




Verbale di Accordo

In data 12 novembre 2014, a Parma presso la sede dell'Unione Parmense Industriali


Tra

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni rappresentate dai Sigg.ri Umberto Panizzi, Giorgio Grandi, Nicola Parrini, dagli Human Resources Manager delle Aree organizzative e degli Stabilimenti Italia, assistite da Claudio Robuschi e Annunziata Loperfido 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 dalla Fai-Cisl Nazionale nelle persone dei Sig.ri Claudio Riso, Antonio Chiesa, Armando Savignano, e dalle Segreterie Nazionali di Flai-Cgil nelle persone dei Sig.ri Mauro Macchiesi, Angelo Paoella e Uila-Uil nelle persone dei Sig.ri Pietro Pellegrini, Giulia Sbarbati, Oreste Colonna, 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 24 giugno 2011.


PREMESSA



Il settore alimentare, nel generale contesto di crisi e recessione economica che sta caratterizzando il quadro nazionale, nonostante una storica dinamica anticiclica, dal 2012 è stato pesantemente coinvolto nella situazione congiunturale negativa, con relativa ricaduta sulla domanda e sulla produzione industriale. In particolare:



-la produzione delle industrie alimentari, prendendo a riferimento il 2010, alla fine del 2013 è calata del 3%;



-la generale contrazione dei consumi ha generato una progressiva riduzione del numero di prodotti presenti "nel carrello", coniugata ad un impoverimento medio del mix qualitativo "a valore" della





spesa quotidiana: il 65% delle famiglie italiane nel 2013 ha ridotto qualità e quantità della spesa alimentare;

-la quota di mercato dei discount è costantemente cresciuta, a fronte di una generale contrazione/stagnazione dei volumi di vendita nell'ambito dei canali GDO e dettaglio;

-la marca privata ha raggiunto, in media, una quota di mercato pari al 25,2% nell'ambito dei prodotti Meal Solutions (prodotti/soluzioni primo piatto) e una quota pari al 23% nell'ambito dei prodotti Bakery (prodotti da forno), settori commerciali di riferimento per Barilla;

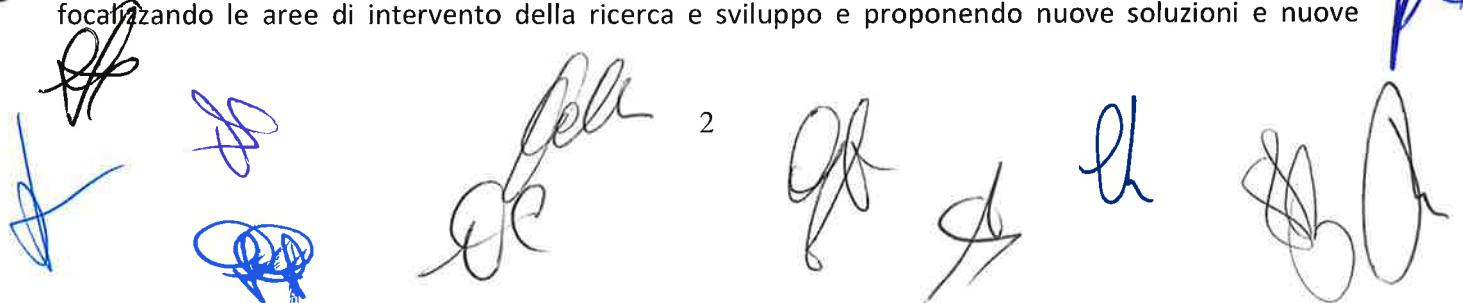
-l'attività promozionale, che nel 1999 riguardava il 17,1% dei volumi complessivi di vendita, nel 2013 ha raggiunto quota 28,9%, generando una conseguente significativa contrazione dei fatturati e dei margini di profitto nelle Aziende di marca del settore;

-i fattori di instabilità dei mercati finanziari e la volatilità dei prezzi delle materie prime, uniti alla dinamica inflattiva dei prezzi degli altri fattori produttivi (quali energia, costi logistici), rendono ulteriormente incerte le prospettive per l'immediato futuro.

Nell'ambito del quadro negativo, Barilla ha impiegato significative risorse economiche e organizzative per l'adozione di una strategia di business distintiva e articolata con l'obiettivo di contrastare i trend negativi di mercato e di confermare e difendere la propria leadership e le proprie quote attraverso un costante sostegno dei propri brand e dei propri volumi produttivi/di vendita. Nel dettaglio:

-ha confermato e conferma la propria strategia industriale in Italia attraverso la pianificazione e la realizzazione di importanti investimenti tecnico-tecnologici per la produzione di nuovi prodotti e per il miglioramento, sul piano dell'efficienza-sicurezza-qualità, dei layout e delle strutture industriali/impiantistiche esistenti;

-ha confermato la propria strategia di innovazione e miglioramento dei prodotti razionalizzando e focalizzando le aree di intervento della ricerca e sviluppo e proponendo nuove soluzioni e nuove



categorie/offerte di prodotto (in coerenza con la strategia di focalizzazione nelle aree di business Meal solutions e Bakery);

-nell'ambito delle strategie di vendita, a livello nazionale, ha impegnato importanti ed ingenti risorse economiche per attivare iniziative promozionali/trade marketing intensive e costanti, in grado di garantire nei punti vendita un'offerta distintiva ed attrattiva per il consumatore;

-ha posizionato la propria offerta commerciale su nuovi canali di vendita adottando la strategia della "multicanalità";

-ha intensificato le proprie strategie di marketing anche attraverso l'attivazione di canali innovativi di comunicazione e nuovi piani pubblicitari/advertising;

-le azioni descritte hanno permesso di mantenere costante il livello di saturazione produttiva degli stabilimenti con relativa sostanziale tenuta dei livelli occupazionali;

-ha sostenuto lo sviluppo internazionale (sul piano industriale e commerciale) consolidando le proprie quote di mercato nei Paesi in cui era già presente, e pianificando ed implementando piani specifici di start-up e crescita nei paesi ad alto grado potenziale di sviluppo (anche attraverso importanti processi di innovazione e adattamento del prodotto ai modelli di consumo locali);

-ha individuato ed attivato nuovi modelli e settori di business, quali la ristorazione e lo sviluppo di categorie di prodotto specifiche e dedicate al mondo della ristorazione di "alta gamma".

-ha disegnato e realizzato un nuovo modello organizzativo ed operativo per rispondere in maniera più puntuale ed efficace alle esigenze dei diversi mercati di riferimento. Gli aspetti e le finalità collegati al nuovo modello organizzativo/operativo sono stati descritti, affrontati e condivisi in precedenti incontri avvenuti tra le Parti.

Le Parti, in conclusione, nel riconoscere la situazione di generale difficoltà del mercato e la volontà aziendale di mettere in atto una strategia di consolidamento e crescita nell'ambito dei proprio

mercati di riferimento, a partire da quello nazionale, intendono collegare il presente Accordo alle necessità di efficienza, competitività ed equilibrio economico complessivo, in grado di permettere il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

In un quadro così ricco di incognite e di sfide, le Parti intendono confermare che 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 organizzative e di clima idonee per valorizzare le professionalità e il contributo delle persone, coniugando qualità della prestazione e qualità del lavoro.

RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, in coerenza con l'impostazione degli Accordi Sindacali che si sono succeduti nel tempo e con quelli attualmente in vigore a livello di Gruppo e, più in generale, in coerenza con i modelli di relazione maturati a livello centrale ed a livello locale, confermano la volontà e l'impegno di promuovere lo sviluppo di corrette e proficue relazioni sindacali per permettere all'Azienda di crescere e di rispondere in maniera puntuale ed efficace alle sfidanti dinamiche di mercato descritte in premessa, attraverso la valorizzazione e la crescita del contributo professionale e culturale delle persone, nelle sue diverse espressioni e dimensioni, nonché attraverso l'adozione, la realizzazione e lo sviluppo di idonei modelli organizzativi ed il mantenimento dei livelli occupazionali.

Di fronte alla necessità di affrontare le crescenti complessità del contesto esterno e alla corrispondente necessità di adeguare in maniera dinamica il contesto organizzativo interno, le Parti ritengono fondamentale mantenere un sistema di Relazioni Industriali che, pur nel rispetto delle reciproche prerogative e dei rispettivi ruoli e responsabilità, sia basato su un dialogo rispettoso ed aperto, su un confronto fattivo, su un modello di partecipazione costruttivo, sul coinvolgimento sistematico nei temi di interesse comune.

