

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 novembre 2006, in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

- LA SOCIETA' NUMBER1 LOGISTICS GROUP S.P.A., rappresentata da Giampaolo Calanchi, Davide Villani e Francesco Ruffini e assistita da Luigi Barili e Giulio Natali e dal Signor Claudio Robuschi dell'Unione Parmense degli Industriali

E

- LA FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL in rappresentanza delle maestranze dipendenti e in persona dei signori Sergio Retini, Armando Savignano, Stefania Crogi, Ivano Comotti, Giampiero Sambucini e Pierluigi Talamo con l'assistenza dei Segretari provinciali delle rispettive organizzazioni Territoriali delle province di Bari, Caserta e Parma, con la partecipazione delle R.S.U. nelle persone dei componenti firmatari,

si è stipulato e convenuto quanto segue ad integrazione del CCNL 14 luglio 2003 per gli addetti all'industria alimentare.

### **1. MERCATO, SCENARI ESTERNI E LINEE DI SVILUPPO DI NUMBER1**

Il mercato logistico in cui compete Number1 è un mercato che in Italia vale alcune decine di miliardi di euro, molto "frammentato" e con buone opportunità di sviluppo. Sono queste opportunità di sviluppo che hanno attratto in Italia negli ultimi anni operatori logistici internazionali, che hanno creato in poco tempo una concentrazione del mercato, acquisendo o mettendo in difficoltà gli operatori regionali di minori dimensioni, e portando maggior competizione sul fronte dei costi e del servizio.

In questo contesto Number1 si propone come operatore logistico focalizzato principalmente sul settore della "grocery", con un'offerta di servizi altamente qualificata anche in virtù delle proprie origini che derivano dall'esperienza logistica dell'azienda che l'ha costituita. La conoscenza approfondita dei processi e delle esigenze delle aziende di produzione ha consentito e consentirà a Number1 di proporsi con un'offerta competitiva in termini di servizio ed efficienza verso il mercato alimentare e non solo. Un fattore fondamentale per il successo di Number1 è rappresentato dalla professionalità, dalla competenza, dalla cultura aziendale e dal senso di appartenenza di tutte le persone che concorrono al raggiungimento degli obiettivi, qualità queste che sono caratteristiche del mondo Barilla.

Il 2006 è stato un anno importante per Number1, perché con il definitivo passaggio delle persone ancora in regime di distacco da Barilla, Number1 è diventata una società completa, dotata di tutte le leve organizzative e delle persone necessarie per competere nel difficile e complesso mercato dei servizi logistici.

Le parti danno atto che lo sviluppo avuto da Number1 da quando è nata ad oggi è stato possibile grazie alla determinazione con cui si è lavorato per la creazione di un nuovo business, alla competenza e all'affidabilità delle sue persone, alla rapidità e flessibilità con cui è Number1 è stata

capace di reagire ed anticipare i cambiamenti di scenario e le necessità dei Clienti, tutti fattori che questo Accordo Aziendale, il primo della sua storia intende sottolineare, preservare e rafforzare.

Nel triennio 2007-2009 Number1 dovrà acquisire ulteriori Clienti nel mercato dei Produttori di Marca nel grocery, dovrà rafforzare la propria presenza nel canale ho.re.ca. e farmacia, e dovrà entrare nel mercato della Grande Distribuzione e dei Ce.Di.

Per raggiungere questi obiettivi Number1 dovrà riposizionarsi strategicamente distinguendosi come operatore logistico in grado di ottimizzare i volumi ed i flussi dei Produttori e dei Distributori lungo tutta la filiera, sviluppando un curva costo/servizio migliore dei competitori (allegato 1).

## 2. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DIRITTO DI INFORMAZIONE

Il conseguimento dei sopracitati obiettivi richiede, oltre ad un grande impegno dell'intera organizzazione, capacità progettuali e realizzative, un sistema di relazioni in grado di comprendere la realtà di una società di servizi con l'assunzione di un ruolo coerente ed attivo per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Il sistema di relazioni industriali si configura pertanto come l'ambito in cui l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori si confrontano scambiandosi le necessarie informazioni ed aggiornamenti sugli obiettivi e le strategie aziendali, con modalità orientate alla risoluzione delle concrete problematiche aziendali.

A tal fine, viene condiviso che il sistema si articolerà su un doppio livello di interlocuzione, centrale e locale.

Al livello centrale vengono deputati gli ambiti e le tematiche trasversali e di interesse generale.

Allo scopo le parti convengono sulla costituzione di un Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, composto da nove membri scelti tra le R.S.U. e assistito dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL E UILA-UIL.

