

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 27 luglio 2016, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali

Tra

- PARMALAT Spa e CENTRALE DEL LATTE DI ROMA Spa rappresentate da Guido Zatti e Dedaldo Pezzani, assistiti dall'Unione Parmense degli Industriali nella persona 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.: Attilio Cornelli, Armando Savignano, Mauro Macchiesi, Angelo Paoletta, Enrica Mammucari e Teresa Annunziata,

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

PREMESSA

Negli ultimi anni Parmalat e le altre aziende del comparto alimentare hanno subito gli effetti della pesante crisi economica che ha colpito il nostro e gli altri paesi occidentali.

Crisi che si è espressa anche nell' aumento della disoccupazione, nel calo del potere d'acquisto delle famiglie e quindi nel calo dei consumi, nella crisi di fiducia delle persone, in una crescente attenzione ai prezzi e in variazioni nella abitudini alimentari.

Sul mercato è proseguita la crescita di Private Label e Discount, sono apparsi dei prodotti "nuovi" come le bevande vegetali mentre tutte le categorie in cui opera Parmalat hanno subito pesanti contrazioni dei volumi, ad esempio il mercato nazionale del latte pastorizzato ha perso, negli ultimi quattro anni, il 17,5% dei volumi, mentre il latte uth, a lungo stabile, ha perso nel solo 2015 circa il 5% dei volumi.

Il mercato del latte è oggetto di campagne anti - latte che attribuiscono a questo alimento aspetti negativi con riflessi sulla salute, con conseguenza che

nel solo 2015 l'8% degli italiani ha smesso di bere latte mentre un'ulteriore 14% ne ha ridotto il consumo.

In questo contesto Parmalat si è difesa salvaguardando i volumi e aumentando le sue quote di mercato con una serie di iniziative quali:

- il sostegno ai propri marchi rivedendo politica ed organizzazione commerciale;
- un focus particolare sul canale tradizionale e sul latte fresco;
- il consolidamento della sua presenza come produttore per conto terzi (nel 2015 tali produzioni sono state pari al 12% del totale a volume);
- interventi nell'area industriale per recuperare efficienza, per ridurre costi e complessità;
- semplificazione e snellimento di processi e procedure in tutti gli ambiti aziendali

Solo a fine 2015 e ad inizio 2016 i principali indicatori economici iniziano a far intravedere timidi segnali di ripresa: con un segno positivo del Pil nel secondo semestre 2015 (dopo tre anni di calo; un leggero aumento dei consumi delle famiglie ed un leggero calo della disoccupazione) nonostante questo, però, i principali mercati in cui opera Parmalat registrano ancora un andamento negativo.

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 di consolidamento dei risultati. A questo riguardo l'azienda ritiene importante creare le condizioni organizzative per accrescere e valorizzare la professionalità ed 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 coinvolgimento e la partecipazione delle persone, sviluppando il sistema di relazioni sindacali nei vari livelli.

PIANO INDUSTRIALE

Parmalat intende mantenere le sue posizioni di leader di mercato grazie ad un'organizzazione complessiva moderna e funzionale che consenta di cogliere gli obiettivi prioritari che l'azienda si è data e che vengono di seguito descritti:

- a) riaffermare l'importanza del latte che deve tornare ad essere protagonista di primo piano per un'alimentazione sana e moderna. A tale

proposito le partnership con Università ed istituti di ricerca di primo piano confermano come il latte sia un elemento insostituibile perché contiene tutti i nutrienti essenziali per il nostro star bene;

- b) riaffermare nel contempo l'importanza della prima colazione e della dieta mediterranea dei quali il latte è componente essenziale;
- c) sviluppare le vendite dei marchi Parmalat, Zymil e dei "marchi locali" del latte fresco, lavorando su visibilità dei prodotti nel pv, su nuove iniziative e nuovi programmi promo pubblicitari, massimizzando la distribuzione ponderata e fidelizzando il cliente;
- d) sviluppare la marche Chef e Santal su nuovi segmenti e formati;
- e) accelerare il peso dell'innovazione e le vendite di nuovi prodotti intercettando nuove tendenze e nuovi modelli di consumo (giovani, sportivi, salutisti ecc.);
- f) raggiungere un ruolo di maggior importanza nel segmento yogurt e dessert attraverso la sviluppo di nuovi segmenti, come il biologico, il delattosato, i latti funzionali ed il rilancio di prodotti già in portafoglio;
- g) operare sulla struttura commerciale e distributiva che rimane un valore aggiunto per l'azienda attraverso un adeguamento costante ai mutamenti del mercato, sarà in grado di mantenere costi compatibili, assegnando alla stessa nel contempo obiettivi sfidanti (quali ad esempio il contenimento del fenomeno dei resi).
- h) perseguire la miglior efficienza produttiva attraverso l'ottimizzazione dei costi e le produzioni per conto e gli investimenti. Il miglioramento delle performances industriali è ormai imprescindibile dall'applicazione di progetti quali la "Lean Manufacturing", la "Food Safety Governance" e dalla massima attenzione alla materia prima, al trattamento della stessa ed alla "qualità" in genere;
- i) proseguire nel rilancio e nello sviluppo di Latterie Friulane, dei suoi marchi e dei suoi prodotti;
- j) valutare attentamente eventuali opportunità di crescita interna ed esterna anche attraverso acquisizioni funzionali allo sviluppo del Gruppo
- k) ottimizzare le risorse e le sinergie di Gruppo al fine di mantenere un corretto livello produttivo con lo scopo di tutelare l'occupazione.

