

VERBALE DI ACCORDO

Addì 31 luglio 2018 presso l'Unione Parmense degli Industriali si sono incontrati:

Number1 Logistics Group rappresentata dalla dott.ssa Sabina Crippa, assistita dalla dott.ssa Annunziata Loperfido dell'Unione Parmense degli Industriali e dal dott. Alessandro Chiesa,

Il Coordinamento RSU Number1 Logistics Group,

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nazionali rappresentate rispettivamente dai segretari nazionali dal sig. Armando Savignano, dal sig. Angelo Francesco Paoletta e dalla dott.ssa Laura Pagliara

Al fine di stipulare il presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro.

Premesso che:

- Il contratto aziendale 09/04/2015 è scaduto in data 31/12/2016 e ha continuato a produrre i suoi effetti in regime di ultrattività sino al 31/12/2017 in virtù dell'accordo sindacale 12/07/2017 in ottemperanza all'art.55 del CCNL Industrie Alimentari attualmente in vigore.
- In data 07/02/2018 l'Azienda ha illustrato al Coordinamento sindacale Number1 le performances conseguite nell'esercizio 2017 in tema di Ebitda e servizio (puntualità e accuratezza). Dette performances sono risultate, per la prima volta dal 2006, inferiori al livello "base" individuato dalle Parti.
- In data 16/02/2018 Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno trasmesso all'Azienda la loro piattaforma unitaria per il rinnovo dell'accordo integrativo per gli anni 2018-2021.
- A partire da fine 2017, nel susseguirsi degli incontri sindacali di monitoraggio, Number1 ha ripetutamente espresso soddisfazione per l'incremento delle Aziende partner appena acquisite che hanno contribuito a sostituire il programmato calo del fatturato Barilla.
- Number1 ha tuttavia espresso la preoccupazione per il calo della redditività del nuovo mix di fatturato nonché dei livelli di servizio che, nel biennio 2018-2019, dovranno essere tali da garantire l'affidabilità di Number1 sul mercato e, per questa via, anche il rinnovo del contratto logistico Barilla nel 2020.
- Le performances di redditività e di servizio saranno pertanto decisive per il biennio 2018-2019 anche in virtù dei costi sostenuti in investimenti e risorse umane nella convinzione che lo sviluppo e la crescita dell'Azienda passino attraverso questi due *drivers*.
- Da indagine retributiva condotta ed illustrata al Coordinamento Sindacale Number1, il costo del lavoro dell'Azienda, in rapporto ai suoi diretti competitors, si attesta nella fascia alta delle società che meglio remunerano le prestazioni lavorative del proprio personale dipendente.
- Il mercato di riferimento nella logistica integrata richiede ai fornitori un *continuous improvement* in termini di efficientamento dei servizi e dei costi (*savings*).
- A fronte dei risultati economici conseguiti nel 2017, per continuare a retribuire al meglio le prestazioni lavorative di cui sopra, con il presente accordo le Parti intendono effettuare un'attività di riordino delle voci retributive di natura sindacale che costituiscono salario e destinare le risorse economiche attualmente allocate in maniera dispersiva e disomogenea a

Pa

CP

D

03

Pa

Pa Crippa
Annunziata Loperfido
Alessandro Chiesa
Armando Savignano
Angelo Francesco Paoletta
Laura Pagliara

tutto vantaggio del sistema premiante dell'universalità dei lavoratori dipendenti nella convinzione che il fattore umano sia decisivo per i risultati aziendali.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. Sistema di Relazioni Sindacali e Diritto di Informazione

Si conferma che la realizzazione delle strategie aziendali richiede, oltre all'impegno dell'intera organizzazione, anche un sistema di relazioni in grado di comprendere la realtà di una società di servizi logistici. In questo senso, il sistema di relazioni industriali si conferma pertanto come ambito nel quale azienda e rappresentanti dei lavoratori si confrontano, scambiandosi le necessarie informazioni ed aggiornamenti su strategie, obiettivi e risultati aziendali, con modalità orientate alla risoluzione delle specifiche problematiche operative.

Coerentemente a quanto sopra, sono confermati per il quadriennio di vigenza del presente contratto gli accordi in essere a livello aziendale ed a livello di sito.

Le parti ribadiscono 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. Formazione

La formazione rappresenta un importante investimento nello sviluppo delle conoscenze dei lavoratori e nel miglioramento degli aspetti tecnico-comportamentali. La formazione dovrà pertanto avvenire in funzione di esigenze concrete, dipendenti da necessità di business, dall'introduzione di nuovi sistemi, dalla modifica sostanziale di processi o in ottemperanza alla normativa vigente, gli specifici progetti saranno oggetto di esame con le RSU competenti.