Saranno affrontati in tale sede gli ambiti relativi a informazioni sulle strategie aziendali, sull'andamento del mercato, sull'andamento economico e del livello di efficienza e di competitività, sull'andamento dell'occupazione, sulle politiche di formazione, sull'organizzazione del lavoro e il rinnovo dell'accordo aziendale.

Quando gli incontri sono convenuti con l'Azienda, la stessa, previa verifica, sosterrà i costi di trasferta sostenuti dai componenti del Coordinamento. In occasione degli incontri con l'Azienda, i permessi di cui usufruiranno i componenti del Coordinamento non incideranno sul monte ore dei permessi previsti dal CCNL.

Il Coordinamento si riunirà almeno una volta all'anno. Nell'occasione sarà consegnata copia del bilancio aziendale.

Tre componenti del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. Number1 potranno partecipare all'incontro di informazione annuale di Barilla G e R Fratelli Società per Azioni con il Coordinamento delle R.S.U. Barilla alle medesime condizioni definite per il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. Number1.

Al livello locale, le R.S.U., ove esistenti, e le Organizzazioni Sindacali Territoriali sono gli interlocutori per affrontare i temi legati alle problematiche operative di sito negli ambiti previsti dal CCNL.

Le parti valuteranno congiuntamente se attivare Commissioni Tecniche Bilaterali a fronte di specifici temi per i quali sia ritenuto opportuno effettuare approfondimenti.

Le parti condividono che l'impianto del sistema sarà oggetto di monitoraggio periodico al fine di verificare la rispondenza alle reciproche esigenze di miglioramento del sistema delle relazioni.

### 3. APPALTI

Il business model di Number1 prevede la centralità del lavoro dipendente per le attività chiave per il funzionamento dell'organizzazione quali, a titolo esemplificativo:

- lo sviluppo dei Clienti esistenti o l'acquisizione di nuovi Clienti;
- la soddisfazione e la gestione operativa dei Clienti;
- la progettazione e il ridisegno del network distributivo;
- la gestione operativa della rete e l'attività di controllo del box operativo;
- la pianificazione dei flussi, dei viaggi primari e secondari e degli spazi;
- il controllo dell'ingaggio dei trasporti primari;
- i sistemi informativi;
- l'amministrazione, il controllo della gestione economica dell'azienda e del sistema qualità;
- gli acquisti e l'ufficio tecnico;
- l'organizzazione e la gestione/sviluppo del personale.

Sono inoltre strategiche per Number1 i rapporti di fornitura :

- con primarie società di trasporto per il cosiddetto trasporto primario;
- con società terze di movimentazione per la movimentazione fisica del prodotto nei magazzini e nelle piattaforme distributive;
- con una flotta di "padroncini" distribuiti in tutta Italia per la distribuzione locale ed al dettaglio.

Le parti, alla luce di quanto sopra, ritengono che si dovrà cogliere ogni opportunità per allineare l'organizzazione di Number1 al modello di business logistico, attraverso la focalizzazione dei dipendenti diretti sulle attività chiave. In particolare, le parti convengono che previo esame congiunto, le attività dei dipendenti addetti all'attività di movimentazione saranno riorganizzate sempre più su attività di controllo e di verifica della qualità del servizio; resta inteso che eventuali uscite di personale nelle aree di movimentazione non saranno sostituite.

Number1 conferma che le società appaltatrici eseguiranno gli appalti a mezzo proprio personale disponendo della necessaria organizzazione e che le stesse forniranno l'elenco delle altre imprese presso le quali operano.

Le società appaltatrici, inoltre, dovranno garantire che le prestazioni vengano rese da proprio personale dipendente o da soci, in piena ottemperanza alla vigente disciplina laburistica e previdenziale e nel rispetto del CCNL di riferimento, e che lo stesso sarà costantemente coordinato da responsabili, idonei per qualifica e preparazione tecnica.

Si conferma che Number1 informerà dei rischi specifici e delle misure di prevenzione, protezione ed emergenza adottate dall'Appaltante in relazione alla sua attività.

La società appaltatrice porterà a conoscenza di tali rischi i propri dipendenti destinati a prestare la loro opera nell'ambiente predetto, a controllare l'esistenza e l'applicazione delle misure di prevenzione ed a sviluppare un costante controllo durante l'esecuzione dei lavori.

Number1 si impegna a richiedere alle società appaltatrici di esibire il CCNL che viene applicato dalle stesse ai propri lavoratori dipendenti o ai soci lavoratori.