Per il 2016 gli investimenti in ambito "tecnico" ammonteranno a circa 20 milioni di euro, mentre gli investimenti di "Marketing" ammonteranno, a circa 25 milioni di euro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano il modello di relazioni in essere basato sul coinvolgimento partecipativo che è stato adottato dal Gruppo sin dal 1989 che 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 ed allo sviluppo dell'azienda, ha come principale obiettivo quello di contribuire 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. In tale sede si esamineranno anche le evoluzioni/variazioni ai piani operativi ed ai programmi di investimenti presentati nel corso delle informative sindacali. In tale ruolo si 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 29 delegati, identificati tra i componenti delle RSU indicati dalle Segreterie Nazionali Fai- Flai e Uila;
- **"Coordinamento della Rete di Vendita"** composto di 4 delegati eletti tra i componenti del personale di vendita in forza all'azienda, 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 ed invierà alle Segreterie Nazionali

possibilmente almeno tre giorni prima degli incontri del Coordinamento, la documentazione aziendale relativa all'informativa.

- 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, purché 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 al monte ore previsto 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.

D R

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 (c.d. "formazione congiunta"). L'attività sarà coordinata e gestita all'interno della Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo: in tale sede verranno congiuntamente definite modalità, tempistiche ed argomenti oggetto degli interventi formativi nella logica di accrescere la conoscenza del funzionamento del sistema industriale e la consapevolezza delle sfide competitive e di mercato, e degli strumenti aziendali a disposizione per rispondervi, nonché di divulgare accordi, norme e prassi che regolano il rapporto di lavoro nel Gruppo.

A fine di garantire il diritto all'informazione e comunicazione ai lavoratori, anche alla luce delle specifiche esigenze del personale della rete vendita, l'azienda predisporrà un sistema di "bacheca elettronica unitaria" a disposizione delle Rsu e delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Le comunicazioni pubblicate attraverso tale sistema saranno solo ed esclusivamente di carattere sindacale ed i contenuti dovranno essere in linea con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori e dal vigente CCNL.

L'azienda comunicherà alle OO.SS. Nazionali il nominativo del referente aziendale incaricato di inserire a sistema i documenti, al quale dovranno essere inviati i documenti medesimi con la specifica della popolazione aziendale a cui indirizzarli.

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 di istituire, a livello di Gruppo le Commissioni Tecniche Paritetiche di seguito descritte:

A) La Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo "Formazione Professionale" ha il compito di: 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. Coordina le attività di formazione congiunta più sopra descritta.

Ha il compito di analisi dell'andamento degli obiettivi cui è correlata l'erogazione dei Premi di Risultato.

B) La Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo "Sicurezza" ha il compito di garantire in ogni unità produttiva un approccio uniforme alle attività in ambito ambiente, salute, sicurezza, fornendo indicazioni e suggerimenti per la loro capillare ed uniforme diffusione segnalando, nel contempo, esigenze specifiche/disfunzioni evidenziate dai lavoratori nei vari siti del Gruppo. Verifica periodicamente l'andamento dei singoli progetti e le criticità eventualmente emerse, organizza la "Giornata della Sicurezza" da tenersi annualmente in ogni sito.

I lavori delle Commissioni Tecniche Paritetiche saranno coordinati a livello nazionale da un rappresentante della Direzione Aziendale e da un rappresentante Nazionale di parte Sindacale di riferimento del Gruppo. In occasione degli incontri di Coordinamento le Commissioni tecniche paritetiche daranno informazioni sul lavoro da esse elaborato.

Le Parti convengono altresì che ogni Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo sarà costituita da sei rappresentanti per parte.

C) 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 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.

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. A tal proposito l'azienda nell'ambito dei diversi sistemi di certificazione coinvolgerà le Rsu competenti dando un' informativa preventiva e consuntiva.

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, delle Commissioni Tecniche Paritetiche di Gruppo e del Coordinatore dell'attività di queste ultime, sarà effettuata congiuntamente dalle Segreterie Nazionali Fai- Flai e Uila, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

L'azienda si impegna nella prima informativa annuale a fornire i dati macro economici a livello europeo (organici, fatturato, prodotti, principali investimenti).

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 in particolare per quanto attiene i contratti da applicare ai dipendenti delle ditte appaltatrici. Per quanto

attiene il trattamento economico normativo applicato dalle cooperative ai propri soci lavoratori le clausole contrattuali saranno vincolanti al fine di garantire che i trattamenti medesimi siano globalmente equivalenti a quelli previsti dai ccnl di riferimento. I contratti nazionali di riferimento sono quelli stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative.

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.

