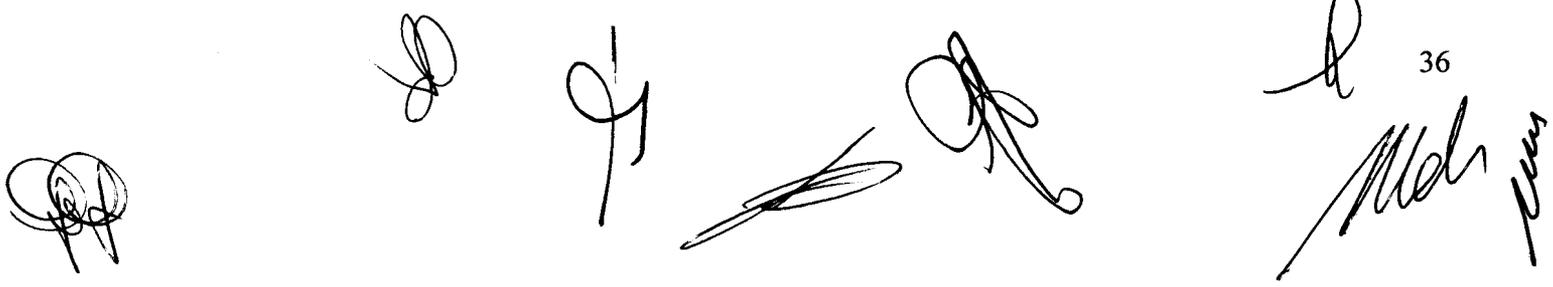
Si amplia la struttura denominata Vertical Go To Customer, organizzata tramite la focalizzazione di alcuni settori di vendita (compatibilmente con le percorrenze e la geografia) su Insegne appartenenti allo stesso Customer/ National Purchasing Group.

B2

Attività sul punto vendita

L'azienda conferma che le attività di presidio assortimento, presidio nuovi lanci, presidio attività promozionali ed extradisplay continuano ad essere fondamentali per la gestione del business. Le attività di brand activation assumono maggiore

W

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page. From left to right, there is a circular signature, a stylized 'S', a vertical signature, a signature with a horizontal stroke, a signature with a loop, a signature with a loop, the number '36', a signature, and a vertical signature.

rilevanza per garantire una buona visibilità della marca all'interno del punto di vendita.

Le informazioni raccolte e condivise grazie ai nuovi strumenti in dotazione (eventi promo, web gallery e Sfera) consentono di avere una visione complessiva delle attività sul singolo punto vendita, così da poter misurare il risultato delle azioni messe in atto e programmare le successive.

L'evoluzione in atto nel trade richiede una sempre maggiore flessibilità nell'attività di vendita a seconda dei Customers, Store format e/o geografia per cogliere in modo più efficace le opportunità di business.

Da questo punto di vista l'azienda sottolinea la necessità di organizzare la forza vendite in modo che, in ragione di priorità diverse a livello di Customer e/o geografia, si focalizzi su progetti specifici di durata limitata e transitoria. Le priorità, per il periodo individuato, sostituiranno parte di attività equivalenti nell'ambito di quanto appartiene ai confini definibili più "standard", saranno fissate dalla direzione vendite e potranno differire nello stesso periodo per Customer Team - Area geografica. Il sistema incentivante potrà anche premiare il risultato generato dalla focalizzazione sulle attività richieste in riferimento a priorità «contingenti».

Le parti concordano che per far fronte ad eventuali progetti speciali che si dovessero realizzare in giornate diverse da quelle usuali, i VV.PP. si renderanno disponibili a svolgere le loro attività nelle modalità previste dal CCNL Protocollo VVPP art.9 previa intesa aziendale.

Professionalità

Dando seguito all'ultimo Contratto integrativo aziendale il giorno 29/11/2010 si è concluso l'accordo per lo Sviluppo della Professionalità dei VV. PP. che vedrà coinvolta nell'arco dei prossimi anni l'intera popolazione dei VVPP in un percorso di formazione in aula e on the job.

In coerenza con il percorso di sviluppo, la forza vendita sarà sempre di più chiamata a partecipare a progetti di space allocation e brand activation presso i punti di vendita.

Incentivi di vendita

Le parti concordano nel definire una nuova meccanica degli incentivi, così da renderla sempre più coerente con le attività svolte nel punto vendita e collegata non solo alle prestazioni dell'Area ma anche a quelle del singolo individuo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a checkmark on the right, and several initials and a signature at the bottom.