Oltre quanto sopra esposto, nei confronti di Number1 e delle società appaltatrici ai fini di assicurare

la genuinità dell'appalto faranno capo una serie di obbligazioni ed adempimenti derivanti da norme di legge o dalle policies aziendali che saranno recepite nei contratti di appalto stessi.

Number1 con proprie procedure si impegna a verificare che quanto sopra venga applicato dalle società appaltatrici.

Nei contratti di appalto sarà anche prevista la possibilità per Number1 di risolvere i contratti di diritto qualora l'Appaltatrice si renda inadempiente di alcune specifiche obbligazioni.

#### 4. FORMAZIONE

La formazione rappresenta un importante investimento nello sviluppo delle conoscenze dei lavoratori e nel miglioramento degli aspetti comportamentali. I percorsi formativi dovranno essere articolati con continuità nell'intero arco lavorativo delle persone, al fine di valorizzare al meglio le capacità e le competenze di ciascuno per svolgere al meglio il proprio lavoro.

La formazione sarà in funzione di esigenze concrete, dipendenti da bisogni del business, da nuovi sistemi da introdurre e dal rispetto della normativa vigente.

La formazione del personale sarà continua, riguarderà sia gli aspetti comportamentali, sia lo sviluppo delle competenze professionali e coinvolgerà in misura diversa tutto il personale dipendente. Tenendo conto dell'elevata importanza che ricopre la formazione per la crescita professionale dei dipendenti di Number1, l'Azienda darà informazione alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro di informativa annuale sui principali programmi formativi, nel corso del quale le Organizzazioni Sindacali forniranno indicazioni finalizzate a migliorare la formazione per i dipendenti di Number1.

Le principali aree oggetto di intervento formativo nel corso del 2006 e nei prossimi anni sono:

##### Formazione alla Qualità

Number1 ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001:2000.

Aderire a UNI EN ISO 9001:2000 permette di certificare che le attività svolte diano garanzia ed evidenza che i processi sono in grado di produrre in modo sistematico un servizio conforme alle specifiche del cliente e alle leggi vigenti.

La certificazione UNI EN ISO 9001:2000 è finalizzata al miglioramento continuo, che va al di là del semplice rispetto dei vincoli normativi.

La formazione sulla qualità in Number1 è fatta su temi specifici di volta in volta emergenti o strutturale nel corso di tutto l'anno.

Nel corso del 2006 sono state effettuate 300 ore di formazione sulla Qualità, che hanno coinvolto 61 persone. Uguale stima è prevista per il 2007.

##### Formazione sulla Sicurezza Alimentare

Ogni struttura di Number1 ha un team addetto alla sicurezza alimentare, che segue la verifica e il mantenimento dei livelli di igienicità della struttura e dei prodotti. Le persone coinvolte, una sessantina in tutto, vengono formate ed aggiornate con corsi ogni anno (nel 2006 ognuno ha fatto una giornata di formazione).

Nel 2006 sono stati fatti 17 audit HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point)

Il livello igienico sanitario della singola piattaforma è consultabile direttamente sulla Intranet aziendale.

Anche per il 2007, 2008, 2009 e 2010 si seguiranno i programmi di formazione erogati nel 2006. A livello di stima, si prevede una formazione complessiva di 300 ore annue, tenendo conto anche dell'evoluzione legislativa in materia.

#### Formazione sulla prevenzione e sicurezza del lavoro

Per tutte le strutture, ex D.Lgs. 626/94, è predisposto e aggiornato costantemente il Documento di valutazione del rischio, il Documento di valutazione del rischio e incendi e il Piano di Emergenza. All'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 è stata fatta attività di formazione e informazione a tutti i dipendenti di Number1.

Ogni anno viene fatta un'attività di formazione e informazione a tutti i dipendenti.

Anche nel 2007 proseguiranno i programmi e le attività di formazione iniziate nel 2006, che porteranno a una formazione erogata stimata in circa 350 ore.

#### Formazione Professionale

La formazione professionale sarà decisa in base a specifiche esigenze formative di ogni singola persona.

Nel primo semestre 2006 sono state erogate 340 ore di formazione.

È prevista, per gli anni 2007, 2008 e 2009 e 2010, una stima di circa 500 ore di formazione professionale annua.

#### Formazione per RF, tracciabilità, nuovi progetti

In occasione di progetti importanti che impattano su Number1, sarà erogata una formazione specifica.

Per l'implementazione del Transformation to Last (SAP), sono state coinvolte nella formazione - capillare nella rete - tutte le persone (71) che avevano la responsabilità dell'implementazione nelle singole sedi.