In attesa che la materia sia definita a livello nazionale gli RIs, delle diverse aziende operanti all'interno del sito potranno incontrarsi tra loro al fine di assicurare un adeguato coordinamento delle attività di prevenzione e sicurezza.

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.

I dipendenti delle aziende appaltatrici potranno utilizzare, laddove presenti, il servizio mensa ed i locali adibiti al "ristoro" o alla consumazione del pasto, messi a disposizione della generalità dei dipendenti Parmalat nonché, l'infermeria.

Tutti i servizi dovranno essere utilizzati secondo quanto indicato nei contratti d'appalto e nei Duvri e comunque con le modalità indicate dall'azienda. In

Handwritten initials at the top of the page.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials and the number 13 at the bottom left.

Handwritten initials and the number 10 at the bottom center.

Handwritten initials at the bottom right.

particolare per il servizio mensa la ditta appaltatrice dovrà concordare autonomamente le condizioni contrattuali direttamente con la società che gestisce il servizio.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Parmalat ritiene che i concetti di "salute" e di "sicurezza" uniti ad una corretta gestione ambientale debbano essere sempre di più patrimonio di ciascun dipendente in modo da creare una cultura aziendale che rappresenti un modo di vivere, di pensare e di agire comune a tutti.

In conformità a tale principio ha posto in essere, negli anni, una serie di attività che hanno messo al centro la cultura della prevenzione con la convinzione che solo chi conosce può prevenire e la leva di questo percorso di crescita sono tutti i lavoratori che operano quotidianamente su questi temi.

L'attuale organizzazione nell'ambito di ambiente, salute e sicurezza è quella individuata all'interno del Sistema di Gestione Integrato (SGI) realizzato secondo le norme Iso 14001 e OHSAS 18001 recepito poi all'interno del Modello di Organizzazione e Controllo della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 che prevede un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione unico per tutti i siti di Parmalat, supportato dalla Funzione Centrale ASS e, a livello locale, dal REFAS (Responsabile Funzione Ambiente, Salute e Sicurezza), in ogni singolo stabilimento.

Tutte le attività aziendali in materia sono quindi coordinate dalla Funzione Centrale Ambiente, salute e Sicurezza, in sinergia con i Refas di sito, gli RSP ed i Responsabili di stabilimento, che svolge anche un monitoraggio dei KPI relativi sicurezza ed ambiente (infortuni, indici di frequenza e gravità, non conformità aperte/chiusure ecc. ecc.). Il Refas di stabilimento è impegnato a mantenere aggiornato il sistema di informazione verso tutti i lavoratori.

Le Parti considerano 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 correlato. L'apporto degli RLS e dei lavoratori in genere deve continuare ad essere sostenuto da un'adeguata attività formativa ed informativa.

Per quanto attiene la formazione accanto a quella svolta dai REFAS, sono stati realizzati dei momenti di approfondimento rivolti ai lavoratori direttamente nei reparti denominati "safety meeting", con l'obiettivo di illustrare i pericoli

presenti, le procedure di prevenzione ed il corretto uso dei DPI. Inoltre sono state introdotte "lavagne della sicurezza" e dei "safety corner" che forniscono ai lavoratori informazioni sulla situazione degli infortuni, delle non conformità, dei mancati infortuni e degli incidenti.

Il processo di valutazione dei rischi è stato rifatto per tutti i siti al fine di uniformare la metodologia e l'impostazione ed alla luce di questi è stata riorganizzata la sorveglianza sanitaria rivolta a tutti i dipendenti.

Con riguardo all'area vendite sono stati verificati tutti i depositi e transit point esterni, gestiti da società terze e per ciascuna struttura è stato stilato un rating di valutazione con il relativo piano di miglioramento. Sono state attivate delle check list di controllo settimanale. Infine sono stati redatti tutti i Documenti di Valutazione Rischio Interferenziale (DUVRI)

Per quanto attiene lo stress correlato, è stato aggiornato il processo di valutazione dei rischi e seguendo il criterio d'indagine indicato dall'Inail è stato somministrato ai lavoratori un questionario specifico con il metodo del Focus Group.

Il programma è stato gestito da una società esterna specializzata nel settore con l'ausilio di psicologi del lavoro nel ruolo di facilitatori. Complessivamente sono stati attivati 85 focus group per un totale di 430 lavoratori coinvolti.

I risultati hanno generato un piano di miglioramento che sarà presentato e confrontato, anche per la sua implementazione, agli RIs ed alle Rsu di sito.

Gli ambienti di lavoro sono soggetti a verifiche mensili per la prevenzione incendi e a verifiche trimestrali per salute e sicurezza. Ogni sito è stato suddiviso in cinque macro aree omogenee e la visita viene condotta dal REFAS con la collaborazione dei preposti e dei lavoratori utilizzando specifiche check list. Le evidenze emerse durante le attività sono trattate attraverso lo strumento delle Non Conformità. Altri controlli e monitoraggi vengono effettuati anche da Qualità e KPO per i singoli ambiti di riferimento.

Sono state istituite le squadre di emergenza ambientale e sono proseguite le normali attività formative sull'uso degli estintori, sull'antincendio, sul pronto soccorso ecc.

