

VERBALE DI ACCORDO



Addì, 22 marzo 2012, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali

TRA

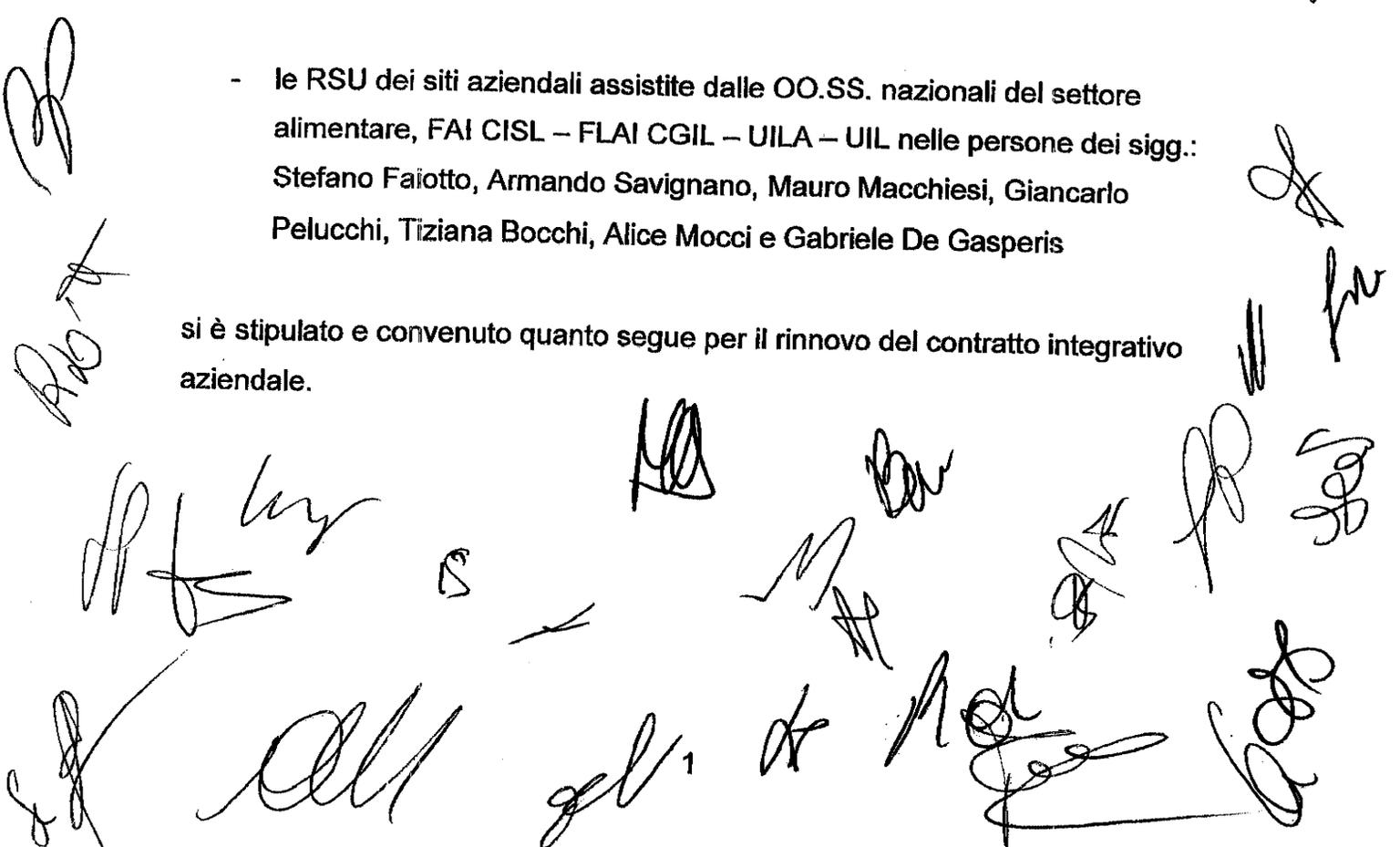
- PARMALAT SpA
- CENTRALE DEL LATTE DI ROMA SpA
- LATTE SOLE SpA
- CARNINI SpA

rappresentate da Silvia Beraldo, Santino Carlino, Roberta Falconi, Alessandro Ielmini, Isabella Parenti, Dedaldo Pezzani, Vincenzo Pellizzeri, Donato Scimone, Massimo Spelta,
assistiti dall'Unione Parmense degli Industriali nella persona di Claudio Robuschi e di Annunziata Loperfido

E

- le RSU dei siti aziendali assistite dalle OO.SS. nazionali del settore alimentare, FAI CISL – FLAI CGIL – UILA – UIL nelle persone dei sigg.: Stefano Faiotto, Armando Savignano, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi, Tiziana Bocchi, Alice Mocchi e Gabriele De Gasperis

si è stipulato e convenuto quanto segue per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.



PREMESSA

Parmalat, analogamente agli altri player leader del settore, sta affrontando negli ultimi anni uno scenario economico generale di contrazione dei consumi e di riduzione della domanda interna dovuto alla generale crisi congiunturale che ha colpito il Paese e gran parte dei Paesi comunitari.

Con riferimento all'Italia, si assiste ad un progressivo peggioramento degli indici di fiducia dei consumatori, trend destinato a consolidarsi nei prossimi anni.

In particolare, analizzando il contesto nazionale, si evidenziano alcune importanti tendenze di natura economico – sociale:

- Il comparto alimentare ha risentito in modo particolare della riduzione del potere d'acquisto dei consumatori, evidenziando fenomeni di reindirizzamento dei consumi alimentari verso prodotti più convenienti, in particolare verso le Private Label, e la riduzione dei consumi fuori casa
- continua la crescita delle Private Label e dei discount nel mercato nazionale, in particolare nelle categorie di prodotto "commodities" che viene prevalentemente contrastata attraverso politiche di prezzo ed incremento del ricorso alle promozioni; tale fenomeno amplifica la competizione tra canali a scapito in particolare del Canale Tradizionale
- l'elevata attenzione al "fattore prezzo" come driver fondamentale nelle scelte di acquisto evidenzia una tendenza alla crescita del nomadismo dei consumi a scapito della fedeltà al marchio
- i consumatori, accanto a modalità di scelta di acquisto orientata sempre più a criteri di risparmio, hanno comunque continuato a sviluppare un'attenzione ed una sensibilità sempre più elevata verso aspetti legati agli standard di qualità, alla sicurezza alimentare, e alle informazioni relative ai prodotti, in particolare la provenienza e la tracciabilità
- pur in presenza di una riduzione generale del potere di acquisto, si assiste ad una modifica strutturale delle scelte dei consumatori, a scapito dei prodotti alimentari.