Programmi di formazione specifici sono stati previsti e saranno previsti per la radiofrequenza e la rintracciabilità delle merci.

Particolare attenzione nel 2007 sarà riservata all'addestramento del personale sul nuovo Sistema di Magazzino di Number1 (progetto Win-Warehouse Infrastructure Number1-) che ha come obiettivo di dotare l'azienda di un sistema informatico di gestione dei magazzini, in grado di superare le criticità attuali e supportare la crescita per il triennio 2007-2009. L'introduzione di WIN comporterà un massiccio intervento formativo per il personale dipendente di Number1, stimato per il 2007 in 5000 ore.

Per tutti questi programmi di formazione Number1 ha valutato e valuterà la possibilità di ricorrere alla Formazione Finanziata e a Fondimpresa

### 5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti condividono che le implicazioni sul personale dei cambiamenti organizzativi saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali territoriali e con la R.S.U. ove esistente.

Si conferma che l'organizzazione del lavoro, nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro, dovrà assicurare la flessibilità, l'efficienza e la rapidità necessarie a Number1, supportando sempre più gli obiettivi aziendali.

Infatti, le caratteristiche del business di Number1 possono comportare la rapida acquisizione, ma anche la perdita di Clienti, o la necessità di dare implementazione a progetti tesi a migliorare l'efficienza e/o il servizio della rete distributiva di Number1.

Inoltre, l'azienda dichiara che è attualmente in corso uno studio per il ridisegno della rete distributiva di Barilla e che al suo completamento le parti approfondiranno i relativi impatti sull'organizzazione del lavoro a livello di Coordinamento e a seguire nei siti interessati.

## 6. PREMIO VARIABILE AD OBIETTIVI (P.V.O.)

Le parti, dopo aver attentamente valutato il meccanismo di funzionamento recepito nelle precedenti contrattazioni, che ha mostrato la sua validità ed adeguatezza rispetto alle aspettative reciproche, convengono di adottare il seguente sistema di remunerazione variabile.

Si condivide che il premio variabile ad obiettivi per gli anni 2007-2010 sarà erogato per 1/3 sulla Redditività di Number1, intesa come l'incidenza percentuale del Margine Operativo Netto (Differenza fra il Valore della Produzione e il Costo della Produzione) sul valore dei ricavi tipici evidenziato alla voce A.1 "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" del Bilancio d'Esercizio, e per 2/3 su parametri gestionali di Number1 (a titolo esemplificativo tramite un "paniere" di indicatori quali : lo sviluppo del fatturato, il livello del servizio, l'efficienza, gli inventari, i danni etc.).

Per ciascun parametro saranno individuati i valori base (30% del messo in palio), obiettivo (100% del messo in palio) e supero (130% del messo in palio). Risultati intermedi saranno calcolati per interpolazione lineare.

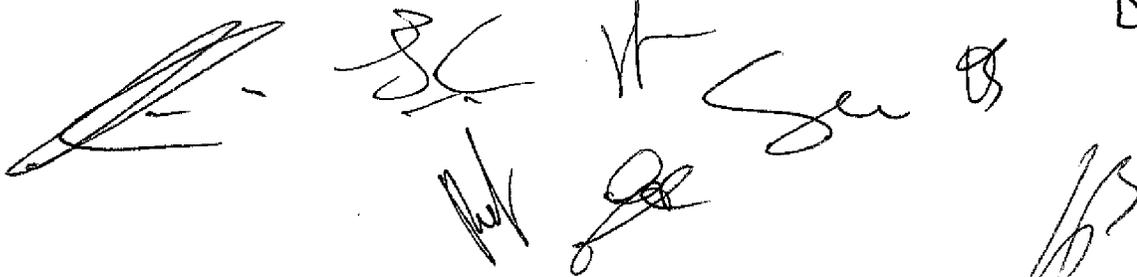
Relativamente al parametro di Redditività si condividono le seguenti modalità di definizione dell'intervallo di Premio: valore base = media ultimi dieci anni, esclusi il migliore ed il peggiore, diviso due; valore obiettivo = secondo miglior valore degli ultimi dieci anni; valore supero = dato corrispondente al 130% del secondo miglior valore degli ultimi dieci anni.

Relativamente ai parametri gestionali, le parti valuteranno la possibilità di identificare ed utilizzare parametri gestionali differenti e specifici di magazzino/piattaforma.