I principi generali suindicati, riferiti al modello di Relazioni Sindacali, sono da considerarsi quali aspetti costitutivi di riferimento alla base del quadro dei diversi livelli di interlocuzione presenti all'interno del Gruppo che, oltre a dover garantire la piena e completa esigibilità delle intese ed degli accordi raggiunti ad ogni livello, avranno il compito di trovare soluzioni efficaci ed appropriate a fronte

dell'emergere di nuove necessità legate al mutamento dello scenario esterno, nonché di prevenire e comporre tempestivamente eventuali controversie che dovessero nascere a livello di Gruppo e/o a livello di singolo sito.

Nel dettaglio, ed in conformità con l'Accordo Integrativo del 2011, le Parti intendono mantenere la sottoindicata articolazione nell'attribuzione di ruoli e responsabilità ai diversi soggetti coinvolti a livello sindacale nell'ambito del Gruppo.

- **CAE (Comitato Aziendale Europeo)**

Gli Organismi di Rappresentanza Europei Aziendali e Sindacali, prendendo a riferimento il progressivo processo di consolidamento e di espansione della dimensione europea del Gruppo, nonché l'evoluzione normativa espressa dal D.lgs n. 113 22/6/2012, che ha recepito la Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 6 maggio 2009, hanno deciso di avviare la discussione per pattuire, entro il corrente anno, un adeguamento dell'Accordo di costituzione del CAE firmato in data 27/12/2000.

Partendo dal riconoscimento della proficua e positiva applicazione dell'Accordo di cui sopra, nelle intenzioni delle Parti c'è la volontà di ribadire che la competenza del CAE è collegata a questioni di natura transnazionale, così come definite e descritte nella Direttiva Europea di riferimento.

Allo stesso modo le Parti, nel testo attualmente in discussione, intendono confermare il ruolo del Comitato Ristretto, quale organo operativo di rappresentanza utile per favorire e facilitare le attività di collegamento nell'ambito del CAE, e si propongono di addivenire ad una composizione più equilibrata della rappresentanza dei lavoratori in relazione alla proporzione dei diversi organici di Paese.

Con il presente Accordo si stabilisce che durante una delle sessioni annuali del Coordinamento Sindacale, verrà data un'informativa sintetica sulle attività svolte e programmate nell'ambito del CAE, con particolare riferimento all'incontro istituzionale annuale.

• COORDINAMENTO DELLE R.S.U.

Il Coordinamento delle R.S.U. è deputato a discutere temi di carattere generale quali, indicativamente:

- strategie e politiche commerciali del Gruppo;
- politiche e tematiche legate all'assetto industriale complessivo del Gruppo (allocazioni produttive ed investimenti);
- politiche e trend occupazionali;
- iniziative e progetti specifici da implementare a livello di Gruppo;
- tematiche trasversali relative a formazione, sicurezza, qualità, ambiente;
- tematiche relative all'organizzazione del lavoro;
- premio variabile di risultato;
- valutazione del sistema di relazioni sindacali;
- sistema incentivante per il personale dell'area vendite;
- rinnovo e applicazione dell'accordo integrativo di Gruppo.

Il Coordinamento si riunisce due volte all'anno, nel mese di maggio/giugno e nel mese di novembre/dicembre, salvo diverse ulteriori eccezionali necessità di incontro che dovessero essere condivise tra le Parti.

Gli incontri di cui sopra sono strutturati nelle modalità consolidate, e prevedono, orientativamente, un'informativa aziendale sui seguenti argomenti:

- elementi collegati al contesto economico e sociale del Paese (dati macro economici, trend di comportamento/consumo, andamento delle materie prime, ecc...);
- andamento delle diverse categorie di prodotto del Gruppo (volumi/trend di consumo e previsionali, azioni aziendali intraprese o pianificate, posizionamento dei competitor, ecc...);
- sintesi dell'andamento della performance del Gruppo nei Paesi esteri;
- indicatori legati agli stabilimenti (organici, volumi, assenteismo, sicurezza, ambiente);
- strategie generali di business del Gruppo a livello nazionale e internazionale;

-illustrazione e approfondimento su tematiche specifiche (ad esempio temi specifici di business, qualità, sicurezza, ambiente)

Al fine di migliorare l'efficacia dei suddetti incontri e fornire ulteriori elementi di conoscenza del quadro complessivo aziendale, le Parti potranno concordare la possibilità di eventuali ulteriori momenti di informazione preparatori e/o di approfondimento.

Al fine di consentire una preventiva ed approfondita analisi degli elementi oggetto dei suindicati incontri, la documentazione aziendale approntata sarà inviata alle Segreterie Nazionali di riferimento con almeno cinque giorni di anticipo rispetto alla data fissata per l'incontro. A questo proposito resta inteso che tale documentazione ha una natura riservata e confidenziale.

Durante questi incontri, se necessario, sarà effettuata una valutazione complessiva del sistema di relazioni sindacali, con l'obiettivo di pianificare azioni congiunte e di indirizzo, per prevenire, superare e comporre eventuali criticità che dovessero emergere in quest'ambito.

Il Coordinamento, assistito dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali di categoria, è costituito da 43 Membri delle R.S.U. del Gruppo in Italia.

I nominativi dei componenti del Coordinamento vengono congiuntamente indicati dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo.

Al fine di mantenere un corretto e congruente collegamento tra la nomina nell'organo di Coordinamento e la partecipazione agli incontri, vengono stabilite le sottoindicate 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 Sindacale Nazionale;

-le Segreterie Nazionali, in maniera congiunta, dovranno tempestivamente comunicare per iscritto all'Azienda ogni eventuale variazione nei nominativi tra i componenti designati;

-l'Azienda predisporrà un documento di rilevazione delle presenze al Coordinamento al fine di verificare la corrispondenza con l'elenco dei componenti inviati dalle OO.SS.

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 indicato dall'art. 6 del vigente CCNL, sono deputate ad affrontare, in via indicativa, 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;
- tematiche legate all'ambito della sicurezza, qualità, ambiente;
- andamento e verifica degli organici;
- impatti organizzativi, occupazionali, ambientali, di sicurezza collegati ad investimenti di tipo tecnico/tecnologico;
- premio di produzione ad obiettivi e relativa gestione;
- specificità di natura locale.

- **COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE**

Viene confermata la possibilità di attivare, in maniera congiunta, Commissioni di natura tecnica, composte da rappresentanti aziendali e da rappresentanti del Coordinamento sindacale, con l'obiettivo di analizzare tematiche specifiche e di elaborare, attraverso confronti di natura analitico-progettuale, e non negoziale, percorsi di approfondimento/studio/proposta relativi a specifici argomenti.

Le Parti, al fine di potenziare e massimizzare il contributo delle Commissioni, si impegnano ad identificare mandati tecnici strutturati per determinare oggetto, obiettivi e tempi di analisi e proposta.

Le Commissioni attivate saranno coordinate in maniera paritetica da un rappresentante aziendale e da un Rappresentante Sindacale Nazionale di riferimento per il Gruppo.

Le tematiche di natura tecnica potranno essere affrontate indipendentemente dalla successiva valutazione e scelta di acquisire ed inserire l'esito dell'elaborazione in ambito negoziale.

• **AGIBILITA' 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.

In quest'ambito l'Azienda attiverà un confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e locale per procedere ad un'analisi delle situazioni collegate ad un sistema di calcolo del monte ore dei permessi sindacali diverso da quello attualmente in vigore.

• **STABILIMENTO RUBBIANO SUGHI**

Con il presente Accordo viene organicamente e formalmente riconosciuto l'inserimento dello Stabilimento Sughì di Rubbiano all'interno del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di Gruppo.



SICUREZZA

Le Parti, nel riconoscere che gli aspetti collegati alla sicurezza delle persone e dei luoghi di lavoro rappresentano un elemento centrale e prioritario nella cultura e nell'organizzazione dell'Azienda, condividono l'impegno e la volontà di collaborare fattivamente per continuare il percorso di miglioramento su tutti i fattori connessi all'area della sicurezza.