Il generale contesto di mercato evidenzia importanti fenomeni di aumento strutturale del costo delle materie prime, in particolare del latte crudo e delle basi frutta, nonché del petrolio e suoi derivati, che riescono ad essere solo parzialmente compensati da manovre di aumento dei prezzi al consumo.

Tale scenario impone quindi costantemente la necessità di avviare azioni sistematiche di risparmio dei costi di gestione e di costante recupero d'efficienza al fine di preservare gli obiettivi di marginalità prefissati.

In uno scenario così complesso l'Azienda è riuscita a mantenere le proprie quote di mercato attraverso lo sviluppo ed attuazione di azioni mirate in ambito:

- commerciale e marketing finalizzate alla valorizzazione dei propri marchi, alla razionalizzazione del proprio portafoglio prodotti e alla costruzione di strategia alla vendita differenziate per canale e geografia
- distributivo, attraverso il consolidamento ed ottimizzazione della propria rete capillare
- qualità di prodotto e processo, attraverso il proseguimento dei percorsi di certificazione specifici avviati.

L'Azienda inoltre conferma la centralità del processo d'innovazione di prodotto come fattore critico di successo nella competizione di mercato, attraverso le attività di ricerca svolte sia con la struttura interna sia attraverso collaborazioni con il mondo scientifico ed accademico.

A luglio 2011 l'Azienda è entrata a far parte del Gruppo Lactalis, realtà industriale leader mondiale nei prodotti lattiero - caseari, presente in tutti i continenti con forti posizioni di mercato e marchi in ogni categoria del segmento. L'appartenenza al Gruppo Lactalis rappresenta per Parmalat un elemento di complementarità e di rafforzamento per il proprio business in Italia e all'estero.

In un quadro così complesso e ricco di sfide, le Persone continuano a costituire il fattore strategico di riferimento per raggiungere gli obiettivi di crescita e il consolidamento dei risultati. A questo riguardo l'Azienda ritiene importante creare le condizioni organizzative per accrescere e valorizzare le professionalità e il contributo delle Persone, con una forte attenzione alla qualità delle prestazioni e delle condizioni di lavoro così come previsto dagli accordi in essere; si conferma quindi il ruolo strategico e la centralità dei processi formativi e di aggiornamento continuo come leva indispensabile per lo sviluppo organizzativo, garantendo nel contempo il necessario coinvolgimento e partecipazione delle Persone.

PIANO INDUSTRIALE

Stante il mutato assetto societario, l'Azienda ha in corso approfondimenti tesi a formulare un Piano Industriale che recepisca i nuovi orientamenti strategici e li traduca in un coerente assetto organizzativo e produttivo.

L'Azienda, come anticipato nel corso dell'informativa sindacale di novembre 2011, presenterà il piano industriale indicativamente nella tarda primavera dell'anno in corso.

Le Parti convengono che il confronto avverrà nel rispetto delle modalità previste nel capitolo "Relazioni Industriali".

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano il modello di relazioni in essere basato sul coinvolgimento partecipativo che è stato adottato dal Gruppo sin dal 1989 ed ha contribuito alla crescita, al risanamento ed al rafforzamento dell'azienda e mantiene, ancor oggi, la sua finalità primaria di coniugare lo sviluppo della competitività aziendale con la crescita professionale e culturale delle persone che vi lavorano.

Le Parti confermano quindi tale modello anche per migliorare ed ulteriormente sviluppare:

- a) un sistema di relazioni industriali fondato su trasparenza, credibilità e costruttività;
- b) un sistema di consultazione e confronto che concerne i temi di natura collettiva dei lavoratori.
- c) un sistema di sviluppo organizzativo fondato su coinvolgimento e partecipazione;
- d) un sistema di remunerazione che valorizzi il contributo della persona collegandolo anche ai risultati dell'impresa.

Tale modello, che ha contribuito al risanamento ed al rafforzamento dell'azienda, ha come principale obiettivo quello di contribuire in futuro ad affrontare le nuove sfide determinate dai profondi cambiamenti negli scenari competitivi e delle conseguenti strategie di business.

In tale quadro, ed in armonia con il sistema partecipativo, le Parti individuano nell'informazione tempestiva e preventiva e nel processo consultivo gli strumenti per favorire la convergenza sui temi di comune interesse, allo scopo di promuovere lo sviluppo come condizione indispensabile per assicurare la crescita aziendale ed il benessere di chi vi lavora. Inoltre individuano nel processo consultivo lo strumento per affrontare congiuntamente i processi decisionali che abbiano ricadute sull'organizzazione del lavoro e sulla condizione dei lavoratori.

Gli obiettivi e la politica delle relazioni industriali sono in linea con l'accordo interconfederale sottoscritto il 21 settembre 2011.

Viene pertanto confermato il **Comitato Consultivo**, composto da tre componenti le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL e da tre membri designati nell'ambito dei componenti del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. che incontrerà, in specifiche sessioni riservate, i manager designati dall'azienda per approfondire assetti e strategie industriali del Gruppo. Con particolare riferimento al mutato assetto societario e

4

[Handwritten mark]

al Piano Industriale che riguarderà il perimetro italiano, le Parti concordano sull'opportunità di focalizzare il ruolo del Comitato Consultivo nel monitoraggio delle fasi evolutive del suddetto Piano. In tale ruolo dovrà tener conto degli obblighi derivanti a Parmalat dalla quotazione di borsa e dei relativi obblighi di riservatezza.

Resta inteso che la partecipazione di Parte sindacale avrà caratteristiche di continuità ed i suoi rappresentanti saranno vincolati dall'obbligo di riservatezza per tutte le informazioni definite "riservate" dalla Direzione Aziendale e tutelate a norma di legge.

Ferma restando la valenza consultiva del suddetto organo, le Parti confermano i due livelli negoziali di confronto esistenti:

A) il livello di Gruppo

come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa e di analisi dei programmi predisposti dall'Azienda, affronterà le tematiche connesse alle linee di politica industriale e commerciale; i risultati aziendali dell'anno precedente, l'andamento del business dell'anno in corso in relazione ai programmi/obiettivi, investimenti particolarmente rilevanti, tematiche occupazionali, politiche sulla formazione, la professionalità e l'organizzazione del lavoro. Affronterà inoltre i criteri e parametri da adottare per l'applicazione dei Premi di Risultato, le relative problematiche di carattere generale, e la definizione degli eventuali adattamenti delle regole e delle procedure adottate. In sede di informativa semestrale l'azienda rappresenterà anche l'andamento occupazionale ed una rendicontazione degli accordi sottoscritti nei diversi siti, nonché un quadro delle attività internazionali del Gruppo.