Si conviene che per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo determinato, a prescindere dai risultati conseguiti, a motivo delle oggettive difficoltà di calcolare un premio legato al raggiungimento degli obiettivi e commisurato al periodo di effettiva presenza, sarà erogata una quota forfettaria pari ad una percentuale del 80% del premio messo in palio annuo diviso per 12 e moltiplicato per il numero di mesi di servizio in relazione al rapporto di lavoro.

L'Accordo di individuazione degli indicatori dei parametri gestionali, che dovrà essere sottoscritto entro la fine di marzo di ogni anno in riferimento all'anno in corso, dovrà riportare in maniera precisa la validità temporale degli indicatori, le modalità e la fonte dei dati di calcolo dei valori di Base, Obiettivo e Supero per ciascun indicatore individuato.

In caso di mancato raggiungimento dell'Accordo, le Parti concordano di attivare un confronto con le Segreterie Nazionali per individuare idonee soluzioni.



VALORE DEL P.V.O.

Il messo in palio per il quadriennio 2007-2010 sarà pari a 6.400 (seimilaquattrocento) euro lordi così suddiviso :

- 2007: euro 1600 (milleseicento) lordi
- 2008: euro 1600 (milleseicento) lordi
- 2009: euro 1600 (milleseicento) lordi
- 2010: euro 1600 (milleseicento) lordi

MODALITA' DI EROGAZIONE

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del P.V.O. in relazione al grado di raggiungimento dei tre parametri. Detta erogazione avverrà unitamente alle competenze retributive del mese di luglio di ogni anno per l'anno precedente.

Le parti hanno inteso definire l'importo del P.V.O. in senso omnicomprensivo, 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 T.F.R.

Le parti confermano che i valori lordi delle erogazioni sopra definite non considerano gli effetti dell'art. 2 della Legge 135/97 e saranno oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantire l'invarianza delle erogazioni nette.

Per quanto riguarda le modalità applicative e gestionali del P.V.O., si fa riferimento all'allegato n.2 che è parte integrante del presente accordo.

GESTIONE P.V.O. PER ANNO 2006

Essendosi chiuso al 31.12. 2005 il periodo di riferimento per l'attribuzione del Premio Variabile ad Obiettivi (P.V.O.), di cui all'accordo del 22 aprile 2002, Le parti allo scopo di sopperire alla situazione di carenza contrattuale afferente all'anno 2006, hanno eccezionalmente convenuto quanto segue relativamente a detto anno ed al personale in forza con contratto a tempo indeterminato:

- corresponsione sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali monitorati tramite gli indicatori gestionali previsti nell'accordo del 22 aprile 2002 come da allegato n.3, con un messo in palio che viene eccezionalmente elevato a 1.400 (millequattrocento) euro lordi;
- per quanto riguarda la corresponsione del premio variabile per l'anno 2006 per il personale passato alla data del 1 maggio 2006 in Number 1 a seguito di acquisizione di ramo d'azienda, si conferma il messo in palio in essere al momento dell'acquisizione e, ai fini della determinazione del premio variabile da erogare, si farà riferimento agli stessi criteri indicati nel punto precedente, come da allegato n.3.

Per quanto attiene la modalità di erogazione si fa riferimento al punto "Modalità di erogazione" sopra riportato.

Le parti altresì convengono che per l'anno 2006, al personale con contratto a tempo determinato in forza alla data del 1.11.2006 sarà erogata, a prescindere dai risultati conseguiti, una quota forfettaria

pari ad una percentuale del 60% del premio messo in palio annuo diviso per 12 e moltiplicato per il numero di mesi di servizio in relazione al rapporto di lavoro.

Ai fini del computo del numero di mesi di servizio, le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni di calendario si considerano come un mese intero, mentre le frazioni di durata inferiore a 15 giorni non vengono prese in considerazione.

L'erogazione del premio avverrà unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2006 oppure alla cessazione del rapporto di lavoro, se antecedente.

Le parti convengono che al personale assunto dal 01.05.2006 in seguito all'acquisizione del ramo d'azienda di Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni, verrà erogata a titolo di ERI (elemento retributivo individuale) a partire dal 1 gennaio 2007 una somma lorda pari a euro 309 (trecentonove) annuali, suddivisa in 12 mensilità, senza alcuna incidenza sugli istituti indiretti e differiti.

## 7. ELEMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PRESTAZIONE

Le parti convengono che all'interno dello stesso sede di lavoro i trattamenti economici attualmente erogati e collegati alla prestazione disciplinati dal CCNL (maggiorazioni ex art. 31 CCNL 14.7.2003 Industrie Alimentari) debbano essere i medesimi per tutti i dipendenti che ne hanno diritto.