Gli obiettivi di Volumi restano disciplinati così come previsto nell'ambito del contratto integrativo del 2007. Gli obiettivi di Marketing Operativo saranno misurati sulla media item a punto vendita per settore/area Nielsen a seconda che la fonte dei dati utilizzata sia Sfera piuttosto che Nielsen. Saranno introdotti alcuni parametri qualitativi legati ad attività sul punto di vendita misurabili attraverso fonti dati condivise (p.es. Sfera), che dapprima potranno avere una matrice comune per tutta la forza vendita, poi, secondo la gradualità sotto indicata, potranno differire per Customer/Geografia/Store Format sulla base di progetti di volta in volta definiti prioritari dalla direzione vendite.

Le parti si danno atto che una sperimentazione del nuovo parametro qualitativo sarà effettuata per due trimestri pertanto:

- a partire dal quarto trimestre del 2011 sarà introdotto un target qualitativo al posto di uno dei target di marketing operativo già previsto
- nel primo trimestre 2012 sarà introdotto un target qualitativo al posto di uno dei target di Marketing Operativo.

In relazione al suddetto periodo di sperimentazione, l'azienda, in caso di mancato raggiungimento dei target qualitativi, riconoscerà ai VVPP, quanto erogato per un target raggiunto nell'omologo trimestre del 2010 e quanto erogato per un target raggiunto nel I trimestre 2011.

Prima della fase di sperimentazione e dopo il I semestre di sperimentazione si terrà un incontro con l'esecutivo per condividere i target qualitativi ed esaminare l'andamento dei risultati, così da apportare eventuali correttivi ai target e ai recuperi laddove se ne riscontrasse la necessità.

Dal II trimestre del 2012 le parti convengono che la nuova meccanica sarà strutturata come segue e applicata secondo una logica di gradualità:

- Nel 2012: il 37,5 % del messo in palio sarà legato a 6 obiettivi di volumi, il 31,2% nel primo secondo e quarto trimestre sarà legato a 5 obiettivi di Marketing Operativo e il restante 31,3% sarà legato a 5 obiettivi qualitativi di cui 3 comuni per l'intera rete di vendita e 2 distinti per Customer/Geografia sulla base di priorità di volta in volta definite dalla direzione vendite/Customer management.
- Dal 2013: il 37,5 % del messo in palio sarà legato a 6 obiettivi di volumi, il 25% nel primo secondo e quarto trimestre sarà legato a 4 obiettivi di Marketing Operativo e il restante 37.5% sarà legato a 6 obiettivi qualitativi



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to the page number 38.

di cui 3 comuni per l'intera rete di vendita e 3 distinti per Customer/geografia sulla base di priorità di volta in volta definite dalla direzione vendite/Customer management.

Le parti convengono sulla necessità di definire le modalità di trasmissione delle informazioni sull'andamento degli obiettivi dalla sede ai VVPP compatibili con la disponibilità dei dati stessi.

A far data dal 1 gennaio 2012 le parti concordano di incrementare l'ammontare dell'incentivo "messo in palio" di € 328 lordi.

Recuperi

Per quanto riguarda i recuperi viene altresì condiviso di lasciare inalterato quanto previsto in termini di recuperi di Volumi, con particolare riferimento al calcolo degli stralci.

Per ciò che riguarda il Marketing Operativo le parti condividono di mantenere il recupero di Area/Italia per trimestre/semestre/anno.

Riguardo gli obiettivi qualitativi, per quelli comuni il recupero sarà di Settore/Distretto per trimestre/semestre/anno. Per quelli correlati a progetti speciali di Customer/Geografia, il recupero sarà di Customer Team/Area.

Incentivo parte fissa

Coerentemente con quanto stabilito nell'accordo integrativo del 2003, le parti concordano nel mantenere una parte di incentivo garantito elevandone la percentuale rispetto all'intero messo in palio dal 33% al 35%.

Al personale assunto dal 1 gennaio 2012 sarà corrisposto un incentivo minimo garantito, su base mensile e a prescindere dai risultati, pari a:

- a) 11% del messo in palio fino alla fine del trimestre in cui cade la maturazione del primo anno di anzianità aziendale;
- b) 22% del messo in palio per i successivi 12 mesi;
- c) 35% del messo in palio a decorrere dal termine del punto b).