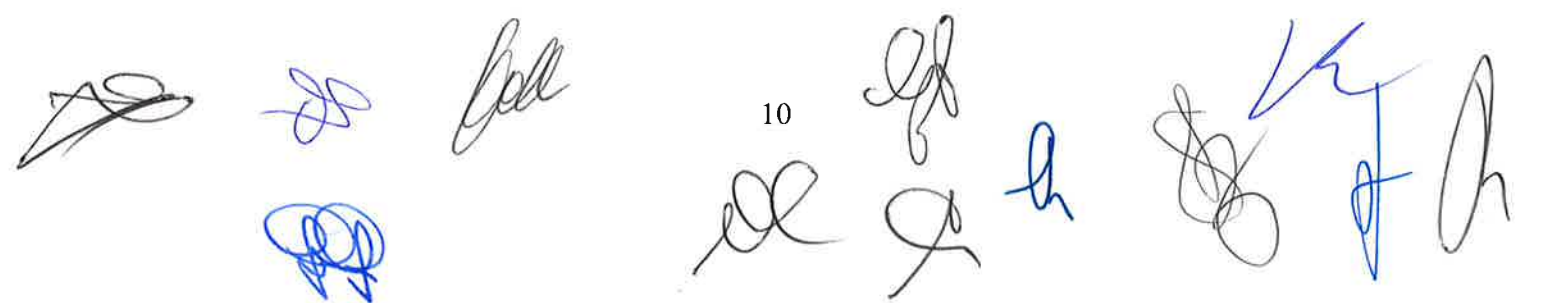
In coerenza con la suindicata premessa si sottolinea che il progetto di implementazione del Sistema di Gestione Sicurezza (e Ambiente) degli Stabilimenti Italiani, in accordo alle norme tecniche ISO 14001 e BS OHSAS 18001, è stato caratterizzato da un'ulteriore importante fase di avanzamento.

Tutti gli stabilimenti e mulini italiani risultano ad oggi certificati Sicurezza (e Ambiente). L'unico Stabilimento ancora senza sistema di gestione certificato è quello Rubbiano Sughi che, comunque, ha già in essere un proprio sistema di gestione. La certificazione è prevista entro l'anno 2014.

Le Parti, nel riaffermare pienamente l'obiettivo "zero infortuni" in tutte le sedi ed in tutti i siti produttivi, ritengono fondamentale sottolineare, quali elementi centrali e cruciali per gli aspetti inerenti la sicurezza e la prevenzione: la formazione, l'informazione/comunicazione ed un contesto organizzativo idoneo a favorire il coinvolgimento proattivo di tutti gli attori delegati per "ruolo" e di tutti i collaboratori impegnati nei diversi siti.

In relazione a quest'ultimo aspetto viene sottolineata l'azione degli RLS, sia nel loro ruolo di primari interlocutori nelle fasi di valutazione, monitoraggio, analisi dei fattori collegati al mondo della sicurezza, sia nelle loro attività finalizzate a stimolare e suggerire all'organizzazione aziendale interventi di miglioramento delle condizioni complessive di sicurezza (sul piano tecnico e sul piano dei comportamenti lavorativi).

Gli RLS, nell'ambito del coinvolgimento in progetti formativi per una media annua individuale di otto ore, saranno interessati, in via sperimentale, insieme agli RSPP, ad una "giornata della sicurezza" i cui



contenuti e programmi saranno definiti successivamente attraverso la valorizzazione delle proposte congiuntamente elaborate all'interno della Commissione Sicurezza.

Per ciò che concerne l'aspetto della formazione, in Italia nel 2013 sono state erogate più di 20.000 ore di formazione su tematiche di Salute, Sicurezza sul lavoro e prevenzione incendi coinvolgendo la quasi totalità delle persone. Nel corso delle sessioni formative si sono approfonditi soprattutto i temi collegati ai rischi specifici relativi alle mansioni e i contenuti relativi al ruolo dei preposti.

Le direttrici e le finalità di cui sopra sono state declinate anche attraverso progetti specifici pianificati e realizzati a livello di singolo sito attraverso il diretto coinvolgimento delle rispettive RSU e degli RLS di riferimento.

In questo ambito si inserisce il nuovo modello adottato per l'aggiornamento della valutazione del "Rischio stress da lavoro correlato" che, basandosi sui riferimenti Social Stress Risk Model (SSR), sulla Metodologica elaborata dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro e sulla metodologia INAIL / ISPELS, prevede la valutazione degli indicatori oggettivi suddivisa in tre fasi distinte:

- la valutazione degli indicatori oggettivi dello stress lavoro correlato, suddivisa in tre aree (indicatori aziendali: indici infortunistici, assenteismo, malattia; contesto lavorativo: funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione di carriera; contenuto lavorativo: ambiente di lavoro ed attrezzature, pianificazione dei compiti);
- l'identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- la valutazione della percezione soggettiva dello stress nei lavoratori, (effettuata tramite somministrazione di questionari, focus-group o interviste semi-strutturate da personale qualificato) da effettuarsi obbligatoriamente solo in caso di rischio alto.

La metodologia suesposta è già stata applicata in forma sperimentale in alcuni siti e, in considerazione degli esiti emersi, viene confermata l'intenzione di estendere gradualmente la sperimentazione anche alle altre sedi del Gruppo.

Viene costituita una Commissione tecnica composta da due membri dell'Azienda e da sei RLS nominati dalle Organizzazioni Sindacali che, attraverso indicativamente due incontri annuali, avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare le dinamiche collegate ai fattori "sicurezza", i piani di intervento pianificati ed implementati, compresi quelli formativi. Avrà anche il compito di suggerire e proporre azioni correttive di miglioramento o nuove aree di intervento in funzione dei fabbisogni trasversali rilevati. I risultati e le proposte di natura tecnica che emergeranno saranno poi oggetto di successiva valutazione nell'ambito della prevista interlocuzione sindacale.

Eventuali ulteriori e più dettagliati compiti da attribuire alla Commissione tecnica suindicata saranno valutati e considerati nell'ambito degli incontri pianificati a livello di Coordinamento Nazionale.

SVILUPPO E SOSTENIBILITA' ALIMENTARE

Nell'ambito delle direttrici, anche di natura scientifica, formulate e sviluppate dalla Fondazione Barilla Center for Food and Nutrition, si incardinano i principi della "Doppia Piramide" che, accostando la piramide alimentare a una piramide ambientale, rappresentano per l'Azienda il modello di riferimento alla base del proprio sistema di impresa e del proprio modello di business.

In coerenza con i suindicati criteri, si inserisce la volontà dell'Azienda di mantenere un modello di sviluppo sostenibile, anche attraverso il diretto coinvolgimento delle comunità in cui opera.

Allo stesso modo le Parti sottolineano il ruolo attivo e di partecipazione delle Risorse Umane dell'Azienda nella realizzazione dei piani legati ai principi suesposti e nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità propri del sistema di sviluppo adottato dal Gruppo.

Prendendo come riferimento le pubblicazioni ufficiali e specifiche elaborate dall'Azienda, emerge che, in tema di coltivazione e approvvigionamento delle materie prime, Barilla acquista circa 800 tipi di materie prime da quasi 1.200 fornitori in tutto il mondo. Per ognuna delle filiere strategiche del Gruppo sono stati avviati progetti di Agricoltura Sostenibile in collaborazione con i coltivatori o allevatori locali. I dati relativi all'anno 2013 evidenziano che l'87% del grano duro Barilla è coltivato localmente, ovvero nel paese di produzione della pasta; l'85% delle uova Barilla proviene da galline allevate a terra; il progetto pilota di coltivazione sostenibile del grano duro ha ottenuto riduzioni delle

emissioni di CO₂ fino al 30%, dei costi di produzione per gli agricoltori fino al 30% e a aumento delle rese di produzione fino al 20%. Sempre nell'anno 2013 è stato avviato il progetto "Filiera Integrate" per promuovere una corretta rotazione delle colture, firmando accordi orizzontali tra diverse filiere agroalimentari (barbabietole, pomodori, grano duro).

Con gli stessi obiettivi e finalità ogni anno sono state effettuate più di 2 milioni di analisi di qualità, ed in particolare nel 2013 sono stati analizzati 57.000 lotti di materie prime, con un indice di conformità pari al 98%, comparabile ai migliori standard internazionali.