Pertanto per quanto concerne i trattamenti suddetti, a partire dal 1° maggio 2007 a tutto il personale verranno riconosciuti i trattamenti economicamente più favorevoli tra quelli attualmente in essere nella propria sede di lavoro .

## 8. FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA NUMBER 1

Le parti convengono sulla necessità di verificare, entro luglio 2007, la possibilità di costituire un Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa per la Società Number 1 Logistics Group S.p.A. destinato alla copertura ed integrazione di prestazioni delle spese sanitarie a beneficio del personale dipendente.

Tale fondo avrà perciò esclusive finalità di assistenza sanitaria, come beneficiari tutti i dipendenti a tempo indeterminato in costanza di rapporto di lavoro e si baserà su principi mutualistici.

Le caratteristiche rilevanti del Fondo di Assistenza Sanitaria sono:

- costituirsi come associazione senza scopo di lucro per sé e per i beneficiari degli interventi;
- il Fondo si dovrà dotare di Statuto e Regolamento. Allo scopo le parti firmatarie del presente accordo, delegheranno ad un organismo bilaterale lo svolgimento di tutti gli adempimenti necessari ( statuto e regolamento, voci di spesa ammesse), per l'attivazione del Fondo;
- la gestione del Fondo sarà partecipata fra Azienda , OO.SS e rappresentanti dei dipendenti.
- il finanziamento del Fondo avviene tramite un contributo nella misura del 1% a carico del dipendente e dell'1,4% a carico dell'azienda, da calcolarsi sul minimo tabellare per 12 mensilità.





ALLEGATO N.2

**REGOLAMENTO APPLICATIVO P.V.O.- CASI PARTICOLARI**

A) Personale assunto o cessato nell'anno.

Per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno il premio effettivamente erogato sarà proporzionato in base ai mesi di servizio; ai fini del computo del numero di mesi di servizio, le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni di calendario si considerano come un mese intero, mentre le frazioni di durata inferiore a 15 giorni non vengono prese in considerazione.

B) Cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, considerata l'impossibilità di calcolare un premio legato al raggiungimento degli obiettivi e commisurato al periodo di effettiva presenza, si conviene di erogare una quota forfettaria pari ad una percentuale del 80% del premio messo in palio annuo diviso per 12 e moltiplicato per il numero di mesi di servizio in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene alle modalità di calcolo del periodo di servizio si fa riferimento a quanto indicato nel punto precedente.

C) Personale con ogni tipologia di contratto a tempo determinato

Ai fini del computo del numero di mesi di servizio, le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni di calendario si considerano come un mese intero, mentre le frazioni di durata inferiore a 15 giorni non vengono prese in considerazione.

L'erogazione del premio avverrà unitamente alla retribuzione del mese di dicembre dell'anno di competenza oppure alla cessazione del rapporto di lavoro, se antecedente.

In caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato in corso d'anno, il lavoratore avrà diritto al premio ad obiettivi con le modalità previste per il personale con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro.

D) Personale con contratto di apprendistato

Si conviene che per il personale assunto tramite contratto di apprendistato ai sensi del Dlgs 276/2003 si applicheranno le regole previste per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

E) Variazione di sede di lavoro in corso d'anno

In caso di variazione di sede di lavoro avvenuta in corso d'anno, al lavoratore spetterà un premio annuale determinato sommando, per ciascun periodo di permanenza in una sede di lavoro, il premio annuale determinato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, diviso 12 e moltiplicato per il numero di mesi di permanenza in ciascuna sede di lavoro.

*[Handwritten signatures]*

F) Personale con rapporto di lavoro part-time

Il lavoratore con contratto part-time avrà diritto ad un premio commisurato alla percentuale che si ottiene rapportando il n° di ore settimanali previste dal contratto part-time al n° di ore settimanali previste per un contratto full-time (40 ore).

In caso di personale part-time con rapporto di lavoro a termine il premio sarà calcolato in base alle regole previste per il personale a tempo determinato e poi rapportato alla percentuale determinata con le regole sopra descritte.

*[Handwritten signature]*

G) Assenze dal lavoro

Il premio spetta per tutte le assenze per le quali è prevista la garanzia della retribuzione a carico dell'azienda, anche se ad integrazione dell'intervento degli Enti Previdenziali e/o Assistenziali (Inps, Inail, ecc.).

Il premio non spetta per le assenze per le quali non viene erogata retribuzione.