Le principali aree rimarranno anche per il quadriennio 2018-2021 la formazione alla qualità, la formazione alla prevenzione e sicurezza del lavoro nonché la formazione professionale.

Su richiesta del lavoratore, l'Azienda fornirà al medesimo un documento che certifichi la formazione d'aula effettuata

Le parti concordano su una focalizzazione delle attività di formazione finalizzate all'acquisizione o al consolidamento, da parte del personale, delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0".

Gli aspetti formativi saranno tema di confronto nelle riunioni di coordinamento.

Per la formazione che si porrà in essere le parti concordano sull'opportunità di ricorrere alla formazione finanziata nonché a Fondimpresa.

4. Organizzazione del Lavoro

Si ribadisce, che l'organizzazione del lavoro, nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, dovrà assicurare la flessibilità, l'efficienza e la rapidità necessarie, a supporto degli obiettivi aziendali. Infatti, le caratteristiche del business possono comportare la rapida acquisizione, ma anche la perdita di Clienti e la necessità di dare implementazione in tempo reale a progetti tesi a migliorare l'efficienza e/o il servizio della rete distributiva.

Si conferma, dunque, che dovrà essere colta ogni opportunità per allineare l'organizzazione aziendale al modello di business logistico, attraverso la focalizzazione dei dipendenti diretti sulle attività chiave e a maggior valore aggiunto. In particolare, le Parti confermano 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, anche attraverso, ove fosse necessario, ad azioni di riqualificazione.

5. Appalti

Nel quadro normativo in essere, viene confermata dalle Parti l'importanza e la centralità del lavoro dipendente circa le attività chiave per il funzionamento dell'organizzazione. La società ribadisce la massima attenzione a pretendere il rispetto dalle società appaltatrici della disciplina legislativa, previdenziale, assicurativa, di igiene e sicurezza del lavoro e delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.

A richiesta del Coordinamento, delle RSU o delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, verrà data informazione sulle attività oggetto di appalto. Per le situazioni rilevanti, l'Azienda esaminerà le possibili conseguenze con la RSU o con le OO.SS. interessate.

6. Trattamenti accessori abrogati

Come illustrato in premessa, le Parti confermano la necessità di riordinare voci retributive di natura sindacale che costituiscono salario, ripartendolo sulla platea dei lavoratori a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017 e a tal fine concordano di abrogare i trattamenti illustrati nell'allegato 1 secondo le tempistiche indicate nel documento stesso.

In merito ai permessi per cure termali, le Parti precisano il riconoscimento di massimo 10 giorni di assenza retribuita, sussistendo i requisiti assicurativi, contributivi e sanitari in base ai quali il lavoratore ha ottenuto il provvedimento di accoglimento della domanda di accesso ai cicli di cura termali riconosciuti da parte dell'INPS secondo le regole stabilite dall'istituto stesso.

7. Riordino contributivo e fiscale dei trattamenti accessori in essere e loro titolarità:

- Ticket Restaurant per i dipendenti di Caserta (Accordi N1)
- Acquisto prodotti Marcanise (accordi sindacali Barilla 17/10/1996 e 21/11/2000)
- Contributo trasporti (Accordo Barilla 10/03/1971; Accordo Barilla 12/05/1975; Accordo Barilla 05/05/2006; Accordo N1 09/02/2007)

8. Premio Variabile ad Obiettivi (PVO)

Per il quadriennio 2018 – 2020 il premio variabile per obiettivi sarà costituito da indicatori tra loro alternativi e per loro natura trasversali a tutta l'Azienda e al contempo significativi e rappresentativi dell'andamento aziendale nel suo complesso

a. Parametri PVO

La valutazione del livello di efficacia del meccanismo di funzionamento recepito nelle precedenti contrattazioni risulta soddisfare le attuali esigenze dell'Azienda e le aspettative di trasparenza e misurabilità da parte dei lavoratori, pertanto le Parti convengono di mantenere l'attuale sistema di remunerazione variabile. Il premio variabile ad obiettivi per il quadriennio 2018 – 2021 sarà erogato per il 50% sulla Redditività, 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 (EBITDA) e per il 50% su parametri gestionali di puntualità ed accuratezza (livello di servizio).

Per l'anno 2018 i parametri sono indicati all'allegato 2 che costituisce ad ogni effetto parte integrante del presente accordo.