A tale livello è demandata la competenza esclusiva a trattare materie con diretta valenza economica connesse ad istanze di Gruppo.

Per questo livello, di competenza delle Segreterie Nazionali FAI - FLAI - UILA, si conferma il ruolo dei seguenti organismi:

- **"Coordinamento Nazionale delle RSU"** rappresentativo di tutte le realtà aziendali composto da 28 delegati, identificati tra i componenti delle RSU indicati dalle Segreterie Nazionali Fai- Flai e Uila;

kur **"Coordinamento della Rete di Vendita"** composto di 4 delegati identificati tra i componenti del personale di vendita in forza all'azienda dalle Segreterie Nazionali Fai - Flai e Uila. , con specifica competenza per le tematiche dei lavoratori dell'area commerciale.

L'azienda incontrerà Il Coordinamento Nazionale delle Rsu ed il Coordinamento Rete di Vendita in due informative annuali.

[Numerous handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Kur', 'Fai', 'Flai', 'Uila', and various initials.]

RC

- il primo incontro si terrà indicativamente nel mese di aprile con un focus particolare sulla consuntivazione dell'anno precedente e sulle azioni/attività in itinere;
- il secondo incontro si terrà indicativamente nel mese di novembre con un focus particolare sull'andamento dell'anno in corso, le previsioni di chiusura e programma di lavoro per l'anno successivo.

Nel corso di tali incontri potranno essere affrontate tematiche oltre a quelle di cui sopra ritenute dalle Parti di particolare interesse, i cui contenuti potranno essere preventivamente definiti.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU ed il Coordinamento Rete di Vendita potranno fruire del rimborso delle spese vive effettivamente sostenute, purchè nei limiti della normalità, opportunamente documentate e comunque secondo la procedura aziendale vigente, in occasione degli incontri condivisi con l'azienda.

Per tali occasioni i relativi permessi sindacali retribuiti non saranno computati a carico del monte ore previsto dal vigente CCNL e dagli accordi di sito in essere.

B) Il livello di Stabilimento, nell'ambito delle titolarità contrattuali proprie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o del loro Comitato Esecutivo, affronterà in via esemplificativa le tematiche relative a: orari di lavoro e calendari annui, ambienti di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, organizzazione del lavoro, flessibilità, inquadramento del personale; formazione professionale, contratti a tempo determinato, problematiche connesse al Premio di Risultato, fenomeno dell'assenteismo.

Nell'espletamento delle titolarità contrattuali di loro competenza, le R.S.U. potranno essere assistite dalle strutture territoriali di FAI, FLAI e UILA.

Le singole RSU per lo svolgimento delle loro attività, usufruiranno dei permessi sindacali retribuiti di cui ai monte ore previsti dal CCNL e comunque secondo le prassi in essere nei diversi siti.

Resta inteso che a livello di sito potrà essere avviato uno specifico confronto per la regolamentazione della materia.

I due livelli di confronto - così come sopra delineati - affronteranno materie e questioni tra loro distinte e non ripetitive.

Le Parti nel confermare l'obiettivo del consolidamento e del miglioramento del confronto fra azienda ed RSU convengono sulla necessità di prevedere momenti mirati di formazione dei componenti delle RSU, che congiuntamente verranno individuati, nella logica di accrescere la conoscenza del funzionamento del sistema industriale e la consapevolezza delle sfide

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.

Handwritten notes and signatures on the right margin.



competitive e di mercato, e degli strumenti aziendali a disposizione per rispondervi

Commissioni Tecniche Paritetiche

Le Parti confermano altresì il ruolo delle Commissioni Tecniche Paritetiche che in quanto sede tecnica e non negoziale, mantengono il compito di approfondire la reciproca conoscenza degli argomenti sotto il profilo operativo anche al fine di fornire elementi conoscitivi e/o valutativi e/o propositivi.

Nell'espletamento delle loro attività, programmate di concerto con la Direzione Aziendale, i componenti fruiranno di permessi retribuiti che non saranno computati a carico dei monte ore previsti dal vigente CCNL.

Conseguentemente le Parti convengono che:

- A) La Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo** ha il compito di: analisi dell'andamento, degli obiettivi cui è correlata l'erogazione dei Premi di Risultato; verifica della congruità e della coerenza sistemica dei progetti relativi ai "percorsi formativi di crescita" di cui al capitolo "Sviluppo Organizzativo", approfondimento della materia delle pari opportunità ed eventuale predisposizione dei relativi progetti; evidenziazione dei fabbisogni formativi utili ad adeguare la professionalità delle risorse umane ai mutamenti organizzativi, sicurezza ed ambiente di lavoro

Resta confermato che la Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo sarà costituita da sei rappresentanti per parte.

- B) Le Commissioni Tecniche Paritetiche di Stabilimento**, composte da un numero di rappresentanti da definirsi a livello di sito, avranno il compito di analizzare: l'andamento degli obiettivi di sito, l'avanzamento dei programmi di investimento; l'innovazione tecnico-organizzativa per l'esame di eventuali ricadute in termini di organizzazione del lavoro e occupazione; ambiente e sicurezza; la verifica dell'efficacia dei programmi formativi; l'espletamento dei compiti ad essa espressamente demandati in ordine ai "percorsi formativi di crescita" di cui al capitolo "Sviluppo Organizzativo".

Gli Esperti che compongono le predette Commissioni – designati nell'ambito del personale dipendente la cui attività saranno vincolati all'obbligo di riservatezza ed al segreto d'ufficio, a norma di legge, fatta comunque salva la rimozione dall'incarico, potranno farsi affiancare, di volta in volta, in relazione alla complessità delle tematiche trattate, da due Specialisti, uno per parte, purchè dipendenti ed anch'essi sottoposti al vincolo della riservatezza e del segreto d'ufficio. Di ogni riunione della Commissione sarà dato resoconto attraverso la redazione di apposito verbale.

(Area containing numerous handwritten signatures and initials)

Le Parti assegnano alle relazioni industriali la necessaria centralità per affrontare i cambiamenti dettati dallo scenario competitivo, riconoscono reciprocamente il loro ruolo nella regolazione efficace dei fenomeni connessi al suddetto scenario ed in particolare concordano sull'esigenza di assicurare certezze ed esigibilità delle intese aziendali raggiunte.

Pertanto le Parti convengono che in caso di controversie che dovessero sorgere nell'interpretazione e nell'applicazione di accordi aziendali o di gruppo verrà attivato un confronto con le strutture sindacali competenti per livello.