Indennità maneggio denaro

Le parti concordano che a far data dal 1 ottobre 2011, la voce "indennità maneggio denaro" sarà applicata nelle sotto indicate modalità:

1. per il personale attualmente in forza che non svolge attività coerente con quanto previsto dal CCNL protocollo dei VV.PP. art.6 la suddetta



indennità verrà consolidata in cifra fissa di € 113,84 mensili a titolo di ERI.

2. il personale VV.PP. attualmente in forza a cui è stato riconosciuto il consolidamento nell'ERI di cui sopra, che dovesse trovarsi nuovamente nelle condizioni previste dall'art.6 del Protocollo VV.PP. verrà riconosciuta l'indennità maneggio denaro e contestualmente sospesa l'erogazione della voce ERI di cui al presente capoverso.
3. Per il personale attualmente in forza a cui è stata riconosciuta l'indennità maneggio denaro che non dovessero più trovarsi nelle condizioni di cui all'art. 6 del Protocollo VV.PP. verrà applicato quanto previsto al punto 1.
4. Per i VV.PP. assunti successivamente alla stipula del presente accordo, si condivide che verrà erogata l'indennità maneggio denaro coerentemente con quanto previsto nei casi di cui all'art. 6 dal CCNL Alimentari Industria protocollo VV.PP e successivi accordi.

Media incentivi

Le parti concordano che a decorrere dal 1 gennaio 2012, in coerenza a quanto previsto dal CCNL Alimentari Industria Protocollo dei VV.PP., la media incentivi sulle Riduzioni Orario (ROL/RPLA) godute e non godute non verrà più erogata. Con la busta paga del mese di dicembre 2011, l'azienda liquiderà, al personale in forza al 31/12/2011, la media degli incentivi calcolata sulle Riduzioni Orario (ROL/RPLA) accantonate individualmente prendendo a riferimento il periodo dicembre 2010 – novembre 2011.

Strumenti di lavoro

Allo scopo di consentire ai VV.PP. di essere dotati di strumenti di lavoro aggiornati, l'azienda si impegna nel corso del I semestre 2012 a valutare la sostituzione degli strumenti hardware attualmente in dotazione ai VV.PP. con personal computers più evoluti.

Le parti convengono sull'opportunità di elevare ulteriormente gli standard delle autovetture in dotazione, coerentemente con l'evoluzione del modello organizzativo e con l'estensione di alcuni settori di vendita. Pertanto, a decorrere dal prossimo "giro di assegnazioni", i VV.PP. verranno effettuati gli



ordini dell'autovettura modello Fiat Bravo 1.6 Multijet 16v 105cv Dpf Dynamic (Diesel). Il contratto di noleggio avrà durata pari a 36 mesi. Rimane confermato quanto previsto negli accordi precedenti circa le norme di utilizzo delle autovetture.

13.DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo diverse, specifiche ed espresse decorrenze, ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2013.

Esso si applica ai lavoratori in forza alla data della stipula ed a quelli assunti successivamente per quanto di loro competenza in base ai disposti contrattuali.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a circular scribble. In the center, there are several distinct signatures, including a large, complex one. On the right side, there are several vertical signatures and initials, some appearing to be 'K', 'A', and 'M'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'Meh' and the number '41' written above it.

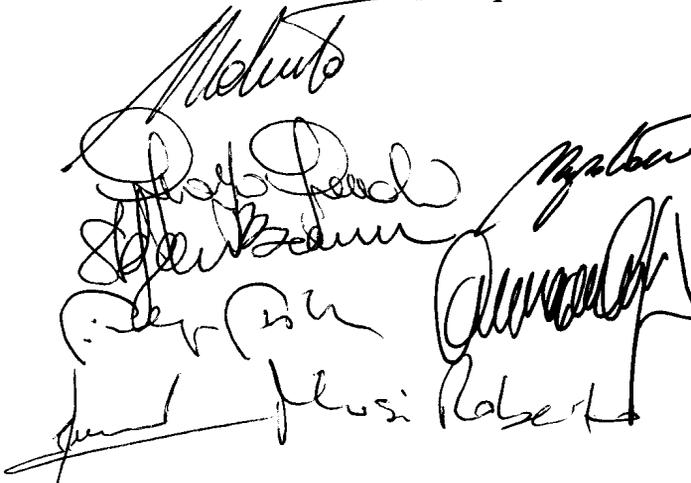
14. NORMA FINALE

Sono fatte salve le pattuizioni di cui ai precedenti Contratti Collettivi Aziendali di Lavoro in quanto non modificati o comunque incompatibili o superate da quanto stabilito nel presente accordo.