Per ciò che concerne la Produzione Industriale e l'area della Ricerca e Innovazione, dal 2010 sono stati riformulate oltre 170 ricette riducendo i quantitativi di sodio, grassi, grassi saturi e aumentando la percentuali di cereali integrali, mentre, a fronte di un aumento dei volumi del 4% rispetto al 2012, si è assistito a una riduzione nei processi produttivi delle emissioni di CO₂ del 27% e del consumo di acqua del 25% (considerando i valori 2008).

Un progetto di particolare importanza e rilevanza ha riguardato il piano di sviluppo e commercializzazione della "pasta senza glutine".

Anche nell'area delle Vendite e della Distribuzione: Barilla ha avviato progetti di collaborazione con diversi clienti a livello internazionale per promuovere i valori di un'alimentazione sostenibile: ad esempio il progetto specifico rivolto ai giovani "Buono per te, sostenibile per il pianeta".

Nell'ambito dei temi collegati alla sostenibilità e, più in generale, agli aspetti inseriti nel Bilancio Sociale dell'Azienda, viene confermato il ruolo già assegnato alle Organizzazioni Sindacali nella partecipazione, con un proprio rappresentante del Coordinamento delle R.S.U., agli incontri di confronto e studio programmati con gli Stakeholder coinvolti su questi temi.

QUALITA'

In linea con i modelli organizzativi, operativi e culturali adottati nel tempo dall'Azienda nell'area della qualità, e con i principi e le linee guida espresse nella Visione aziendale, le Parti, che hanno

approfondito questi aspetti in diversi incontri a livello nazionale e a livello locale, concordano nella necessità di favorire e promuovere l'adozione di tutte le azioni idonee a sviluppare la centralità della sicurezza alimentare e della qualità dei prodotti come elemento fondamentale per la crescita del Gruppo.

Nella considerazione che l'Azienda ritiene un fattore strategico e competitivo la capacità di garantire l'elevata costanza qualitativa in tutti i prodotti ed in tutti i mercati, viene quindi confermato l'impegno, a tutti i livelli ed in tutte le aree organizzative, per promuovere ed implementare azioni e piani specifici collegati ai temi della qualità. In un'ottica di continuo miglioramento, l'Azienda ha deciso di implementare per la gestione della sicurezza alimentare un nuovo modello HACCP, supportato da GMP aggiornate. Inoltre l'Azienda ha scelto di far certificare il suo sistema di management della Food Safety seguendo i principi della FSSC 22000 (Food Safety System Certification), ritenuta lo standard di più alto livello internazionale ed adottato dalle principali società operanti nel settore agro alimentare.

In questo ambito, con riferimento al triennio appena trascorso e a quello relativo al presente accordo, va ribadita la volontà aziendale di tradurre il principio di cui sopra in concreti e specifici progetti finalizzati ad intervenire in maniera efficace sulle dimensioni tecnico-produttive, su quelle operative e su quelle culturali collegate ai fattori della qualità.

Per ciò che concerne la prima dimensione vanno sottolineati gli importanti e costanti investimenti di natura tecnico-tecnologica che l'Azienda ha effettuato al fine di aumentare e mantenere elevati gli standard qualitativi dei propri prodotti. L'adozione di un sistema di Gap analysis consente di individuare dove indirizzare gli interventi di carattere strutturale in ottemperanza alle norme generali di igiene riportate nel manuale GMP. In alcuni casi l'intervento è coinciso con investimenti di più significativa natura economica in quanto direttamente collegati all'introduzione di tecnologie innovative o di nuove categorie di prodotto (ad esempio la messa a regime dello stabilimento sughì, la linea dei prodotti cotti al vapore, la focaccia), mentre in altri casi l'intervento tecnico ha riguardato sistemi di gestione e controllo delle linee produttive o delle fasi di approvvigionamento di materie prime/imballi o di stoccaggio del prodotto finito (sistemi di visione e controllo, sistemi di analisi, sistemi automatizzati di gestione del prodotto finito o delle materie prime).

R

2

Sempre nell'ambito della prima dimensione, dal punto di vista tecnologico, attraverso la costante attività di ricerca e sviluppo dei prodotti e delle categorie, sono stati effettuati interventi di miglioramento nella ricetta, di up-grading delle caratteristiche nutrizionali ed organolettiche dei prodotti, di studio e scelta per migliorare l'utilizzo dei materiali e le soluzioni di confezionamento con l'obiettivo di migliorare il servizio per il consumatore e di rendere maggiormente attrattiva l'immagine del prodotto "a scaffale".

Per quanto riguarda la dimensione operativa vanno sottolineati i rilevanti interventi pianificati ed effettuati per adeguare strutture, sistemi e modalità di gestione conformemente alle rigorose indicazioni dei sistemi di certificazione adottati.

Nell'ambito di questa direttrice vengono segnalati i percorsi relativi alle filiere di approvvigionamento, con l'istituzione di un specifico comitato di pilotaggio dei team di gestione e acquisto materie prime. Inoltre l'azienda conferma la propria posizione riguardante gli OGM, come riportato a livello istituzionale.

Allo stesso modo vanno evidenziati i percorsi di allineamento agli aspetti comportamentali collegati al sistema GMP ed HACCP, già in parte implementati e in parte da attivare nei singoli siti produttivi nel prossimo futuro.

In relazione alla dimensione culturale, si conferma la necessità di agire seguendo le direttrici del coinvolgimento e della sensibilizzazione di tutta l'organizzazione ed in particolare degli operatori con l'introduzione nelle GMP di nuove aspettative comportamentale al fine di raggiungere standard igienici e di sicurezza richiesti dai mercati in cui l'azienda opera. Al di là, infatti, degli aspetti più scientifici collegati alla qualità (sistemi e strumenti di definizione, misurazione e piani progettuali/operativi), Le Parti concordano nel ritenere la continua opera di sensibilizzazione, informazione e comunicazione quale fattore imprescindibile per rispondere alle esigenze suesposte.

In questo ambito si sottolinea l'importanza dei momenti di confronto con le singole RSU per monitorare gli andamenti a livello di sito (per esempio attraverso lo strumento del PPO), i momenti di

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

d

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

formazione teorica in aula (per formazione specifica) ed esperienziale (sulle linee, ad esempio per la valutazione/confronto dei prodotti), i momenti di comunicazione e confronto per raccogliere input diretti di intervento e miglioramento.

FORMAZIONE

La complessità e la dinamicità del contesto esterno, declinate nella premessa, e la necessità da parte dell'Azienda di saper rispondere in maniera puntuale ed efficace alle crescenti esigenze di business attraverso l'adozione di adeguate soluzioni organizzative e attraverso la valorizzazione del contributo professionale di ogni persona, rendono particolarmente centrale e fondamentale gli aspetti collegati alla formazione.

Al fine, quindi, di migliorare i propri risultati, l'Azienda conferma la propria volontà di continuare ad adottare sistemi di formazione che, basandosi su percorsi di apprendimento costante e continuo, siano in grado di coprire e di rispondere alle esigenze di adeguamento delle competenze di natura tecnico-specialistica, agli aspetti legati ai comportamenti organizzativi, alle competenze di natura gestionale (collegate a modifica di sistemi, processi e modelli operativi).

Attraverso l'attuazione di diverse metodologie, dalla classica modalità d'aula, al modello di affiancamento on the job (particolarmente importante per il contesto industriale), al modello e-learning (sempre più diffuso nel mondo degli uffici per la sua capacità di rispondere in maniera pervasiva ed efficiente ad uno specifico fabbisogno formativo riguardante un numero significativo di persone), viene confermato il ruolo strategico e centrale della formazione, nonché l'impegno e lo sforzo per rendere operativi ed effettivi i percorsi di apprendimento all'interno dell'azienda nei vari settori e nei vari livelli organizzativi.

Le materie e gli argomenti oggetto di formazione saranno comunque determinati in funzione delle concrete esigenze che si manifesteranno e saranno nel tempo rilevate, attraverso le risultanze di specifiche analisi preventive e considerando i suindicati bisogni legati al business, alle variazioni di ordine tecnico, o organizzativo, o gestionale, o comportamentale.

Viene confermata, per il prossimo triennio, la previsione relativa alle 16 ore di formazione (teorica e/o pratica) pro-capite/media per anno solare per ogni persona.