Per quanto riguarda gli appalti, l'appaltatore - come tutti i fornitori - deve essere accreditato attraverso la consegna di documenti che attestano

l'iscrizione alla Camera di Commercio, il regolare pagamento dei contributi, la presenza di idonea copertura assicurativa (sia verso terzi che verso il proprio personale), la compilazione della scheda di verifica, la consegna dell'elenco dei dipendenti utilizzati con le relative qualifiche e la sottoscrizione del documento informativo sulle regole presenti nel sito che coinvolgono l'ambiente, la salute e sicurezza oltre che gli aspetti di sicurezza alimentare. All'ordine di acquisto/contratto viene allegato il DUVRI, mentre al momento dell'ingresso in sito viene effettuato il verbale di coordinamento e quello di inizio lavori.

Sono in corso le attività di integrazione di Campoformido entrato nel Gruppo dal 1. Gennaio 2015: è stato rifatto il processo di valutazione dei rischi, impostata la sorveglianza sanitaria e avviata la formazione del personale. Sono già stati effettuati vari interventi, ed altri sono già in programma per i prossimi mesi, di miglioramento dei sistemi di protezione di macchine ed attrezzature. Anche l'aspetto della movimentazione manuale dei carichi, peculiare nell'ambito caseario, è stato al centro di interventi sulla linea mozzarella e di aggiustamenti operativi al fine di abbassare il livello di rischio. L'attività in corso e i risultati saranno confrontati con gli RLS e RSU di sito.

Per quanto riguarda lo Sviluppo del Sistema di Gestione Integrato ambiente e salute e sicurezza in tutti i siti sono stati realizzati degli audit di conformità ambientale a cui è seguito un piano di azione rispetto ai rilievi emersi.

L'obiettivo è la certificazione ambientale ISO 14001 per tutte le Unità Produttive in Italia.

Per quanto riguarda la gestione ambientale ed energetica le attività in materia di gestione dei rifiuti ha fatto sì che attualmente tutti i rifiuti prodotti sono stati caratterizzati e classificati.

Il processo di gestione delle acque è stato rivisto con il "progetto Airone" con intervento di miglioramento sui depuratori di Collecchio, Catania e Ragusa.

Ad oggi sono soggetti all'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) gli stabilimenti di Albano Sant'Alessandro; Collecchio; Piana di Monte Verna; Roma; e Zevio ove si lavorano le maggiori quantità di latte (> 200 t/giorno su base annua), mentre per il sito di Catania la richiesta è in fase istruttoria.

Su Collecchio e Zevio sono stati realizzati importanti investimenti in campo energetico con l'installazione di impianti di cogenerazione all'avanguardia per la produzione di energia e calore.

Handwritten initials: D TV

Handwritten signature

In continuità con i principi e le linee adottati sino ad oggi e con l'obiettivo di rafforzare la cultura della prevenzione raggiungibile solo mettendo al centro i lavoratori e la loro professionalità e comunque agevolando la partecipazione attiva dei lavoratori medesimi e degli RLS, le Parti ritengono condiviso il piano d'azione di seguito descritto:

Handwritten signature

Per quanto concerne l'organizzazione della sicurezza

Handwritten signature

a) Per Parmalat spa

• Identificano con il presente Accordo le Unità Produttive ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. come di seguito indicato:

- Funzioni Centrali (Unità 1),
- Stabilimento Albano Sant'Alessandro (Unità 2)
- Stabilimento Campoformido (Unità 3)
- Stabilimento Catania (Unità 4)
- Stabilimento Collecchio (Unità 5)
- Stabilimento Piana Monte Verna (Unità 6)
- Stabilimento Ragusa (Unità 7)
- Stabilimento Savigliano (Unità 8)
- Stabilimento Torviscosa (Unità 9)
- Stabilimento Zevio (Unità 10)
- Centro Ricerche Castellaro (Unità 11)
- Magazzino Scodoncello di Collecchio (Unità 12)
- Deposito Villa Guardia e Piantedo (Unità 13)

Handwritten signature

• Assegnano all'Unità Produttiva "Funzione Centrali" tutto il personale non ricadente sotto la gestione diretta dei Responsabili di Sito, indicativamente i lavoratori afferenti alle seguenti aree: vendite, supply chain, personale, area tecnica centrale, qualità centrale, marketing, servizi operativi, ecc.

• Individuano, per ragioni di visione integrata degli aspetti organizzativi, operativi e di costruttiva sinergia un gruppo di otto RLS di cui due eletti/designati dalle Rappresentanze del personale di vendita, che operino congiuntamente sulle seguenti Unità Produttive: Funzioni Centrali (Unità 1), Stabilimento Collecchio (Unità 5), Centro Ricerche Castellaro (Unità 11), Magazzino Scodoncello di Collecchio (Unità 12), Sede Corporate via Delle Nazioni Unite Collecchio;

• Individuano un RLS per ognuna dalle restanti Unità Produttive essendo tutte inferiori ai 200 lavoratori;

Handwritten signature

14

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

b) *Per Centrale Latte Roma spa*

- identificano ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. l'Unità produttiva di Roma - Via Fondi di Monastero 262 (Unità 1);
- individuano per la stessa un RLS, considerato che la stessa occupa un numero di dipendenti inferiore a 200 unità.