L'indicazione dei componenti di parte sindacale del Comitato Consultivo, del Coordinamento Nazionale Rsu, del Coordinamento Rete di Vendita e della Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo, sarà effettuata congiuntamente dalle Segreterie Nazionali Fai- Flai e Uila, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Coordinamento Europeo

Si demanda al Comitato Consultivo l'individuazione di un percorso teso alla concreta attuazione del Comitato Aziendale Europeo.

APPALTI

Le Parti si danno atto che potranno essere oggetto di appalto le attività previste dall'art. 4 del vigente CCNL e fanno proprie tutte le indicazioni dello stesso e, in coerenza con quanto previsto dal capitolo "Relazioni industriali" del presente accordo, confermano che l'affidamento di attività in appalto avverrà a favore di aziende che, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, siano dotate di una propria struttura organizzata, assumano a loro carico un effettivo rischio d'impresa e svolgano l'attività con proprio personale dipendente o soci secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL.

I contratti dovranno impegnare l'appaltatore al pieno rispetto delle norme previdenziali, fiscali, assicurative, di igiene, salute e sicurezza nonché delle disposizioni previste dall'art. 4 del vigente CCNL.

L'azienda conferma che le ditte appaltatrici sono soggette al processo di accreditamento e successivo monitoraggio dei fornitori descritto al capitolo "Ambiente salute e sicurezza".

Inoltre all'interno del Gruppo Parmalat la gestione operativa dell'appaltatore e le relative azioni di coordinamento, è regolamentata da una serie di passaggi, anche formali, con l'indicazione dei rischi sostenuti ivi

compresi quelli legati all'interferenza delle attività tra committente ed appaltatore attraverso la redazione del DUVRI, oltre alle misure di coordinamento necessarie e tutte le regole e attenzioni che l'appaltatore deve avere per operare all'interno dei siti produttivi.

Audit periodici tesi a verificare l'osservanza di quanto previsto dai contratti d'appalto da parte delle aziende appaltatrici saranno svolti dall'azienda con particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni.

Resta inteso che l'azienda nel corso delle informative previste dall'art. 4 del CCNL fornirà, in sede di confronto con le RSU e/o gli RLS tutte le informazioni relative agli appalti in essere, utili per una più efficace tutela dei lavoratori che vi sono addetti.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo Parmalat ritiene di dover continuare ad operare affinché i concetti di "salute" e "sicurezza" uniti ad una corretta gestione ambientale divengano, in misura sempre maggiore, patrimonio di ciascun dipendente in modo da creare una cultura aziendale che rappresenti un modo di vivere, di agire e di pensare comune a tutti.

In conformità a tale principio Parmalat ha posto in essere una serie di attività che hanno consentito di cogliere importanti risultati in materia di prevenzione e protezione.

L'attività di prevenzione è stata impostata sul ridisegno delle responsabilità, l'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), (secondo lo standard OHSAS 18001) fondato sulla chiarezza delle regole e delle procedure, la creazione di una nuova Cultura della Sicurezza, anche grazie al progetto "Infortuni Zero" già avviato con il precedente accordo di gruppo, e all'aggiornamento del processo di valutazione dei rischi.

La nuova organizzazione di tutte le attività gestionali legate ad ambiente, salute e sicurezza, recepita all'interno del SGSSL, prevede la presenza di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione unico per tutti i siti di Parmalat, supportato a livello centrale da Referenti di Area (Sviluppo sistema, Formazione, Valutazione dei Rischi, Gestione Operativa, Documentazione e controllo) e, a livello locale, dal REFAS (Responsabile Funzione Ambiente, Salute e Sicurezza), in ogni singolo stabilimento.

Nel corso del 2011 le aziende hanno iniziato l'aggiornamento, del documento di "valutazione dei rischi" che per la maggior parte dei siti si

concluderà indicativamente entro il primo quadrimestre del 2012 e sarà seguito da un articolato piano di formazione rivolto ai lavoratori ed agli RLS, che utilizzerà anche le migliori professionalità interne al Gruppo e lo strumento dell'e-learning.

Dal 2010 il Gruppo ha focalizzato l'attenzione anche sulla gestione dei fornitori dedicando uomini e mezzi alla creazione e all'implementazione di un sistema di accreditamento, attraverso una verifica documentale (visura camerale, declaratoria assicurativa, compilazione della Scheda di verifica tecnico professionale e sottoscrizione della dichiarazione prevista dall'art. 26 del D.Lgs. 81/08, DURC, elenco dipendenti, elenco referenze, elenco delle attrezzature di lavoro), seguita da un costante monitoraggio volto a verificare il mantenimento dei requisiti iniziali. Nei primi due anni di attività (2010 e 2011), sono stati sottoposti al processo di accreditamento circa 700 fornitori.

L'attività in materia di appalti prevede anche che tutta l'attività di gestione operativa dell'appaltatore, incluse le azioni di coordinamento, sia regolamentata da una serie di passaggi, con l'indicazione dei rischi ivi compresi quelli legati all'interferenza delle attività tra committente ed appaltatore attraverso la redazione del DUVRI, delle misure di coordinamento necessarie e tutte le regole e attenzioni che l'appaltatore deve avere per operare all'interno dei siti produttivi del Committente.

Una particolare attenzione è stata posta all'attività dei Medici Competenti garantendo una loro presenza continuativa e costante presso i siti e non limitata alle sole esigenze della sorveglianza sanitaria, promuovendo e favorendo nel contempo un maggior coordinamento della attività. Per quanto di loro competenza i Medici hanno recepito e applicato il SGSSL, e insieme loro l'azienda ha messo a punto protocolli di sorveglianza sanitaria uniformi (lavoro notturno incluso).

Nel breve l'azienda aggiornerà il processo di valutazione del rischio da "stress lavoro - correlato" ed approfondirà, anche alla luce delle più recenti indicazioni scientifiche e del suggerimento dei Medici Competenti, i temi della sequenza dei turni e degli orari di inizio/fine turno nei siti di Collecchio e Zevio. I risultati di tali attività saranno condivisi, per quanto di competenza, con RLS ed RSU.

In accordo con le disposizioni di legge vigenti in materia, gli stabilimenti ove si lavorano le maggiori quantità di latte (Albano Sant'Alessandro, Collecchio, Piana di Monte Verna, Roma e Zevio), sono in possesso dell'Autorizzazione integrata Ambientale (AIA).

Importanti azioni di miglioramento hanno riguardato anche la corretta "gestione dei rifiuti" che è stata oggetto di importanti azioni di miglioramento. In tutti i siti è stato designato un Referente, sono stati attivati audit e sono stati informatizzati i registri di carico e scarico e i formulari. Ogni sito dispone ed è in grado di rendicontare in tempo reale la situazione, segnalare anomalie, allarmi,

scadenze, modelli di segnaletica e schede identificative dei rifiuti e delle corretta movimentazione in sicurezza.