In relazione a questi aspetti e in un'ottica di proattiva collaborazione, le materie oggetto della formazione, individuate secondo i suindicati criteri, saranno anche inserite in percorsi di valutazione congiunta con le rispettive R.S.U. di sito interessate, con l'obiettivo di valorizzare ogni contributo e proposta di miglioramento e intervento finalizzata a massimizzare l'efficacia dei contenuti e la modalità di svolgimento dei progetti formativi.

In questo ambito, ed in coerenza con il precedente capoverso, le Parti intendono sottolineare che nel contesto Operations Italia l'elemento del dialogo, dell'informazione e del costruttivo confronto a livello sindacale appare particolarmente significativo in relazione alla peculiare natura e allo specifico contenuto delle materie generalmente trattate nei corsi di formazione, in molti casi collegate ai percorsi di sviluppo professionale concordati a livello di singolo sito: sicurezza, qualità, aspetti tecnici e comportamentali relativi a tecnologia, processi, ambiente e sostenibilità.

Con l'obiettivo di permettere una gestione più efficace dei percorsi formativi del personale, anche in relazione alla pianificazione e realizzazione dei percorsi professionali individuali, nel corso dell'anno 2014, attraverso fasi di affinamento e perfezionamento operativo progressivo, è prevista l'implementazione del "sistema di gestione della formazione" (LMS: learning management system), in grado, attraverso una modalità informatica, di certificare in maniera dettagliata e rapida l'attività di formazione (teorica) svolta da ogni singolo lavoratore a partire dall'anno 2013.

Per i percorsi ed i programmi di formazione da attivare, l'Azienda valuterà anche la possibilità di ricorrere a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio, Fondimpresa. In questo ambito, con l'obiettivo di rendere maggiormente efficace ed efficiente il percorso di accesso alle risorse economiche, viene confermato il ruolo del "Comitato di pilotaggio" costituito da due componenti aziendali e da tre componenti del Coordinamento. Il Comitato avrà il compito di verificare ed approvare le proposte e le richieste di finanziamento, accertando l'idoneità della relativa documentazione collegata.

L'Azienda si impegna, a completamento del percorso, a fornire al Comitato di pilotaggio una documentazione maggiormente dettagliata rispetto ai progetti formativi che sono stati oggetto di finanziamento esterno e collegati all'attività del Comitato stesso.

Viene costituita una Commissione tecnica composta da nove membri del Coordinamento delle R.S.U. e da due componenti dell'Azienda che, attraverso indicativamente due incontri annuali, avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare i progetti formativi effettuati e programmati e di suggerire e proporre azioni correttive di miglioramento o nuove aree di intervento in funzione dei fabbisogni trasversali rilevati. I risultati e le proposte di natura tecnica che emergeranno saranno poi oggetto di successiva valutazione nell'ambito della prevista interlocuzione sindacale.



Eventuali ulteriori e più dettagliati compiti da attribuire alla Commissione tecnica suindicata, saranno valutati e considerati in successivi momenti.

APPALTI

Gli appalti, in un generale quadro di valorizzazione del lavoro dipendente, vengono gestiti nell'ambito del dettato contrattuale dell'art. 4 del vigente CCNL.


In questo senso si intende comunque sottolineare che con l'obiettivo di realizzare un'efficace tutela dei lavoratori, il contratto di appalto dovrà prevedere condizioni che vincolino le imprese appaltatrici al 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. Così come, nel caso di appalto affidato a società cooperative saranno previste condizioni che vincolino la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Allo stesso modo, con l'obiettivo di porre la massima attenzione ai fattori collegati alla sicurezza e salute dei lavoratori, l'Azienda ha sviluppato e continuerà a sviluppare procedure operative interne atte a mantenere il massimo livello di efficacia e focalizzazione sugli aspetti di informazione,




coordinamento e monitoraggio che possono incidere positivamente sui fattori di gestione della sicurezza nell'ambito delle attività svolte in appalto.

In questo senso l'Azienda, come indicato nello scorso Accordo Integrativo, ha completato, in quasi tutti i siti produttivi, l'attivazione e l'implementazione di una piattaforma informatica specifica che permette, attraverso un'interfaccia diretta con le ditte appaltatrici, una più puntuale e sistematica gestione, acquisizione e controllo di tutte le informazioni che riguardano le ditte fornitrici del servizio in appalto. Più in dettaglio, in considerazione del rigoroso livello di certificazione richiesto dall'Azienda (molto più accurato rispetto alla previsione normativa), i responsabili aziendali hanno la possibilità di verificare in tempo reale l'idoneità della documentazione inviata dal fornitore (relativa ad esempio a certificazioni, attestazioni, relazioni tecniche) e richiedere eventuali ulteriori integrazioni o specifiche.




In coerenza con le azioni suindicate, sul piano operativo, si ribadisce l'importanza e l'efficacia degli incontri di coordinamento effettuati dall'Azienda con cadenze settimanali o quindicinali con le ditte impegnate appaltatrici e /o collegate alla gestione di cantieri, così come l'effettuazione di verifiche periodiche ed audit (gestiti direttamente dall'HSE o da consulenti esterni) per monitorare la corretta applicazione ed adozione delle misure di prevenzione concordate e pianificate.

Sulla base degli incontri e delle verifiche di cui sopra verranno poi avviati interventi specifici di sensibilizzazione nei confronti delle ditte esterne con l'obiettivo di correggere e prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni rischiose per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni.



Agli RLS aziendali, al di là di quanto previsto dal vigente CCNL, viene confermato un ruolo attivo 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.




L'ORGANIZZAZIONE E LE PERSONE



Le Persone rappresentano la risorsa centrale per lo sviluppo e il successo dell'Azienda.


In coerenza con la sua visione etica Barilla intende sviluppare il valore di ogni persona rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale e valorizzando la dimensione relazionale.

L'Azienda, nelle sue diverse componenti organizzative ed attività, promuove una cultura aperta che valorizza la presenza di differenze, la dimensione inclusiva ed un contesto organizzativo in grado di attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione, curiosità intellettuale, nell'ambito di un sistema di valorizzazione delle capacità e delle competenze individuali e delle pari opportunità.





- **Fondo di Solidarietà R. Barilla**


Le Parti, nel dare rilievo alla decisione assunta con Accordo 10/11/2010 e nel valorizzare il percorso di consolidamento di estensione del Fondo, prendendo atto delle istanze manifestate da alcuni dipendenti iscritti al Fondo Contrattuale Fasa di poter accedere al Fondo Aziendale, assumono l'impegno di verificare, con gli Organi di governo del FASA, la possibilità, per queste persone, di interrompere la propria iscrizione al FASA per poter conseguentemente accedere al Fondo R. Barilla.




Resta inteso che, conclusa questa fase di verifica e la relativa, eventuale, procedura di iscrizione al Fondo R. Barilla da parte degli interessati attualmente iscritti al Fondo FASA (a questo proposito le Parti concorderanno modalità e tempistiche), non sarà più possibile, in futuro, transitare dal Fondo FASA al Fondo R. Barilla.




Quanto suesposto sarà poi inserito e previsto nei testi costitutivi e di governo del Fondo R. Barilla in funzione delle eventuali necessità di formalizzazione che dovessero rendersi necessarie.



- **Smart-working**



Con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali ed il raggiungimento di più sfidanti risultati di business, anche attraverso un più efficace modello organizzativo ed in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi indicati nella Vision aziendale, valorizzando le nuove tecnologie di informazione e



comunicazione, le Parti confermano la sperimentazione, già in atto, di nuovi criteri di articolazione delle modalità della prestazione lavorativa idonei a contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla realizzazione di impatti positivi sui fattori ambientali, in un quadro di maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

Con riferimento alla fase di progressiva sperimentazione effettuata, che ha riguardato un numero crescente di dipendenti della Sede, ed in base ai riscontri positivi emersi nell'ambito dell'organizzazione aziendale e da parte delle singole persone coinvolte nel progetto, si stabilisce di attribuire ad una Commissione interna composta da 5 persone (2 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali della Sede, membri del Coordinamento) il compito di favorire ed accelerare il processo di assimilazione del modello organizzativo attraverso il recepimento, entro il corrente anno, in un Accordo Sindacale specifico, del sistema di applicazione e regolamentazione dello Smart-working attualmente in essere, tenendo conto dei rimandi di legge e contratto.