Per quanto riguarda la Commissione Tecnica Paritetica per la sicurezza agevolare il lavoro della Commissione che nello svolgimento dei suoi compiti istituzionali si riunirà indicativamente due volte l'anno:

- entro il mese di febbraio per effettuare un'analisi sulle attività dell'anno precedente e condividere gli obiettivi definiti per l'anno in corso e per stabilire data, argomenti e svolgimento della "Giornata della Sicurezza" che dovrà tenersi in ogni sito entro il 31 dicembre di ogni anno.
- entro la metà del mese di ottobre per preparare le riunioni periodiche di fine anno e fare un punto della situazione sull'andamento dei progetti e delle problematiche presenti.

Nello svolgimento delle sue attività la Commissione potrà avvalersi di esperti quali, ad esempio, i Medici Competenti ed il loro Coordinatore.

Per quanto riguarda la cultura della sicurezza e della prevenzione:

- 1) Coinvolgere sempre più lavoratori e ciclicamente gli RLS nei processi di monitoraggio dei luoghi di lavoro che svolgono i REFAS attraverso l'utilizzo delle check list con l'obiettivo di rafforzare sia le loro conoscenze che le regole di prevenzione in una logica di miglioramento continuo degli ambienti di lavoro.
- 2) Istituire in ogni Unità Produttiva e con cadenza annuale la "Giornata della Sicurezza" secondo le indicazioni della Commissione Tecnica Paritetica per la Sicurezza, con l'obiettivo di costruire e/o rafforzare la cultura della prevenzione anche attraverso momenti formativi dedicati. L'azienda metterà a disposizione della Commissione il materiale testato per la "Settimana della Sicurezza" del dicembre 2015.
- 3) Lanciare in ogni Unità Produttiva, entro il mese di giugno 2017, un progetto pilota con l'obiettivo di monitorare sul campo l'effettiva gestione degli appalti e delle forniture attraverso l'utilizzo di check list dedicate e rendiconto dei risultati anche agli RLS ;

Per quanto riguarda la valutazione del rischio

Proseguire nell'attività di aggiornamento del processo di valutazione dei rischi nell'ottica del miglioramento continuo. Ogni anno sarà definito uno specifico programma che sarà oggetto di esame da parte della "Commissione Sicurezza".

Per quanto attiene lo stress da lavoro correlato

Dare seguito al piano di azione definito nel DVR dello stress lavoro correlato e precisamente:

- 1) Valutazione approfondita attraverso la somministrazione di un questionario elaborato sul modello bio-psicosociale di rilevamento dello stress lavorativo (risorse e comunicazione, controllo, carico di lavoro, sicurezza e cambiamento, relazioni sul lavoro) aperto a tutti i lavoratori su base volontaria.
- 2) Formazione e crescita con l'obiettivo di mettere i responsabili in condizione di sviluppare competenze e capacità di ascolto e guida. Viene così rafforzato il percorso già iniziato di formazione e consulenza al ruolo dedicati ai team leader e ai capi reparto sulla gestione delle dinamiche di gruppo, sulla comunicazione efficace e trasparente, la promozione e la valorizzazione delle proprie risorse, la capacità di ascolto ecc.
- 3) Attuazione di un progetto ad alto valore sociale, condiviso con le RSU di sito dedicato al problema dell'invecchiamento della popolazione che preveda anche un piano di reinserimento lavorativo attivo, dedicato a quei lavoratori che in un momento difficile della loro vita possano trovare nel lavoro un sostegno e non una ulteriore difficoltà, attraverso l'adozione di un *return to work plan*, ovvero di una procedura che si attiva, su base volontaria da parte del lavoratore

Per quanto attiene il SGI

- a) Implementare il Sistema di gestione Integrato all'interno di tutti i siti
- b) Pianificare le attività al fine di ottenere la certificazione ambientale ISO 14001 in tutti le Unità Produttive del Gruppo in Italia.

Per quanto riguarda la formazione ambiente, salute e sicurezza

- a) formazione di dirigenti, preposti e lavoratori sul Sistema di Gestione Integrato (SGI);
- b) elaborazione di un piano annuale di formazione dei REFAS da svolgersi sia a livello locale che centrale anche attraverso l'utilizzo di piattaforme e-learning;
- c) formazione di gruppo interno di auditor sull'applicazione del SGI;
- d) elaborazione di piani di formazione mirato ai lavoratori operanti nei depositi ed uffici esterni (area vendite, supply chain e servizi operativi) ed ai lavoratori attivi presso l'area tecnica centrale e gli stabilimento sulla corretta gestione degli appalti e degli interventi con risvolti ambientali
- e) nel proseguire l'esperienza dei safety meeting coinvolgendo in questi momenti formativi tutti i lavoratori ed i loro preposti

VESTIARIO

Le Parti ritengono prioritario che l'azienda operi, a proprio carico, per il costante miglioramento della propria attività ed in special modo di quelle collegate all'igienicità delle produzioni e degli ambienti di lavoro. In tale contesto l'azienda attiverà in modo graduale e comunque entro il 31 dicembre 2018, un servizio di lavaggio abiti da lavoro forniti a tutto il personale di produzione o comunque a contatto con la materia prima presso tutti i suoi siti italiani.