In caso di assenza parziale nel mese, le frazioni di mese effettivamente lavorato uguali o superiori a 15 giorni di calendario si considerano come un mese intero, mentre le frazioni di durata inferiore a 15 giorni non vengono prese in considerazione.

*[Handwritten signature]*

H) Sospensione dal lavoro

Il premio variabile ad obiettivi non spetta in ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per Cassa Integrazione Guadagni.

TS

*[Large collection of handwritten signatures and initials]*

VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 novembre 2006, in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

la NUMBER1 LOGISTICS GROUP S.p.A., rappresentata dai sigg. Giampaolo Calanchi, Davide Villani e Francesco Ruffini, assistiti dall'Unione Parmense degli Industriali in persona del sig. Claudio Robuschi,

e

LA FAI-CISL, la FLAI-CGIL e la UILA-UIL in rappresentanza delle maestranze dipendenti e in persona dei signori Sergio Retini, Armando Savignano, Stefania Crogi, Ivano Comotti, Giampiero Sambucini e Pierluigi Talamo in rappresentanza del personale dipendente, con l'assistenza dei Segretari provinciali delle rispettive organizzazioni Territoriali delle province di Bari, Caserta e Parma, con la partecipazione delle R.S.U. nelle persone dei componenti firmatari,

si sono incontrati allo scopo di rendere operativo quanto già concordato nell'Accordo del 22 aprile 2002 in tema di Premio Variabile per Obiettivi (P.V.O.) e 2 settembre 2005 in tema di Premio Produzione Obiettivi (P.P.O) per l'ex personale distaccato Barilla e in via transitoria per l'anno 2006 per il Personale dipendente della suddetta società.

Premesso che gli accordi predetti prevedono espressamente:

1) Parametro REDDITIVITA'

Viene confermato l'indicatore previsto dall'Accordo Integrativo Aziendale Barilla del 20 settembre 2003 e comune a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo Barilla.

2) Parametro PRESTAZIONE

Si concorda di utilizzare l'indicatore di seguito riportato, la cui descrizione, modalità di calcolo, unità di misura e fonte dati sono illustrati nel corso dell'incontro e acclusi al presente accordo come allegato 3.1:

- Fatturato NUMBER1 Logistics Group.

3) Parametro QUALITA'/SERVIZIO

Si concorda di utilizzare l'indicatore di seguito riportato, la cui descrizione, modalità di calcolo, unità di misura e fonte dati sono stati illustrati nel corso dell'incontro e acclusi al presente accordo come allegato 3.2:

- Puntualità Netta verso i Clienti.

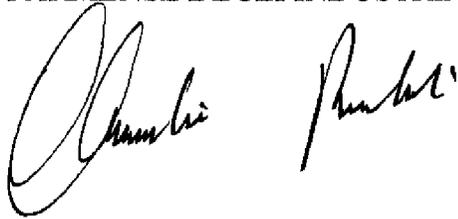
I valori Base, Obiettivo e Supero, ai quali corrisponde una liquidazione rispettivamente pari al 30%, 100%, e 130% dei premi legati ai parametri suddetti, sono indicati nei documenti allegati 3.1 e 3.2 che formano parte integrante del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto

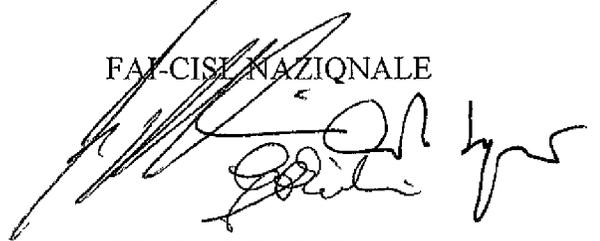
NUMBER1 LOGISTICS GROUP S.p.A.



UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI

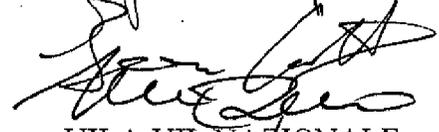


FAI-CISL NAZIONALE



FLAI-CGIL NAZIONALE

Stefano Coop. Pupelli



UILA-UIL NAZIONALE

Giuseppe Pavesi  
Piero Talano

R.S.U.

*Autore*

Guido Bini

Marco Gini

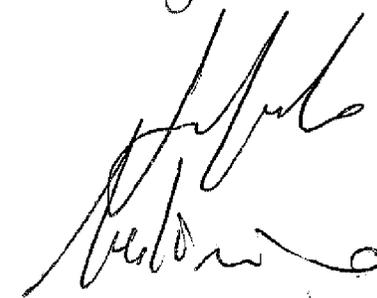
Luca



Guido



Guido A.