Tutto quanto stabilito nel presente accordo si intende pattuito con clausola di connessione e di inscindibilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni



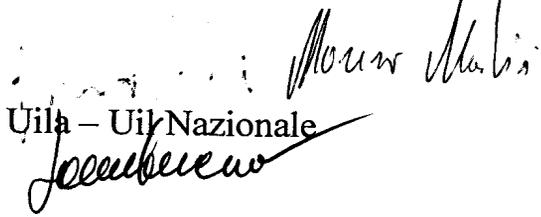
Unione Parmense Industriali



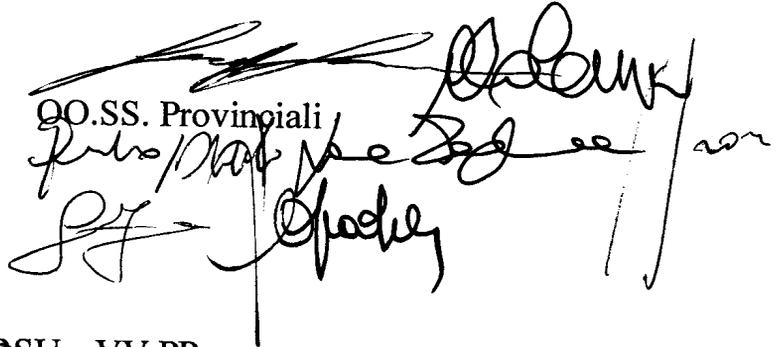
Fai - Cisl Nazionale



Flai - Cgil Nazionale

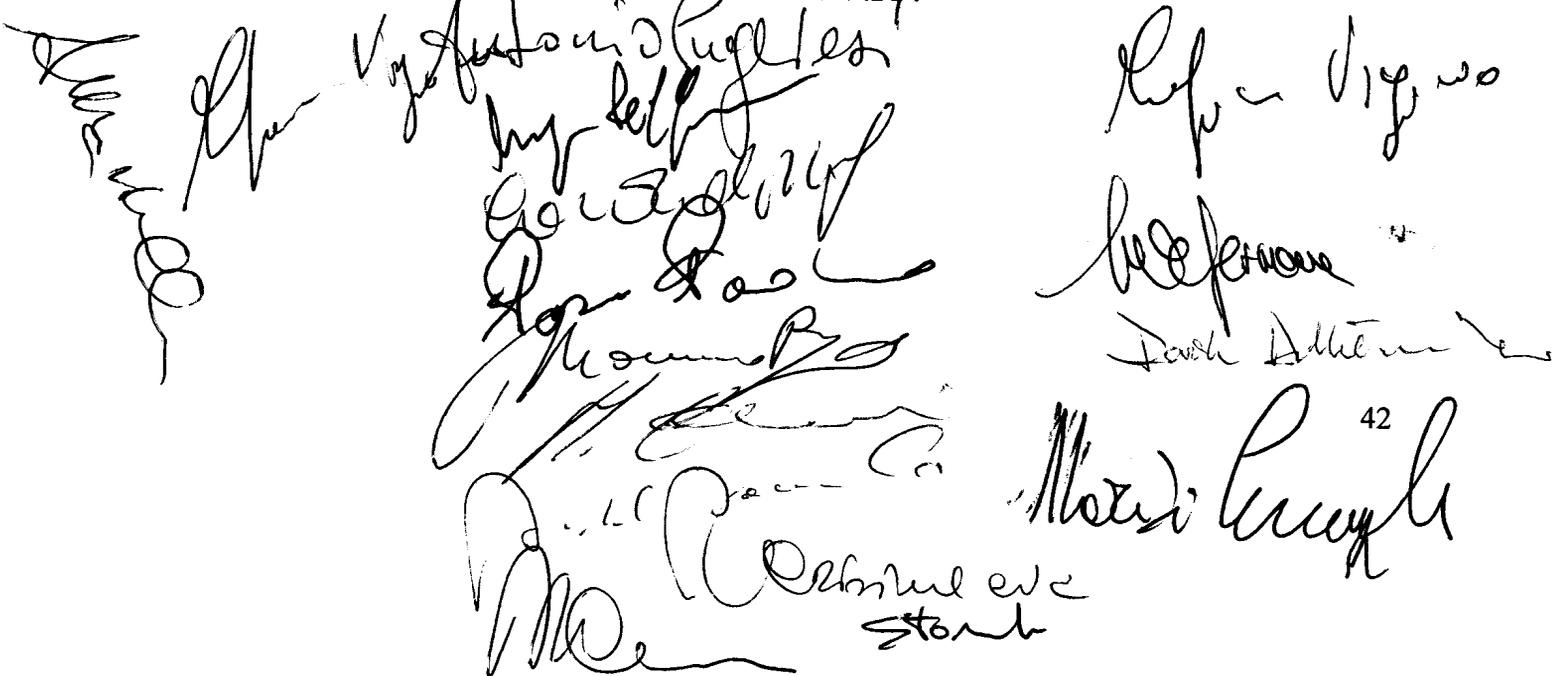


Uila - Uil Nazionale



OO.SS. Provinciali

Coordinamento RSU e VV.PP.



PROTOCOLLO SITO UFFICI

ALLEGATO AL CCAL DEL 24.06.2011

Indennità presenza Festivo

A decorrere dal 1° settembre 2011, le parti hanno inteso introdurre un' "Indennità presenza festivo" con l'intento di coprire il disagio aggiuntivo derivato dalla presenza al lavoro in domenica e festività da parte del personale direttivo di Sede, esonerato dall'obbligo di timbratura. L'indennità spetta esclusivamente nei particolari casi di attività improrogabili, autorizzate dal proprio responsabile, che richiedano la presenza al lavoro quali, ad esempio, quelle relative a chiusure amministrative, scadenze di progetti, partecipazione ad eventi ed altre analoghe.

L'indennità giornaliera presenza festivo è pari ad un ventiseiesimo del minimo tabellare mensile; spetta ad unità minima di mezza giornata nel caso di presenza di almeno quattro ore.

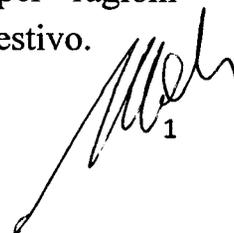
Le Parti hanno inteso definire l'importo di detta indennità in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, Le Parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art. 1 della Legge N. 297/82, tale importo venga escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano, inoltre, che tale indennità è connessa ad incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tale indennità non è cumulabile con eventuali trattamenti preesistenti di analoga natura.

Indennità Viaggio Festivo