Tutti i siti sono stati registrati al SISTRI (Sistema Tracciabilità Rifiuti) e sono dotati dei relativi dispositivi USB per i collegamenti informatici.

La gestione delle sostanze pericolose, è stata oggetto di un importante intervento formativo che ha riguardato: rischi, modalità di utilizzo, controlli da effettuare, gestione della documentazione di legge.

Tutte le attività aziendali in materia sono coordinate dalla Funzione centrale di Ambiente, Salute e Sicurezza, in sinergia con REFAS di sito, gli RSPD delle Società controllate ed i Responsabili di stabilimento, che svolge anche un monitoraggio dei KPI sia relativi a sicurezza e ambiente (infortuni avvenuti, indici di frequenza e gravità, non conformità aperte/chiusure, rifiuti prodotti/prodotto finito, COD scaricato/prodotto finito).

Il REFAS di stabilimento è impegnato a mantenere aggiornato il sistema di informazione verso tutti i lavoratori sia per i temi relativi alla salute e sicurezza che quelli ambientali utilizzando l'apposita bacheca aziendale.

L'azienda considera imprescindibile il coinvolgimento ed il pieno supporto dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in tutte le tematiche legate alla prevenzione ed alla sicurezza nonché sui principali temi ambientali e sull'attivazione del processo di aggiornamento della valutazione stress lavoro correlato.

L'apporto degli RLS deve continuare ad essere sostenuto da un'adeguata attività formativa e informativa. Il prossimo intervento in campo formativo riguarderà le tematiche ambientali ed avrà ad oggetto in particolare i temi delle emissioni in atmosfera, delle emissioni rumorose, dei rifiuti, della depurazione e dell'approvvigionamento idrico.

Interventi formativi sulle tematiche ambientali vengono ritenuti tanto più necessari alla luce delle iniziative aziendali in materia.

Nella consapevolezza che la convivenza di uno stabilimento industriale e le aree che lo circondano deve trovare un equilibrio garantendo un corretto presidio dei principali fattori di impatto ambientale (approvvigionamento idrico, trattamento e convogliamento delle acque reflue, emissioni in atmosfera, odori, rifiuti, emissioni rumorose, sostanze pericolose, gas effetto serra, gestione amianto ecc.), l'azienda inizierà la valutazione organica e la documentazione del "rischio ambientale" assumendo lo stesso modello utilizzato in ambito sicurezza sul lavoro.

Nel frattempo l'azienda ha messo in cantiere una serie di iniziative finalizzate alla loro prevenzione quali audit di verifica e analisi del rischio sui processi che generano i principali fattori di impatto ambientale (gestione rifiuti,

gestione sostanze pericolose ADR, ciclo integrato dell'acqua, emissioni in atmosfera) che saranno oggetto di informativa agli RLS.

In continuità con i principi e le linee d'azione adottate dall'azienda, le principali azioni previste nei prossimi due anni sono le seguenti:

Per quanto attiene la cultura della sicurezza

- 1) continuo coinvolgimento dei lavoratori nella costruzione e consolidamento di una adeguata cultura della sicurezza anche attraverso lo strumento della segnalazione delle Non Conformità e del loro trattamento in una logica di prevenzione e miglioramento continuo degli ambienti di lavoro;
- 2) attivazione progetto 5 "S": metodo volto ad ottimizzare gli standard di lavoro e migliorare le performances operative;
- 3) definizione di un progetto pilota che premi, con cadenza annuale, le migliori iniziative svolte dai singoli stabilimenti. La valutazione sarà effettuata da una commissione mista che veda tra i suoi membri anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per quanto attiene la formazione ambiente, salute e sicurezza

- 1) Attivazione di un corso di formazione per il gruppo interno di auditor sull'applicazione del SGSSL;
- 2) aggiornamento della formazione base, anche attraverso la predisposizione di supporti informatici e-learning mirata alla sicurezza sul lavoro, ai principali fattori di impatto ambientale e alla sicurezza alimentare;
- 3) inizio delle attività di valutazione e documentazione del "rischio ambientale".
- 4) sviluppo di un gruppo interno specializzato sull'aggiornamento della formazione ai lavoratori riguardo ai rischi specifici (chimico, incendio, rumore, biologico, movimentazione manuale dei carichi, ecc.);
- 5) attivazione di un corso di formazione rivolto agli RLS sui temi legati alla tutela dell'ambiente;
- 6) aggiornamento delle attività di addestramento delle squadre di pronto soccorso e prevenzione incendi

Per quanto attiene gestione stress da lavoro correlato e orari di lavoro

- 1) Costituzione di un Gruppo di Lavoro per approfondire, i temi della sequenza dei turni e degli orari di inizio/fine turno
- 2) Aggiornamento della valutazione dei rischi da "stress lavoro" correlato.

Per quanto attiene il SGSSL

- 1) Aggiornamento del Sistema nell'ottica del miglioramento continuo;
- 2) Attivazione di almeno un ciclo di audit annuale che interessi tutti i siti della B.U. Italia, con il coinvolgimento degli RLS, in materia di ambiente, salute e sicurezza e finalizzato al controllo della corretta applicazione del SGSSL all'interno del sito;

Teu

ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE

L'attuale situazione economica nazionale ed internazionale impone a tutte le aziende un' accelerazione nella ricerca di recuperi di efficienza e produttività al fine di mantenere competitività sul mercato.

Per tali ragioni Parmalat ha illustrato al Coordinamento Nazionale il nuovo progetto fondamentale per implementare nell'area produttiva una nuova filosofia industriale che si basa su due filoni:

- l'introduzione ed implementazione delle tecniche di Lean Manufacturing
- l'applicazione di un modello operativo organizzato per processi anziché per funzioni.

L'introduzione della LM nella revisione dei processi aziendali produttivi grazie alla "riduzione delle inefficienze" e l'orientamento al miglioramento continuo, porterà benefici in termini di produttività, efficienza e riduzione di costi. La sua recente introduzione, a titolo sperimentale, su Collecchio ha già prodotto risultati più che soddisfacenti.

Il nuovo modello organizzativo si basa sulla creazione di una struttura produttiva dotata di unità operative organizzate per "prodotto" denominate Product Unit (PU). La Product Unit ha il compito di ottimizzare tutto il flusso produttivo: dai processi di ricezione delle materie prime fino allo scarico a magazzino dei prodotti finiti.