In coerenza ed a completamento degli obiettivi generali che hanno generato il progetto organizzativo dello Smart-working, le Parti concordano, per le categorie di persone sottoelencate, la possibilità di effettuare 64 ore mensili della propria prestazione in Smart-working (rispetto alle 32 attualmente previste), seguendo comunque le modalità generali già in essere:

- personale femminile, dalla comunicazione dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- personale a cui è stata riconosciuta un'invalidità superiore all'80%;
- personale che sta effettuando terapie salvavita.

Le Parti continueranno la fase di monitoraggio del percorso di sperimentazione per valutare eventuali interventi da effettuare in funzione di novità legislative e/o organizzative.


• **Permessi**

Sempre in un'ottica di miglioramento degli aspetti collegati al bilanciamento vita-lavoro, con l'obiettivo di intervenire favorendo l'organizzazione dei tempi riferiti alla maternità e paternità, si stabilisce quanto segue:



-vengono elevati a 10 giorni il limite per i congedi per la malattia del figlio previsti dal comma 2 dell'art. 40 ter – lett. B del vigente CCNL;

-vengono elevati a 3 i giorni di permesso retribuito previsti dal comma 2 dell'art. 40 bis – lett. A del vigente CCNL per l'assistenza al figlio affetto da patologie di particolare gravità, da considerarsi ulteriori rispetto ai 4 giorni annui previsti dal comma 1 del medesimo articolo;

-viene riconosciuta un'ulteriore giornata di permesso retribuito per il lavoratore padre, da fruire in occasione della nascita del figlio, cumulabile con il permesso previsto dall'art. 40 ter - lett A del vigente CCNL e con il congedo introdotto dalla Legge 92/2012


• **Lavaggio abiti da lavoro**

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente e potenziare gli aspetti collegati all'igienicità dell'ambiente di lavoro, anche con riferimento alle valutazioni emerse dai modelli di certificazione adottati, nonché gli aspetti e le modalità organizzative collegate alla cura e protezione dei processi di produzione e confezionamento, creando al contempo una condizione di maggiore soddisfazione e favore per i lavoratori, si introduce un servizio di lavaggio abiti da lavoro da attivare a cura e carico aziendale, gradualmente e possibilmente nel primo trimestre nel corso dell'anno 2015, in ogni singolo sito produttivo.

 Nell'ambito delle direttrici generali che saranno proposte e valutate dall'Azienda per l'implementazione a livello nazionale del servizio, in ogni Stabilimento saranno costituiti Gruppi di lavoro congiunti (Direzione Aziendale/RSU) per discutere e monitorare le fasi operative di implementazione, realizzazione ed evoluzione del suddetto servizio.

Contemporaneamente alla scelta di attivare il suindicato servizio, le Parti intendono confermare che il sistema delle pause intermedie retribuite (durata e numero per ogni turno/giornata lavorativa) applicato nei Siti produttivi attraverso la sottoscrizione di intese e/o attraverso l'adozione di prassi e/o soluzioni organizzative concordate e consolidate, ha rappresentato negli anni, e continua a rappresentare, una condizione di miglior favore rispetto alle norme di Legge e di CCNL vigenti, tale da

g

My

assorbire e compensare totalmente i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per lo svolgimento delle operazioni di vestizione/svestizione degli indumenti da lavoro e di percorrenza dagli spogliatoi ai reparti assegnati per lo svolgimento delle mansioni (e viceversa), nonché i tempi connessi alle procedure (da adottare) relative al ritiro/consegna del vestiario con riferimento al servizio oggetto del presente paragrafo.

In riferimento al suindicato capoverso, resta inteso che, qualora la normativa di legge o le disposizioni del Contratto collettivo di riferimento dovessero intervenire in futuro per regolare la materia e/o per collegare ad essa oneri economici aggiuntivi (con particolare riferimento alle operazioni di vestizione/svestizione/percorrenza collegate all'effettuazione della prestazione lavorativa), le Parti si impegnano a ridiscutere le attuali condizioni.

T
M
S

• **Organizzazione del lavoro**

In considerazione della fondamentale necessità di rispondere in maniera sempre puntuale, efficace ed efficiente alla variabilità e alle fluttuazioni della domanda di mercato, viene confermata l'attuale articolazione e strutturazione dell'organizzazione del lavoro degli Stabilimenti, così come concordata e stabilita a livello centrale nei diversi Accordi integrativi e così come declinata e specificata nell'ambito dei singoli accordi di Sito.

Le Parti, nel ribadire l'esigibilità nell'applicazione degli istituti organizzativi e contrattuali sottoscritti, ed in coerenza con le necessità di migliorare la capacità di risposta dei siti, stabiliscono che la prestazione "domenicale aggiuntiva produttiva", già normata e descritta negli Accordi in essere, dovrà essere comunicata dall'Azienda alle RSU entro il giovedì della settimana precedente, salvo casi eccezionali, oggetto di confronto, in cui il preavviso potrà essere effettuato con una settimana di anticipo rispetto alla domenica produttiva programmata. La presente previsione sostituisce ogni diversa pattuizione/prassi definita a livello locale.

Rimangono invariati gli altri fattori/modalità di applicazione in essere, collegati all'istituto delle domeniche produttive.

S
E
P

S

S

S

S

23

S

S

S

S

S

S

S

S

Q

Con riferimento al paragrafo suindicato ed in coerenza con quanto previsto dalla normativa fiscale in vigore, le Parti si danno atto che i trattamenti economici spettanti per le prestazioni eseguite in occasione delle domeniche produttive aggiuntive, in quanto correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, e quindi aventi rilevanza ai fini del miglioramento della competitività aziendale, hanno le caratteristiche per l'applicazione dell'agevolazione fiscale previste dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014, emanati in applicazione della Legge 228/2012.

Le Parti si incontreranno in caso di modifica della normativa collegata alla suindicata previsione.

M

Le parti individuano pertanto il numero di turni lavorativi aggiuntivi, rispetto ai 18 turni settimanali che rappresentano la normale articolazione dell'organizzazione produttiva nei vari siti, quale indicatore quantitativo di riferimento, ai sensi dell'art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

A

Si stabilisce inoltre che, presso i Siti nei quali sono stati implementati ed attivati (o sono in effettivo corso di attuazione), modelli di turnazione in produzione/confezionamento "a ciclo continuo" (o a 21 turni settimanali senza produzioni aggiuntive domenicali), a decorrere dall'anno 2014, ad integrazione rispetto a quanto disposto dagli accordi aziendali in essere, per la sola Domenica di Pasqua ed esclusivamente per il personale per il quale è stata prevista e programmata in quella stessa giornata la prestazione lavorativa ordinaria secondo l'applicazione della regolare turnazione, verranno maturate 8 ore di ROL aggiuntive (nel caso non sia richiesta l'effettiva prestazione lavorativa).

• **Occupazione**

d

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

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

de

Inoltre, compatibilmente con la situazione descritta in premessa e con le concrete esigenze organizzative, nel corso del triennio sono state realizzati ulteriori passaggi di progressiva e graduale stabilizzazione degli organici.

Nell'arco temporale del prossimo triennio, in funzione delle reali necessità di organico, anche connesse all'eventuale turnover, vengono confermate, in linea generale, i criteri di stabilizzazione già attualmente applicati: valorizzazione del personale assunto 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 (soprattutto nell'ambito dei Siti produttivi); inserimenti attraverso l'istituto contrattuale dell'Apprendistato.

Si conferma che i rapporti di lavoro a tempo determinato, privilegiati, ove possibile, rispetto ad altre forme contrattuali, 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.

• Welfare aziendale

Nel corso della vigenza contrattuale del presente Accordo verrà attivata una Commissione tecnica paritetica che, in via generale, avrà il compito studiare e verificare nuove ed evolutive forme e soluzioni di welfare aziendale in grado di integrare e sviluppare l'assetto e le forme di applicazione in essere all'interno del Gruppo.