PARAMETRO "PRESTAZIONE" – P.V.O. e P.P.O NUMBER 1

INDICATORE: FATTURATO NUMBER 1

PESO INDICATORE: 33,33%

DESCRIZIONE: Fatturato dei servizi logistici erogati ad aziende clienti.

FONTE DATI: Tabulato IBM-RG01 che rappresenta il conto economico gestionale di NUMBER 1

UNITA' DI MISURA: milioni di Euro

MODALITA' DI CALCOLO: Sommatoria delle fatture di competenza dell'esercizio 2006

La definizione di Base/Obiettivo e Supero che servono di riferimento per l'erogazione del premio, è la seguente:

**BASE= 258 mio euro**

**OBIETTIVO= 270 mio euro**

**SUPERO= 275 mio euro**

*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

*Handwritten signature in the middle right area.*

*Handwritten mark resembling a plus sign or 'F' in the middle right area.*

*Handwritten initials 'RL' in the middle right area.*

*Handwritten initials 'TP' in the middle right area.*

*Handwritten mark on the left side.*

*Handwritten mark on the left side.*

*Handwritten signature on the bottom left.*

*Handwritten initials 'SC' on the bottom left.*

*Handwritten signature in the bottom middle.*

*Handwritten initials 'M' in the bottom middle.*

*Handwritten initials 'BA' in the bottom middle.*

*Handwritten initials 'R' in the bottom middle.*

*Handwritten initials 'K' in the bottom middle.*

*Handwritten signature on the bottom right.*

PARAMETRO "QUALITA'/SERVIZIO"- P.V.O. e P.P.O NUMBER 1

PRIMO INDICATORE: PUNTUALITA' NETTA VERSO CLIENTI  
AZIENDE CON SCORTA PERIFERICA

PESO INDICATORE: 18%

DESCRIZIONE: Rapporto percentuale tra il numero di ordini consegnato nel rispetto della data (giorno) di consegna richiesta dal cliente e il totale degli ordini consegnati, al netto degli ordini in ritardo per cause indipendenti da NUMBER 1, relativi alle aziende gestite con scorta presso i depositi periferici della Rete Distributiva NUMBER 1.

FONTE DATI: Tabulato IBM -- RS00 per il calcolo del dato lordo, depurato degli ordini in ritardo per cause indipendenti da NUMBER 1.

UNITA' DI MISURA: %

MODALITA' DI CALCOLO: Il rapporto percentuale degli ordini evasi puntualmente nel corso dell'anno sino al 31.12.2006 determinerà il livello di erogazione del premio.

La definizione di Base/Obiettivo e Supero che servono di riferimento per l'erogazione del premio, è la seguente:

BASE= 97,0%

OBIETTIVO= 98,2%

SUPERO= 98,6%

*[Handwritten signatures and initials: R, W, P, E, G, A, B, C, etc.]*

**PARAMETRO "QUALITA'/SERVIZIO" - P.V.O. NUMBER 1**

**SECONDO INDICATORE: PUNTUALITA' NETTA VERSO CLIENTI  
AZIENDE SENZA SCORTA PERIFERICA**

**PESO INDICATORE: 15,33%**

**DESCRIZIONE:** Rapporto percentuale tra il numero di ordini consegnato nel rispetto della data (giorno) di consegna richiesta dal cliente e il totale degli ordini consegnati, al netto degli ordini in ritardo per cause indipendenti da *NUMBER 1*, relativi alle aziende gestite senza scorta presso i depositi periferici della Rete Distributiva *NUMBER 1*.

**FONTE DATI:** Tabulato IBM - RS00 per il calcolo del dato lordo, depurato degli ordini in ritardo per cause indipendenti da *NUMBER 1*.

**UNITA' DI MISURA: %**

**MODALITA' DI CALCOLO:** Il rapporto percentuale degli ordini evasi puntualmente nel corso dell'anno sino al 31.12.2006 determinerà il livello di erogazione del premio.

La definizione di Base/Obiettivo e Supero che servono di riferimento per l'erogazione del premio, è la seguente:

**BASE= 94,5%**

**OBIETTIVO= 96,5%**

**SUPERO= 97,0%**

Handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including a large signature at the top right, initials 'CAJ' to the right of the second indicator, a large signature to the right of the description, a checkmark to the right of the description, initials 'OR' to the right of the unit of measure, initials 'TP' to the right of the calculation method, and various initials and signatures at the bottom of the page.