La semplificazione dei processi organizzativi, il presidio totale del flusso produttivo, la disponibilità di tutte le leve operative, la delega delle responsabilità consentiranno una maggior velocità nelle decisioni e nella individuazione e risoluzione delle criticità.

A supporto della "product unit" vengono previste unità di staff per la gestione di utilities, qualità e laboratorio, presidio della sicurezza e controllo costi. In tale ambito si collocherà anche la gestione risorse con il compito, tra l'altro, di operare per la crescita professionale, la polivalenza e la flessibilità operativa del personale.

Tale modello organizzativo sarà progressivamente esteso, alle diverse realtà produttive del Gruppo.

Le Parti ritengono che l'implementazione della LM e del nuovo modello organizzativo, debba avvenire con il costante coinvolgimento del personale che opera nelle aree interessate al fine di massimizzarne le energie positive nel processo di miglioramento delle efficienze e di riduzione degli sprechi e comunque in tutte le fasi operative aziendali. Al fine di favorire la comprensione ed il coinvolgimento dei lavoratori interessati, si procederà

[Handwritten notes on the left margin]

[Handwritten notes on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

d'intesa con le Rsu di ogni singolo sito produttivo interessato; per quanto sopra saranno previsti percorsi di formazione/informazione nei confronti degli interessati, attivando le Commissioni Tecniche Paritetiche di sito per predisporre specifici piani operativi, e periodici incontri di verifica e monitoraggio con le Rsu interessate. Lo stato di avanzamento del progetto sarà oggetto di informativa nel corso degli incontri annuali del Coordinamento Nazionale Rsu e della Rete di Vendita.

SVILUPPO E FORMAZIONE

Le Parti, all'interno di un sistema di relazioni consolidato, confermano che lo "Sviluppo Organizzativo" è un elemento fondamentale del modello partecipativo basato sulla centralità della risorsa umana e sulla sua costante crescita professionale.

L'esperienza dimostra come la partecipazione, associata a processi formativi ed allo sviluppo di polivalenza e multifunzionalità ha determinato un miglioramento della competitività aziendale, della professionalità individuale e dei processi formativi. Questo modello viene ritenuto tuttora utile per favorire il raggiungimento degli obiettivi di recupero costi, efficienza e qualità propri del Gruppo Parmalat.

L'implementazione della nuova organizzazione industriale comporterà effetti anche sul sistema dello sviluppo organizzativo, dello sviluppo professionale e segnatamente dei "Sentieri di Carriera".

In tale ottica le Parti convengono di proseguire nell'attività evolutiva e diffusiva del sistema secondo i principi in essere, formalizzati negli accordi di Gruppo del 1999 e 2008 e di diversi accordi di sito in essere.

A tal fine le Parti concordano di avviare uno specifico percorso di confronto tecnico a cura della Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo con l'obiettivo di rivisitare l'intero sistema nel pieno rispetto dei principi e delle finalità che lo hanno ispirato, per adeguarlo alle nuove esigenze e per cogliere gli spunti originati dalla sua naturale evoluzione interna e dal necessario allineamento alla organizzazione aziendale e alle peculiarità di sito.

La Commissione avrà il compito di definire le linee guida anche attraverso il confronto degli approcci ad oggi in essere presso le diverse realtà organizzative e produttive. Questa prima fase dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2012 e formerà oggetto di confronto all'interno dei già definiti incontri con il Coordinamento Nazionale.

A seguito della definizione a livello nazionale delle linee guida, si procederà a livello di sito con le RSU per concordare strumenti e modalità attuative delle stesse nonché le procedure d'implementazione per quanto attiene i programmi formativi e modalità di valutazione delle professionalità

14

acquisite. Il suddetto percorso terrà conto delle complessità e delle peculiarità dei vari siti.

La diffusione del sistema di "sviluppo organizzativo" necessita di un adeguato impegno aziendale in termini di uomini e mezzi. Di conseguenza le Parti impegnano sin d'ora le proprie strutture, per l'ottenimento dei sostegni finanziari previsti dalle normative vigenti (comunitarie, nazionali e locali, quali ad esempio Fondimpresa) in tema di formazione professionale e di innovazione tecnologica e organizzativa. E' altresì necessario che le attività formative siano coerenti ed univoche nei contenuti affinché l'attività risulti sempre allineata con le regole ed i principi stabiliti dagli accordi e dalle linee guida.

Per assicurare quanto sopra le Parti confermano l'opportunità di percorsi formativi ad hoc rivolti ai Rappresentanti Aziendali ed ai componenti delle Rsu e delle Commissioni Tecniche paritetiche di stabilimento che saranno definiti in seno alla Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo.

Tutto il processo di cui sopra sarà realizzato attraverso un costante confronto tra azienda ed Rsu interessate con il supporto delle Commissioni Tecniche Paritetiche. Lo stato dei lavori formerà oggetto di informativa al Coordinamento Nazionale Rsu e Rete di Vendita.

Per il conseguimento degli obiettivi di sviluppo professionale sopraindicati è avvantaggiato un sistema formativo ispirato ai concetti della formazione continua, dell'auto formazione e dell'addestramento sul lavoro nella logica di una stretta correlazione tra i momenti dell'acquisizione delle conoscenze e quelli dell'esercizio pratico operativo sul lavoro. L'adeguamento alla costante evoluzione tecnologica ed organizzativa costituirà, quindi, la priorità di indirizzo per le attività formative rivolte alle persone.

Tutti gli interventi formativi e/o di addestramento professionale saranno registrati allo scopo di garantire al singolo lavoratore il monitoraggio ed il continuo aggiornamento delle attività a cui ha partecipato.

OCCUPAZIONE, FLESSIBILITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il contesto di mercato in cui opera il Gruppo Parmalat richiede l'adozione di strumenti organizzativi in grado di assicurare l'ottimale utilizzo degli impianti e di migliorare i livelli di produttività, ma anche di rispondere in tempi rapidissimi alle richieste del mercato ed in particolare della GDO. Tutto questo garantendo al consumatore, come nella tradizione Parmalat, i migliori standard qualitativi.

Andranno quindi individuate o perfezionate e rese concretamente fruibili, a livello di sito, d'intesa con le Rsu interessate, le soluzioni organizzative in grado di cogliere appieno le richieste produttive, anche se improvvise o

15

inattese rispettando le esigenze personali dei lavoratori e sostenendo nel contempo partecipazione e professionalità degli stessi.