Modalità, tempistiche, fasi operative ed evoluzioni del servizio saranno oggetto di confronto con le Rsu di sito, nel rispetto di linee guida concordate a livello nazionale. Lo stato di avanzamento del progetto, sarà costantemente monitorato dalle Parti a livello locale e sarà oggetto di informativa annuale al Coordinamento Nazionale Rsu.

Contestualmente all'attivazione di questo servizio le Parti confermano che il sistema delle pause intermedie retribuite (durata/numero per ogni turno/giornata lavorativa) nelle sue diverse articolazioni, oggi applicato nei diversi siti produttivi in forza di specifici accordi, intese o prassi aziendale ha costituito e continua a costituire una condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e/o di CCNL vigenti, tali da assorbire e compensare totalmente i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per le operazioni di vestizione/svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza dagli spogliatoi ai reparti di appartenenza e ritorno.

Resto inteso che qualora in futuro intervengano norme di legge e/o di contratto a regolare la materia con la previsione di oneri economici aggiuntivi (operazioni di vestizione /svestizione /percorrenza per raggiungere spogliatoi e posto di lavoro) le Parti si impegnano a ridiscutere le attuali condizioni di lavoro.

ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE

Negli ultimi quattro anni l'organizzazione industriale ha perseguito una strategia complessiva di sviluppo che si basa sull'applicazione del Lean Manufacturing allargata a tutti gli stabilimenti Italiani informando delle finalità Fai, Flai e Uila ai vari livelli nonché con le Rsu di riferimento.

Le Parti ritengono che l'implementazione della LM e del nuovo modello organizzativo, debba avvenire con il costante coinvolgimento del personale e della Rsu 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 che determinano un incremento di produttività.

Al fine di favorire la comprensione ed il coinvolgimento dei lavoratori interessati, si procederà 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.

All'interno del proprio percorso verso l'eccellenza industriale Parmalat ha ritenuto indispensabile allargare l'applicazione del LM anche alla gestione della sicurezza alimentare tramite il programma definito Food Safety Governance.

Tale progetto, condiviso con le Rsu, ha visto la partecipazione di tutti gli stabilimenti con il coinvolgimento di operatori, addetti alla qualità, manutentori delle linee per arrivare a definire le migliori pratiche operative ed implementare adeguati strumenti preventivi per evitare problemi legati alla sicurezza alimentare.

Lo sviluppo di tale progetto ha permesso di predisporre anche strumenti di formazione e gestione a disposizione degli operatori per poter consolidare

modalità operative nella gestione degli impianti e delle linee sicure da mettere in pratica nella varie fasi produttive e di controllo pre/post produzione.

Anche in tale programma, che tiene conto del confronto realizzato all'interno delle Commissioni tecniche Paritetiche di sito, la partecipazione ed il coinvolgimento del personale di fabbrica è stata fondamentale per condividere procedure pratiche, azioni e modalità di controllo atte a permettere agli operatori di gestire con sicurezza le proprie attività, permettendo la crescita professionale e la consapevolezza del personale coinvolto.

Le parti condividono di mantenere gli scambi di informazioni, confronto e verifica sulle attività in corso negli stabilimenti con le rispettive RSU, all'interno delle Commissioni Tecniche Paritetiche di sito nella comune convinzione che il percorso legato alla Lean Manufacturing, se implementato con il necessario rispetto e trasparenza nei risultati, possa offrire alla organizzazione Industriale uno strumento di grande valenza strategica per consolidare ed aumentare la capacità di Parmalat di mantenere una posizione leader nel mercato di riferimento.

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 ha comportato 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. Le Parti individuano nella Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo l'organismo deputato, nel pieno rispetto dei principi e delle finalità che lo hanno ispirato, alla diffusione sul

territorio del sistema "Professionalità" definendo linee guida, tempistiche e modalità. Le linee guida predisposte dovranno essere oggetto di accordo in sede di Coordinamento Nazionale.

A livello locale, con le Rsu di sito saranno concordati strumenti ed attività operative nonché le procedure d'implementazione per quanto attiene i programmi formativi e modalità di valutazione delle professionalità acquisite. Il suddetto percorso terrà conto delle complessità e delle peculiarità dei vari siti.

Analogamente sarà rafforzato il sistema formativo rivolto ai dipendenti che operano in ambiti diversi da quelli produttivi attraverso uno specifico programma che sarà monitorato dalle Commissioni Tecniche Paritetiche di Gruppo e di sito.

La diffusione del sistema di "sviluppo organizzativo" descritto 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 viene privilegiato 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.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including at the top, on the right margin, and at the bottom.