Per gli anni 2019-2020-2021 le parti si incontreranno entro il primo quadrimestre di ogni anno per definire gli specifici obiettivi in coerenza con quanto sopra.

b. Valori economici PVO

Il messo in palio per il quadriennio 2018-2021 sarà pari a euro 8.400,00.= lordi (ottomila quattrocento/00), ripartito in euro 2.100,00.= (duemila cento), con la seguente progressione annua:

- 2018: € 2.100,00.= (duemila cento/00) lordi;
- 2019: € 2.100,00.= (duemila cento/00) lordi;
- 2020: € 2.100,00.= (duemila cento/00) lordi;
- 2021: € 2.100,00.= (duemila cento/00) lordi;

Le parti si danno atto che gli emolumenti riconosciuti a titolo di salario variabile per PVO saranno omnicomprensivi e cioè non avranno alcuna incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti (compreso il T.F.R.) previsti dal CCNL o dalle disposizioni legislative, ricomprendendo nel suo ammontare complessivo tutte le sue incidenze.

Le parti convengono altresì che l'erogazione del salario variabile presenta le caratteristiche di totale variabilità, reversibilità e non consolidabilità, che consentono pertanto l'applicazione del particolare trattamento di esenzione di cui all'art. 1, comma 189, L. 208/15 e s.m.i. oltre a quelle per l'applicabilità delle previsioni normative in materia di "detassazione delle retribuzioni variabili". Detto accordo verrà telematicamente depositato, ai sensi della legislazione vigente, presso gli organismi competenti.

c. Campo di applicazione, modalità di erogazione e commutabilità in beni e servizi

Sono destinatari del PVO tutti gli impiegati e gli operai dipendenti di Number1 Logistics Group.

Per gli assunti e i cessati in corso d'anno, il PVO sarà corrisposto in quota parte di dodicesimi, considerando mese intero i periodi lavorativi superiori alla quindicina.

Sono equiparati al servizio effettivo i giorni di: ferie, permesso retribuito, permesso sindacale, ricovero ospedaliero, day-hospital, maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della determinazione delle erogazioni effettive, il valore dell'importo del premio sarà proporzionalmente commisurato alla effettiva percentuale della prestazione lavorativa.

La liquidazione del P.V.O. dell'anno di riferimento sarà effettuata con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo.

Le Parti si danno, altresì, reciprocamente atto, che l'applicazione al Premio di Risultato definito nel presente accordo del regime fiscale agevolato è subordinata ai criteri di misurazione di cui all'articolo 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 ed in particolare a quello di incrementabilità, come definito nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 nonché nella circolare n. 5/E del 29/03/2018 e concordano che il periodo congruo, per determinare l'effettivo miglioramento degli obiettivi, anche in via alternativa, di cui al presente verbale di accordo, venga riferito ad un arco temporale di dodici mesi.

In base a quanto previsto dalla normativa vigente in materia fiscale, ogni lavoratore potrà richiedere la conversione parziale o totale in flexible benefits della cifra economica del premio maturato, per tanto le Parti – sin da ora - concordano quindi che il valore economico del P.V.O. correlato alle performance raggiunte possa essere commutato in welfare, su scelta individuale da parte del lavoratore, nella misura massima del 30% (c.d. "quota welfare") del valore messo in palio.

In tal caso l'Azienda, a titolo di trattamento di maggior favore, incrementerà il valore della quota convertita in welfare nella misura del 10% solo per coloro che la destineranno a prestazione di carattere sociale, solidale, mutualistico riconducibili alle seguenti voci:

- Previdenza complementare;
- Assistenza socio-sanitaria;
- Sostegno genitorialità;
- Servizi educazione ed istruzione figli, tra cui asili nido, scuole materne, primarie e secondarie, università e master – non autosufficienza.

a

g

o

o

o

o

He

o

o

o

o

o

Per le modalità di gestione del Welfare eventualmente erogato, le Parti concordano:

- a. Che gli importi erogabili saranno corrisposti senza applicazione di oneri fiscali e contributivi;
- b. Che l'eventuale erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi, del Welfare, avverrà attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico, e tali documenti non potranno essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non potranno essere monetizzati o ceduti a terzi, dovranno dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare. I beni e servizi di cui sopra, potranno essere cumulativamente indicati in unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione. Nel caso in cui non dovessero intervenire modifiche di Legge, e nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dall'Agenzia delle Entrate, considerando anche quanto già avvenuto negli anni precedenti, detto provvedimento sarà applicato anche per gli anni successivi.