In particolare le Parti confermano che alle esigenze stagionali e/o temporanee di un più esteso utilizzo degli impianti si farà fronte, preferibilmente e per quanto possibile senza prolungamenti dei tempi individuali complessivi di lavoro nell'arco settimanale, con il ricorso a contratti a tempo determinato, alla stagionalità e, solo in situazioni particolari, al lavoro somministrato, in conformità alle norme di legge, al CCNL ed agli accordi vigenti.

Le suddette tipologie di lavoratori saranno destinatari di specifici interventi formativi e comunque inseriti, al pari della generalità dei lavoratori a tempo indeterminato, nei programmi dei sentieri di carriera.

Allo stesso modo si opererà, sui calendari produttivi, sulla struttura e sull'articolazione del sistema degli orari di lavoro privilegiando flessibilità, rapidità degli interventi e risposta alle esigenze produttive prevedendo, nel rispetto di quanto previsto al punto precedente, se necessario, l'estensione temporale dell'utilizzo degli impianti, orari modulari, banca ore, attività preparatorie e di pre-avviamento degli impianti. Per quanto sopra si procederà con specifico accordo con le RSU di sito.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) viene individuato anch'esso come un strumento di flessibilità in grado di coniugare giustificate esigenze individuali, anche temporanee, con l'organizzazione del lavoro.

Pertanto fermi restando i limiti quantitativi previsti dal vigente CCNL e dai vigenti accordi aziendali, le Parti esamineranno a livello locale regolamentazione e priorità nell'utilizzo di questo istituto in conformità a quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL.

Si conviene sin d'ora che il normale modello contrattuale è rappresentato dal part time "verticale" per le attività svolte in turno e dal part time "orizzontale" per le attività in "spezzato".

Le diverse forme di utilizzo di queste tipologie lavorative e l'andamento dei confronti nei singoli siti, anche con riferimento all'andamento occupazionale complessivo, al turn over ed alle stabilizzazioni, saranno oggetto di informativa nel corso degli incontri annuali con il Coordinamento Nazionale Rsu e Rete di Vendita e le Segreterie Fai, Flai e Uila.

WORK LIFE BALANCE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPURTUNITA'

Le Parti, ribadendo quanto convenuto nella precedente contrattazione aziendale, confermano di dover assicurare ai lavoratori e lavoratrici parità di trattamento nell'ambito lavorativo ed in particolare per



quanto attiene l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la progressione di carriera, la conciliazione tra tempo di lavoro e di vita, attraverso criteri di valutazione esclusivamente connessi alle prestazioni lavorative e professionali. Obiettivo comune delle Parti è quello di garantire, attraverso le opportune azioni, pari opportunità tra uomo e donna evitando ogni tipo di ostacolo, discriminazione, esclusione o limitazione che abbia come conseguenza qualsiasi diversità.

Le Parti ritengono che l'attenzione verso le persone si debba esplicitare non solo per quanto direttamente connesso alla vita lavorativa ma anche con riferimento alle loro esigenze familiari e sociali.

Le Parti intendono quindi sviluppare, attraverso intese con le RSU di sito:

- ✓ la flessibilità d'orario in entrata ed in uscita, in relazione alle esigenze tecniche ed organizzative e alle discipline aziendali vigenti;
- ✓ una flessibilità d'orario aggiuntiva per i genitori che debbano inserire i figli all'asilo compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive;
- ✓ per quanto concerne il part-time, che le Parti hanno confermato essere strumento in grado di conciliare esigenze individuali ed organizzazione del lavoro, sarà data priorità, nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e nell'ambito di quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL, ai genitori con figli di età inferiore a tre anni; in caso di mancato accoglimento della richiesta, il lavoratore/lavoratrice potrà chiedere un incontro con l'assistenza della RSU;
- ✓ convenzioni: l'azienda favorirà inoltre accordi tra organismi/enti aziendali di rappresentanza dei lavoratori con enti, società cooperative, organismi che svolgano attività di asili pubblici e privati, babysitter, assistenza anziani e/o disabili, librerie scolastiche ecc.;
- ✓ formazione a supporto: l'Azienda si impegna a predisporre uno specifico programma di formazione e/o affiancamento per favorire una ripresa del lavoro fattiva ed in condizioni di sicurezza, dopo una prolungata assenza per malattia, maternità o "congedi parentali".

Infine con riferimento all'occupazione femminile l'Azienda invierà alle RSU e alle strutture Nazionali e Territoriali di Fai-CISL Flai CGIL, Uila-UIL copia del rapporto sulle pari opportunità, con dettaglio relativo agli inquadramenti e alle retribuzioni, che potrà divenire argomento di discussione, a livello di sito, e nel corso del successivo incontro del Coordinamento RSU e Rete di Vendita.



RETE DI VENDITA

Le Parti con l' accordo del 16 giugno 2010 hanno condiviso il piano di riorganizzazione dell'area commerciale. Attraverso il piano è stata ridisegnata l'organizzazione del lavoro, sono state riviste le figure professionali e la loro attività, è stato impostato lo sviluppo di nuove competenze per mettere tutta la struttura nelle condizioni di operare secondo le necessità sempre in evoluzione del mercato.

Per fare questo il piano ha previsto interventi formativi e investimenti di carattere tecnico informatico, gran parte dei quali sono stati realizzati o sono in corso di completamento.

Per quanto attiene in particolare la formazione il positivo risultato delle attività svolte nel 2010/2011 ha determinato l'azienda ad operare ulteriormente in tale contesto attraverso la previsione di nuovi interventi in programma per il 2012 che avranno ad oggetto: gestione dei collaboratori, tecniche di vendita, negoziazione avanzata, gestione del cliente, gestione del tempo.

Le Parti considerano indispensabili gli investimenti in formazione per garantire a Parmalat posizioni di vertice o comunque in linea con le migliori aziende del settore. I singoli progetti saranno condivisi con il Coordinamento della Rete di Vendita anche allo scopo di accedere alla formazione finanziata (Fondirigenti, Fondimpresa e, più in generale, con l'accesso a risorse Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali). Le Parti si impegnano sin d'ora, per quanto di loro competenza, a dare attuazione a tutti gli adempimenti necessari allo scopo.

Le figure professionali dell'area commerciale individuate dall'accordo di Gruppo del 16 aprile 2008 si intendono superate, in quanto sostituite da quanto previsto dall'accordo del 16 giugno 2010 a cui si rimanda per dettagli relativi ai ruoli, competenze, responsabilità, attività ed indicatori di performance.

Ulteriori modificazioni e sviluppi del sistema in essere verranno illustrati al Coordinamento della Rete di Vendita, fermo restando le competenze del Comitato Consultivo e del Coordinamento Nazionale delle RSU in coerenza con quanto espresso nel capitolo "Relazioni Industriali".