Tutti gli interventi formativi e/o di addestramento professionale continueranno ad essere registrati sul "Libretto Formativo" gestito a cura della funzione Risorse Umane di Gruppo e/o locale 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 e delle Private Label. 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 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 anche a livello locale.

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/professionalità".

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, flessibilità, attività preparatorie e di pre-avviamento degli impianti. Per quanto sopra si procederà con specifico accordo con le RSU di sito.

Parmalat favorirà un mercato del lavoro interno, che possa prevedere eventuali stabilizzazioni attraverso un processo di informativa su contratti a termine,

somministrati e stagisti in forza e di verifica con la RSU di sito sulle posizioni a tempo indeterminato disponibili nel sito di appartenenza e/o a livello di BU Italia. Qualora tra i lavoratori a termine o somministrati siano presenti figure professionali potenzialmente idonee a ricoprire le posizioni disponibili, anche attraverso candidature spontanee, l'azienda definirà modalità e tempistiche di un'eventuale stabilizzazione con la Rsu di sito nel rispetto dei diritti di precedenza così come disciplinati dal vigente Ccnl.

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 Parti convengono altresì di sperimentare alcune ipotesi di "lavoro agile" (così come definito dal Ccnl del 5/2/2016) con l'obiettivo di facilitare la gestione di alcune situazioni personali/familiari particolarmente difficili quali: familiari anziani e non autosufficienti, disabilità o gravi patologie personali e/o di familiari conviventi. Le modalità operative saranno definite con le Rsu interessate. Resta inteso che l'accesso al lavoro agile potrà essere concesso se compatibile con le esigenze organizzative dell'azienda.

Le Parti, trascorsi 24 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, procederanno ad una verifica sui risultati della sperimentazione e sulle difficoltà emerse nel corso della stessa anche al fine di ampliare le causali di accesso.

PARI OPPORTUNITA' - CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO VITA - POLITICHE DI GENERE

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.

Convengono quindi di recepire la normativa attualmente in essere a livello nazionale relativamente ai "congedi parentali" ed inoltre quanto segue:

- di aumentare da 9 a 10 giorni/anno i permessi non retribuiti spettanti ai genitori in caso di malattia del figlio di età compresa fra i 3 ed i 12 anni;
- di elevare a 3 i giorni di permesso retribuito spettanti al padre in occasione della nascita del figlio a condizione che gli stessi vengano fruiti entro 7 giorni dall'evento;
- di elevare a 3 giorni/anno le giornate di permesso retribuito previste dall'art. 40 bis lett. A) del vigente CCNL, nel caso di patologie di particolare gravità (punto A della dichiarazione sub. Art. 47), che riguardino figli minori;
- di rimarcare l'importanza dell'attività svolta dagli Enti Bilaterali e la necessità di informare adeguatamente i lavoratori sull'attività svolta dagli Enti medesimi;
- di costituire una "Banca riposi e ferie non godute" cedute volontariamente dai lavoratori a colleghi che abbiano riconosciute e comprovate necessità ricollegabili al problema dell'invecchiamento o per l'assistenza di famigliari conviventi con gravi patologie o handicaps.

In caso di gravi patologie (punto A della dichiarazione sub. Art. 47) o disabilità grave dei figli minori, l'Azienda contribuirà con un numero di ore pari a quelle cedute dai dipendenti fino ad un massimo di 40 ore per caso. Per rendere concretamente applicabile quanto sopra anche ai fini del rispetto delle norme fiscali e contributive. Le Parti si incontreranno non appena emanata la specifica normativa di legge.

D i

Le Parti intendono quindi ulteriormente 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 medie, che potrà divenire argomento di discussione, a livello di sito o nel corso del successivo incontro del Coordinamento RSU e Rete di Vendita.

STRUTTURA RETRIBUZIONE

Con riferimento ai Premi di Produzione "congelati" in cifra fissa in base all'art. 55 del Ccnl 6 luglio 1995 le Parti convengono sulla loro ridefinizione come descritto di seguito per il personale di Parmalat spa.

Le somme fino ad oggi erogate a titolo di "Premio di Produzione" - ancorché diversamente nominate- continueranno, in via transitoria, ad essere

173

24

corrisposte al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, negli importi, nei tempi e con le modalità in atto nelle varie realtà produttive ed organizzative.

Lo stesso trattamento sarà riconosciuto al personale a termine /stagionale e somministrato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo oppure assunti entro il 30 novembre 2016 a condizione che nei 24 mesi precedenti la sottoscrizione del presente accordo, abbiano prestato almeno 6 mesi di lavoro. Identica condizione di miglior favore è riservata al personale che verrà "stabilizzato" entro il 31 dicembre 2016.

I Premi di Produzione come sopra denominati non trovano invece applicazione nei confronti del personale neo assunto. Nei confronti di detto personale viene istituito e corrisposto un "Elemento Retributivo Parmalat" (ERP) di € 70,00= (settanta/00) lordi mensili per tutte le unità produttive ed organizzative sul territorio nazionale e per tutti i livelli di inquadramento contrattuale.