A decorrere dal 1° settembre 2011, le parti hanno inteso introdurre un' "indennità viaggio festivo" con l'intento di coprire il disagio aggiuntivo derivato dal viaggio in domenica o in giorno festivo da parte del personale direttivo di Sede, esonerato dall'obbligo di timbratura. L'indennità spetta esclusivamente nei particolari casi, previa autorizzazione del proprio responsabile, di trasferte che per ragioni improrogabili obblighino alla partenza o al ritorno in domenica o giorno festivo.



L'indennità giornaliera viaggio festivo è pari al 65% di un ventiseiesimo del minimo tabellare mensile; spetta ad unità minima di mezza giornata, nel caso di viaggio di almeno di quattro ore.

Le Parti hanno inteso definire l'importo di detta indennità in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, Le Parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art. 1 della Legge N. 297/82, tale importo venga escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano, inoltre, che tale indennità è connessa ad incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tale indennità non è cumulabile con eventuali trattamenti preesistenti di analoga natura.

Intranet Aziendale

Le Parti stabiliscono che sarà valutata l'opportunità e la fattibilità tecnica di realizzare, attraverso la piattaforma intranet aziendale e in via sperimentale, un sistema di formazione-informazione e-learning (sul modello del corso "Ufficio sicuro"), su tematiche ed argomenti di carattere sindacale generale che siano stati preventivamente condivisi con l'Azienda (es. aspetti normativi, aspetti contrattuali, accordi di Gruppo). A questo proposito verranno nominati tre rappresentanti della R.S.U. del "sito-uffici" che in collaborazione con il personale aziendale in possesso di competenze tecniche specialistiche (Lab, IT, HC) verificherà la progettazione e la realizzazione di questo progetto.