L'analisi della Commissione sarà finalizzata a mettere in condizioni le Parti contraenti di avere elementi tecnici di conoscenza da poter eventualmente considerare e valutare nell'ambito del

prossimo rinnovo dell'accordo integrativo aziendale. In particolare verranno approfonditi i seguenti aspetti, anche attraverso il contributo di soggetti esperti esterni: le best-practice adottate nel mondo del lavoro, gli aspetti normativi collegati ai sistemi di welfare (compresi quelli contributivi e fiscali), le prospettive/possibilità di applicazione rispetto alla composizione (anagrafica, sociale, familiare, ecc...) della popolazione aziendale.

- **Osservatorio professionalità**

Le Parti, nel ribadire quanto dichiarato sullo Sviluppo professionale nell'Accordo Integrativo 24.6.2011 e nel confermare l'impianto applicativo ed operativo previsto nel medesimo Capitolo, intendono sottolineare che, nel corso dell'ultimo triennio, sono stati sviluppati ed attivati, tramite Accordi specifici di Sito, ulteriori percorsi di sviluppo professionale (ad esempio nello Stabilimento di Novara e nello Stabilimento di Ascoli), mentre sono progrediti, ed in alcuni casi portati a completamento, i percorsi già in corso di realizzazione negli altri Stabilimenti.

In particolare vengono confermati i sottoindicati elementi strutturali del sistema di sviluppo della professionalità:

- valore economico dello step: Euro lordi 40,00 o 33, 00 in funzione dei specifici criteri determinati nel suindicato accordo;
- i criteri economici e retributivi di applicazione dello step e degli inquadramenti (incidenze dirette ed indirette): 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.
- i criteri ed i tempi di applicazione: valutazione idonea su competenze tecniche e organizzative 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.

Al fine di continuare ad effettuare il monitoraggio e lo studio sulla natura e sui contenuti dei percorsi professionali attivati e, più in generale, sul sistema di applicazione dello Sviluppo professionale in Azienda, viene attivato un Osservatorio tecnico (composto da 3 membri aziendali e da 5 membri del

Q

Coordinamento sindacale) che, nel corso della vigenza contrattuale del presente accordo, si occuperà di approfondire le dinamiche attuative dello sviluppo professionale nei diversi siti/aree organizzative.

PREMIO DI PRODUZIONE PER OBIETTIVI

Le Parti riconoscono che il Premio di Produzione per Obiettivi, nella sua dinamica nel corso degli anni, ha rappresentato una leva fondamentale per il miglioramento continuo degli indicatori aziendali, con particolare riferimento ai fattori collegati all'andamento e alla performance degli stabilimenti.

Nello stesso tempo il Premio di Produzione per Obiettivi ha stimolato e fatto crescere il coinvolgimento e la partecipazione diretta delle RSU e delle singole persone nelle dinamiche collegate all'analisi e scelta dei parametri/indicatori di risultato, al monitoraggio dei risultati, all'individuazione/adozione delle idonee misure di intervento, in un'ottica di crescita complessiva dell'organizzazione e dei fattori di business/produttivi.

Con l'obiettivo di rendere maggiormente coerente ed omogenea l'azione di impulso del PPO rispetto ai risultati economici complessivi aziendali, senza disperdere o diminuire i fondamentali elementi di partecipazione e coinvolgimento delle persone suindicati, le Parti hanno stabilito di modificare l'architettura e la modalità di applicazione del premio, previsti nell'Accordo del 24.6.2011 e precedenti, secondo i criteri di seguito descritti.

Il Premio di Produzione per Obiettivi (PPO) continuerà ad essere composto da tre parametri: Redditività aziendale, Qualità e Prestazione.

Redditività aziendale

Il parametro di riferimento per il calcolo della redditività aziendale continuerà ad essere l'incidenza percentuale del Reddito Operativo sul valore dei Ricavi del Bilancio consolidato della Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni, redatto secondo i criteri IAS/IFRS.

La determinazione del valore base (pari al 30% del messo in palio), del valore obiettivo (pari al 100% del messo in palio), del valore supero (pari al 130% del messo in palio) è così strutturata:

- "Base": miglior risultato di Redditività aziendale dei precedenti quattro anni, diviso due;

- “Obiettivo”: miglior risultato di Redditività aziendale dei precedenti quattro anni;
- “Supero”: 130% del miglior risultato di Redditività aziendale dei precedenti quattro anni.

I risultati intermedi tra Base ed Obiettivo e tra Obiettivo e Supero saranno calcolati per interpolazione lineare.

Con l’obiettivo di creare un percorso di graduale realizzazione ai nuovi criteri, le Parti concordano che la determinazione del valore “Base/Obiettivo/Supero” per gli anni 2014, 2015, 2016 avverrà secondo il seguente schema:

Anno	Base (30% del messo in palio)	Obiettivo (100% del messo in palio)	Supero (130% del messo in palio)
2014	Applicazione del regime in vigore nel triennio 2011-2013		
2015	Miglior risultato di redditività dei precedenti 3 anni, diviso due	Miglior risultato di redditività dei precedenti 3 anni	130% del miglior risultato di redditività dei precedenti 3 anni
2016	Miglior risultato di redditività dei precedenti 4 anni, diviso due	Miglior risultato di redditività dei precedenti 4 anni	130% del miglior risultato di redditività dei precedenti 4 anni

Prestazione

Vengono confermati gli indicatori di prestazione/gestionali in essere, 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 indicatori di performance avverrà a livello di sito per permettere la massima focalizzazione sulle specificità locali e per poter migliorare, con strumenti massimamente efficaci, la produttività e la competitività del sito stesso.

Qualità

Vengono confermati gli indicatori di prestazione/gestionali in essere, anche nella loro dinamica evolutiva, che potranno ulteriormente variare e diversificarsi a fronte di nuove esigenze e priorità che

dovessero emergere (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 (secondo le specifiche declinate nel presente capitolo, per un peso percentuale pari al 10%), all'ambiente e alla sostenibilità. La determinazione di questi indicatori di performance avverrà a livello di sito, per permettere la massima focalizzazione sulle specificità locali e per poter migliorare, con strumenti massimamente efficaci, 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.

L'accesso alla fascia corrispondente al valore "supero" (superiore al 100% ,fino al 130%) sarà proporzionata e collegata al risultato della redditività aziendale come precedentemente descritta e, dall'anno 2015, in base al nuovo criterio, sarà regolamentata come segue:

Anno 2014: applicazione del regime in vigore per il triennio 2011-2013

Anno 2015:

Risultato Redditività Aziendale	Risultato Prestazione e Qualità di Stabilimento
Da 90% a <95% del miglior risultato dei precedenti tre anni	erogazione fino al 110%
Da 95% a <98% del miglior risultato dei precedenti 3 anni	erogazione fino al 120%
da 98% del miglior risultato dei precedenti 3 anni	erogazione fino al 130%

B

hy

2016:

Risultato Redditività Aziendale	Risultato Prestazione e Qualità di Stabilimento
Da 95% a <97% del miglior risultato dei precedenti 4 anni	erogazione fino al 110%
Da 97% a <99% del miglior risultato dei precedenti 4 anni	erogazione fino al 120%
da 99% del miglior risultato dei precedenti 4 anni	erogazione fino al 130%

MA

A partire dall'anno 2015 l'indicatore I.V.P.C. (indice variabile produttività complessiva) non sarà più applicato nel meccanismo di calcolo dei risultati relativi ai parametri di stabilimento.

My

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 e il confronto tra le R.S.U. (assistite dalle Segreterie Territoriali) e l'Azienda per l'inserimento a partire dall'anno 2015, di parametri specifici riferito al "sito uffici". Nel caso non fosse possibile condividere indicatori specifici verrà applicata la media del risultato dei singoli PPO, secondo le 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, indicativamente, entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, dopo un'adeguata fase informativa e consultiva, e dovrà riportare in maniera precisa il riferimento/descrizione degli indicatori, le modalità e la fonte dei dati/di calcolo dei valori di riferimento (in particolare per la determinazione di base, obiettivo e supero).