Le Parti stipulanti il presente Accordo concordano nel costituire un "Organismo Paritetico dei Rappresentanti dei Lavoratori e dell'Azienda" con l'incarico di monitorare trimestralmente la corretta applicazione della normativa, valutare l'impatto di eventi imprevedibili e/o eccezionali riguardo sia agli obiettivi condivisi di crescita aziendale che sui diversi aspetti di organizzazione del lavoro.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% o del Welfare, è subordinata al deposito del presente Accordo, da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione. Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Accordo è sottoscritto con le organizzazioni sindacali più rappresentative e confermano la dichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni della normativa vigente, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le Parti stabiliscono che a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12.2017 spetterà, *on top*, un "flexible bonus" con la seguente progressione annua:

- Anno 2018: 100 euro
- Anno 2019: 205 euro
- Anno 2020: 205 euro
- Anno 2021: 205 euro

Il flexible bonus sarà messo a disposizione entro il 10 Novembre di ogni anno.

9. Riduzione Oraria di Lavoro

Le Parti concordano che la prestazione lavorativa ordinaria dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, assorbendo 52 ore dai permessi orari come previsto dall'art. 30 del CCNL Industrie Alimentari vigente.

La retribuzione settimanale non subirà modifiche o decurtazioni, con la piena copertura contributiva e la piena maturazione dei ratei diretti ed indiretti.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro part-time, quanto indicato sopra verrà applicato proporzionalmente al proprio orario di lavoro.

Le Parti confermano incontri periodici tra l'Azienda stessa e le RSU per monitorare i carichi di lavoro.

L'Applicazione delle riduzioni orarie della prestazione lavorativa decorrerà dal 01 novembre 2018 e resta inteso che l'assorbimento dei permessi sarà applicato da pari data su quota mensile, salvo diverse intese che dovessero essere raggiunte nel prossimo di coordinamento.

a

GP

as

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

10. Trattamento del P.V.O. anno 2017

In considerazione delle ripercussioni organizzative determinate dall'ingresso di nuovi clienti inseriti nel corso dell'anno 2017, e limitatamente a quest'ultimo, le Parti concordano l'erogazione per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12.2017 di un importo lordo di €. 500,00.= (cinquecento/00) in presenza del mancato raggiungimento degli obiettivi di EBITDA e livelli di servizio fissati per l'esercizio 2017.

11. Clausola di salvaguardia

Per i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del presente accordo sono fatte salve le condizioni di maggior favore attualmente in vigore.

12. Fondo di Assistenza Sanitaria Number 1

Si conviene l'efficacia del Fondo di Solidarietà, di cui all'accordo del 7 ottobre 2007, che viene pertanto confermato.

13. Decorrenza e Durata

Il presente Accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo le specifiche ed espresse decorrenze, ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2021.

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.

LCS.

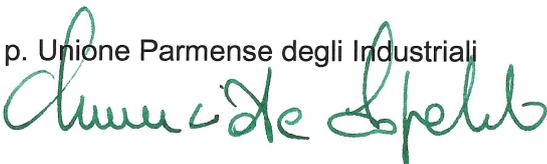
p. Number 1 Logistics Group



p. Coordinamento naz.le RSU



p. Unione Parmense degli Industriali



p. Fai-Cisl Nazionale



p. Flai-Cgil Nazionale



p. Uila-Uil Nazionale



p. OO.SS. Territoriali



Allegato 1 Verbale di Accordo 31 luglio 2018: Trattamenti accessori abrogati dal 01/01/2019

- Indennità vestiario (Accordo Barilla)
- Rimborso spese bancarie c/c (Accordo Barilla 06.12.1973)
- Premio antincendio (Accordo Barilla)
- Abbonamento a quotidiano/rivista (Accordo Barilla 07.05.1973)
- Permessi per cure termali (Accordo Barilla 12.05.1975; Accordo Barilla 28.10.1982; Nota N1 28.03.2008)

Allegato 1 Verbale di Accordo 31 luglio 2018: Trattamenti accessori abrogati dal 01/08/2018

- Rimborso rette asili nido / Scuole materne (Accordo Barilla 10.03.1971) – fatto salvo il diritto già acquisito per situazione pregressa antecedente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Stappa

ka

a

[Signature]

[Signature]

Helene

[Signature]

os

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO 2:

PREMIO AD OBIETTIVI (PVO) - 2018

PESI	EBITDA	PUNTUALITA' NETTA	ACCURATEZZA EVASIONE ORDINI	PREMIO COMPLESSIVO
	50,00%	25,00%	25,00%	100%
	2018 mio euro	2018 %	2018 %	2018 %
BASE	2,40	97,50	96,50	
OBIETTIVO	3,70	98,00	97,00	
SUPERO	4,40	98,30	97,50	
CONSUNTIVO				
GR%	0%	0,00%	0,00%	0,00%

€ PREMIO DA EROGARE € - € - € - €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]