ASSENTEISMO

In coerenza con gli impegni assunti con l'accordo di gruppo del 2008 l'azienda ha avviato una fase di studio e di monitoraggio del fenomeno dell'assenteismo.

Il risultato dell'analisi, è stato illustrato alle OO.SS. Nazionali e Territoriali ed ha evidenziato andamenti differenziati all'interno della BU Italia.

Te

In relazione a quanto sopra si ritiene necessario dar corso ad un ulteriore approfondimento del fenomeno, che sarà effettuato a cura della Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo. L'obiettivo è di definire un quadro del fenomeno in termini di frequenza, durata, gravità degli eventi e delle relative metriche e causali di assenza.

In coerenza con i criteri condivisi con la Commissione Paritetica di Gruppo si definiranno le priorità d'intervento ed i siti anno per anno interessati, rispetto all'ampiezza del fenomeno assenteismo e agli impatti sulla capacità ed efficienza produttiva del sito.

La Commissione concluderà i lavori entro e non oltre il 31 luglio di ogni anno.

A questo seguirà un sistematico confronto locale, fra Direzione Aziendale ed Rsu al fine di stabilire strumenti, piani operativi e tempi di intervento per riportare gli eventuali valori anomali ad un livello di normalità.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Le Parti intendono proseguire nella positiva esperienza di un sistema premiante basato sulla logica della gestione per obiettivi, introdotta a livello aziendale dal 1989 e quindi sviluppata con i successivi accordi di gruppo nonché con ulteriori specifici accordi di sito.

Ritengono, infatti, tale sistema idoneo a cogliere nel modo migliore ed a remunerare nel modo più appropriato il contributo partecipativo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In tale ottica confermano ed implementano il Premio Variabile per Obiettivi che si sviluppa nell'ambito dei concetti e delle regole fondanti del Protocollo 23 luglio 1993 e del relativo Accordo di Settore 13 gennaio 1994. Si correla inoltre direttamente ed espressamente alle premesse ispiratrici del punto 4) del sopracitato Accordo di Settore e più specificamente si riconosce nelle caratteristiche che definiscono le remunerazioni riconducibili alla contrattazione aziendale stabilite alle lettere a), b) e c) del richiamato punto 4).

Più specificamente le Parti si danno reciprocamente atto che il Premio Variabile per Obiettivi:

- trae le mosse dal presupposto conoscitivo di cui al punto 5 del succitato Accordo di Settore 13 gennaio 1994;
- correla direttamente e sistematicamente le relative erogazioni ai risultati conseguiti;

St

A

fr

f

g

ll
fo
be

mp

20

Pa
S

S

19

KG

AP

g

*

d

- soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità, efficienza ed efficacia, i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalle leggi 24 dicembre 2007 n. 247 , 30 luglio 2010 n. 122 e 13 dicembre 2010 n. 220;
- prevede erogazioni di carattere totalmente variabile e non aprioristicamente determinabili.

Il Premio Variabile per Obiettivi, si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisibilità; gli obiettivi vengono assegnati anno per anno dalla Direzione Aziendale sui parametri di seguito indicati:

A) PARAMETRO "REDDITIVITA' ": è legato all'EBITDA della BU Italia, ha un'incidenza del 20% del valore nominale del premio, vale per tutto il personale dipendente interessato dal presente accordo.

B) PARAMETRO "GESTIONALE": è legato ad obiettivi di qualità ed efficienza, ha un' incidenza pari all'80% del valore nominale del Premio ed origina obiettivi di sito/area.

Sono stabiliti obiettivi gestionali differenziati per:

b1 – personale dei singoli siti produttivi, sulla base di parametri specifici dell'area produttiva;

b2 – personale di vendita sulla base di parametri specifici dell'area vendite;

b3 – personale della aree centrali ed amministrative. In attesa di poter definire parametri specifici, generali o di area, il risultato di questa quota del Premio sarà dato dalla media degli indici sub. b1) e b2).

Il valore nominale del premio di cui al CCAL del 16 aprile 2008, corrispondente alla quota 100% della "Tabella Indici Valori", viene incrementato nel quadriennio dell'importo complessivo lordo di € 950,00= (novecentocinquanta) secondo la seguente articolazione temporale:

- anno 2012: € 100,00= (cento/00)
- anno 2013: € 200,00= (duecento/00)
- anno 2014: € 300,00= (trecento/00)
- anno 2015: € 350,00= (trecentocinquanta/00)

Con esclusivo riferimento al personale di Collecchio, Zevio e Genova i suddetti valori incrementali vengono riparametrati rispettivamente al 110% per la fascia dei liv. 1S -1 – 2 e al 105% per la fascia dei liv. 3A – 3; conseguentemente per tutti gli altri dipendenti delle Società firmatarie si applicano le condizioni standard di riferimento riportate nel sopra indicato elenco articolato temporalmente.

15

20

Il dettaglio dei valori nominali del Premio per società/sito e per ciascun anno di riferimento, così come le formule di calcolo, la tabella indici/valori e le norme applicative di carattere generale sono riportati nel documento allegato che costituisce parte integrante del presente accordo. Tale documento ha carattere riservato ed è destinato all'esclusiva circolazione interna.

L'andamento dei risultati dei parametri del Premio sarà oggetto di comunicazione nel corso delle due Informative annuali con il Coordinamento Nazionale delle RSU e il Coordinamento della Rete di Vendita.

Ferma restando l'attuale struttura degli indici del "Parametro Gestionale" per l'anno 2012, le Parti convengono sulla necessità di rivederne le logiche costitutive per verificare se tali indici siano tuttora in grado di cogliere e valorizzare pienamente gli obiettivi di qualità, efficienza, efficacia e produttività.

A tale scopo le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico che entro il 31 ottobre 2012 dovrà formulare proposte di revisione degli indici attualmente utilizzati per le aree produttive, per l'area vendite e per le aree centrali tecniche e amministrative.

Le OO.SS., il Coordinamento Nazionale e la Direzione Aziendale prenderanno in esame le proposte formulate dal Gruppo di Lavoro per concordare le eventuali modifiche alle norme contrattuali previste dall'Accordo di Gruppo entro e non oltre il 31 dicembre 2012.

Resta inteso che quanto definito al presente capitolo sostituisce integralmente quanto convenuto nella precedente contrattazione di secondo livello allo stesso titolo.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Si intendono confermate le precedenti normative non abrogate o modificate dal presente Accordo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità e durata dal 1° Gennaio 2012 al 31 dicembre 2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. GRUPPO PARMALAT

RSU

p. UNIONE PARMENSE INDUSTRIALI

p. FAI CISL

p. FLAI CGIL

p. UILA UIL