↑
↓
⊗

Le Parti confermano le procedure previste nell'Accordo Integrativo 24.6.2011 con riferimento alla mancata sottoscrizione dell'accordo a livello di singolo sito:

- verrà effettuato un passaggio di verifica e confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali;
- in caso di permanenza delle condizioni di mancato 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 (da prendere come riferimento per il PPO);

↑
↓
⊗

⊗

↓

Dele

al

gf

J

lh

⊗

↑
↓
⊗

Valore del Premio

Il valore del Premio messo in palio per il triennio 2014-2016 sarà pari ad Euro lordi 7.450, con la sottoindicata ripartizione annuale:

Anno	Redditività	Prestazione	Qualità	Totale
2014	800	800	800	2.400
2015	800	850	800	2.450
2016	800	1.000	800	2.600

Condizioni generali di erogazione del Premio

Le parti concordano che il Premio di Produzione ad Obiettivi, rappresenta una erogazione correlata ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, collegata ai risultati riferiti all'andamento economico dell'impresa e ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, avente le caratteristiche per beneficiare dello sgravio contributivo previsto in favore della contrattazione di secondo livello di cui all'art. 1, commi 67 e 68, della Legge 247/2007 come modificato dall'art. 4, comma 28, della Legge 28 giugno 2012, n.92 e successive modificazioni.

Su dette somme, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa fiscale vigente, si rende applicabile l'agevolazione fiscale prevista dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014, emanati in applicazione della Legge 228/2012.

Con riferimento al personale cessato nel corso del 2014, le Parti hanno inteso dare continuità all'Accordo di Gruppo del 24.06.2011 ancorché scaduto, continuando ad erogare il PPO per l'anno 2014 con le modalità ivi previste.

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.

3

[Handwritten mark]

Viene confermato che 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).

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.

Indicatore di Sicurezza

Con l'obiettivo di regolamentare l'applicazione degli indicatori collegati al tema "sicurezza" all'interno del PPO, si stabilisce di applicare, dall'anno 2014, i seguenti criteri di parametrizzazione/misurazione :

-il parametro relativo alla sicurezza dovrà essere direttamente previsto nel caso in cui il Sito abbia ottenuto, nell'anno precedente a quello di riferimento per la determinazione e discussione dei parametri/indicatori del PPO, un risultato dell'indicatore "Indice di Frequenza" (IF) superiore al miglior risultato dell'Indice di Frequenza degli ultimi tre anni dell'area Bakery o dell'area Meal Solutions (con riferimento all'area di appartenenza del Sito stesso);

-nelle situazioni di cui al punto precedente l'indicatore di sicurezza all'interno del PPO sarà regolamentato secondo il seguente schema di combinazioni :

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

Risultato Audit	Risultato IF (vs target IF fissato a livello di sito)	Sistema di erogazione del premio
Tra obiettivo e superato	Uguale/migliore del target	Si considera il risultato dell'audit ed è possibile prevedere, a livello di sito, un criterio proporzionale di miglioramento del risultato dell'audit stesso vs IF (fino a max 130%)
Obiettivo	Uguale/migliore del target	Si considera il risultato dell'audit ed è possibile prevedere, a livello di sito, un criterio proporzionale di miglioramento del risultato dell'audit stesso vs IF (fino a max 130%)
Tra base ed obiettivo	Uguale/migliore del target	Si considera il risultato dell'audit ed è possibile prevedere, a livello di sito, un criterio proporzionale di miglioramento del risultato dell'audit stesso vs IF (fino a max 100%)

Risultato Audit	Risultato IF (vs target IF fissato a livello di sito)	Sistema di erogazione del premio
Peggior della base	Uguale/migliore del target	Si considera il risultato dell'audit ed è possibile prevedere, a livello di sito, un criterio proporzionale di miglioramento del risultato dell'audit stesso vs IF (fino a max 75%)
Tra obiettivo e supero	Peggior del target	Erogazione pari al 99%
Tra 70% e 99%	Peggior del target	Erogazione risultato dell'audit fino al (max) 99%
Tra base e 70%	Peggior del target	30%
Peggior della base	Peggior del target	Nessuna erogazione

- la definizione, a livello di sito, del target/obiettivo dell'IF deve prevedere un risultato migliorativo rispetto al risultato dell'IF dell'anno precedente;
- i criteri previsti dal presente paragrafo non verranno applicati ai Mulini, in relazione alla loro particolare struttura organizzativa;
- resta inteso che se a conclusione del triennio oggetto del presente Accordo dovessero emergere palesi distorsioni nell'applicazione del suindicato modello le Parti si incontreranno per apportare gli opportuni ed idonei correttivi.

RETE VENDITA DIRETTA

Scenario evolutivo del Trade in Italia

Lo scenario economico italiano condiziona la fiducia dei consumatori e la propensione alla spesa che risulta in flessione per il terzo anno consecutivo.

La distribuzione italiana continua a registrare fatturati in calo e profitti ridotti ad un terzo rispetto alla situazione pre-crisi, questo contesto ha conseguentemente comportato una riduzione del numero dei negozi nel totale della GDO italiana: nel 2013 il saldo aperture/chiusure mostra una diminuzione di 1.000 PV fra supermercati e ipermercati. L'unico format che investe nella crescita dei PV è il Discount che di recente però mostra un rallentamento nel fatturato.

Sono le nuove tecnologie e i nuovi stili di acquisto i soli a registrare un passo positivo: la crescita del giro di affari dell'e-commerce di beni alimentari nel 2013 è stata del 24,3%.

Il consumatore che nel 2012 e 2013 ha tagliato drasticamente le quantità acquistate, nel 2014 focalizza le strategie di risparmio su un paniere già ampiamente razionalizzato attraverso l'acquisto di private label, scelta di PV discount, acquisti in promozione, riduzione volumi e cambio mix prodotto o della categoria maggiormente conveniente. In un contesto simile, il trade evolve i propri accordi di acquisto abbandonando alcune centrali per entrare in altre, allo scopo di ottenere condizioni migliori; in casi peggiori si assiste a dismissioni di intere reti di vendita per aumentare o segmentare la concentrazione territoriale. In altri casi, soprattutto le realtà locali, arrivano al fallimento.

In questo contesto, sempre più competitivo, la Region Italy ribadisce l'importanza dell'attuale struttura organizzativa di vendita, determinante nel presidio delle insegne a livello internazionale, nazionale e locale.

Tematiche tecniche

Al fine di affrontare con maggiore efficacia il contesto suindicato, le Parti si sono confrontate su alcune tematiche specifiche, collegate all'attività del Funzionario di Vendita, approfondendo, anche in incontri di natura tecnica, i possibili interventi da implementare.

In particolare il confronto si è focalizzato sugli aspetti collegati all'organizzazione del lavoro, sui sistemi/meccanismi incentivanti, su soluzioni di flessibilità della prestazione lavorativa.

La condizione conclusiva del confronto non ha consentito l'adozione di variazioni rispetto alle modalità operative già vigenti e normalmente adottate, che quindi vengono confermate nella loro dimensione attuativa e organizzativa.

Le Parti confermano il reciproco interesse a riconsiderare in futuro gli aspetti esaminati nell'ambito della discussione del presente accordo, in relazione alla particolare significatività delle tematiche poste al centro dell'analisi e del confronto.

Strumenti di lavoro

Allo scopo di consentire ai VV.PP di essere dotati di strumenti di lavoro aggiornati, l'azienda si impegna, alla naturale scadenza del contratto di leasing, a valutare la sostituzione degli strumenti Hardware attualmente in dotazione, dopo aver effettuato un test con alcuni VVPP.

Rimane confermata la vettura attualmente assegnata e le relative dotazioni di sicurezza.

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 2016.

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.

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.

2

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

Fai - Cisl Nazionale

Flai - Cgil Nazionale

Uila - Uil Nazionale

Unione Parmense Industriali

OO.SS. Provinciali

Coordinamento RSU e VV.PP.

Murri

Panari

Handwritten signatures in blue ink for Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni.

Handwritten signature in blue ink for Fai - Cisl Nazionale.

Handwritten signature in blue ink for Flai - Cgil Nazionale.

Handwritten signatures in blue ink for Uila - Uil Nazionale, including names like Giulio Felletti, Giulio Spavanti, and Adriano Caracciolo.

Handwritten signatures in blue ink for Unione Parmense Industriali.

Handwritten signatures in blue and green ink for OO.SS. Provinciali.

Handwritten signatures in blue ink for Coordinamento RSU e VV.PP.

Handwritten signatures in blue ink, including names like Prof. Vigorelli, Amore, and Nohi.

Handwritten signatures in blue ink, including names like Gabriele, Antonio, and others.

Handwritten signatures in blue ink, including names like Tommaso, and others.