Lo stesso Elemento Retributivo Parmalat verrà riconosciuto con decorrenza 1° settembre 2016 al personale oggi in forza nei siti con un Premio di Produzione inferiore a 70 euro previo assorbimento, fino a concorrenza, delle somme relative al premio di produzione medesimo ancorché diversamente nominate.

L'Elemento Retributivo Parmalat (ERP) sarà computato esclusivamente agli effetti di 13[^] e 14[^] mensilità e del Tfr.

Inoltre le Parti convengono, con riferimento al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, di dar vita ad un progetto di semplificazione della struttura retributiva e della gestione amministrativa. Ciò avverrà, con appositi accordi a livello di sito, in regime di "invarianza retributiva" intendendo con ciò che il valore complessivo della normale retribuzione lorda annua non dovrà subire variazioni né in aumento, né in diminuzione rispetto a quella attuale anche per quanto riguarda l'incidenza sui vari istituti contrattuali.

Per realizzare gli interventi si agirà sulle voci retributive fisse mediante accorpamenti delle stesse "Superminimi non Assorbibili". L'azienda fornirà a richiesta a ciascun dipendente interessato dall'operazione un prospetto esplicativo con l'indicazione dell'articolazione della retribuzione attuale e futura.

MENSA

A far tempo dal 1. Gennaio 2018 il contributo minimo, a carico dei lavoratori in forza nei siti dotati del servizio ristorazione sarà pari ad € 0,18= per ogni pasto.

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 le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema del Premio Variabile per Obiettivi:

- a) si sviluppa nell'ambito dei concetti e delle regole fondanti del Protocollo 23 luglio 1993 e del relativo Accordo di Settore 13 gennaio 1994 ed in particolare di quanto previsto al punto 4) del succitato accordo di settore nonché dei successivi accordi in materia;
- b) correla direttamente e sistematicamente le relative erogazioni ai risultati conseguiti;
- c) prevede erogazioni di carattere totalmente variabile e non aprioristicamente determinabili;
- d) opera nella logica di ricercare il continuo miglioramento degli indici aziendali di qualità, efficienza, efficacia e produttività;
- e) soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità, efficienza, efficacia e produttività, i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dall' art 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e comunque dalle vigenti disposizioni in materia;
- f) si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisibilità.

Le Parti nell'intento di dare ulteriore impulso e sviluppo al sistema partecipativo attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori

convengono pertanto di dar vita ad un nuovo "Premio per Obiettivi" attraverso una rivisitazione del sistema in essere.

Contestualmente Le parti convengono di introdurre, con decorrenza dal 1 gennaio 2017, un sistema di welfare aziendale che consenta ai dipendenti ed ai loro familiari di usufruire di beni, prestazioni, opere e servizi idonei a migliorare il benessere e la qualità della vita.

Le Parti convengono sulla necessità di costituire un Gruppo di Lavoro Paritetico che elabori una proposta operativa da sottoporre entro il 31 dicembre 2016 alla Direzione Aziendale ed alle OO.SS. finalizzata a rivedere le modalità di determinazione ed erogazione del premio aziendale per obiettivi, per consentire ai dipendenti di beneficiare del regime di esenzione fiscale e previdenziale entro i limiti previsti dall'articolo 1 della Legge n. 208 del 2015 (Legge di Stabilità 2016), prevedendo di destinare tutto o parte del Premio ad un sistema di welfare.

Tale proposta sarà presentata al Coordinamento per la necessaria ratifica contrattuale.

Il nuovo Premio si articola su obiettivi definiti anno per anno, con specifici accordi di sito/area sulla base dei budget/obiettivi aziendali e sulla logica di un miglioramento continuo degli indici aziendali di efficienza, efficacia, qualità e produttività rispetto ad un periodo temporale congruo alle dinamiche aziendali e di mercato, definito dalle Parti in sede di accordo individuato, indicativamente, nel triennio precedente.

I Parametri di riferimento sono i seguenti :

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, produttività 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 delle aree centrali ed amministrative e delle aree centrali vendite: si rimanda a quanto previsto dall'ultimo paragrafo del capitolo "2 Tabelle Indici valori" dell'allegato al presente accordo.

Il valore nominale del premio di cui al CCAL del 22 marzo 2012 corrispondente alla quota 100% della "Tabella Indici Valori", viene incrementato nel quadriennio con la seguente articolazione temporale:

Anno 2016:	€ 77,00= lordi/anno	Esclusivamente per il personale in forza ai siti di Torviscosa, Campoformido, Savigliano e uffici di Milano. Uguale per tutti indipendentemente dal livello d'inquadramento
Anno 2017:	€ 80,00= lordi/anno	
Anno 2018:	€ 80,00= lordi/anno	
Anno 2019:	€ 62,00= lordi/anno	

Gli incrementi del Premio per gli anni 2017 - 2018- 2019 competono a tutti i dipendenti in misura uguale, non sono riparametrati e sono indipendenti dal sito e dal livello di appartenenza.

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 (allegato c). 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.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In conformità con i criteri di legge le parti ricercheranno le soluzioni migliori che consentano ai lavoratori e alle lavoratrici di fruire della detassazione massima.

DECORRENZA E DURATA

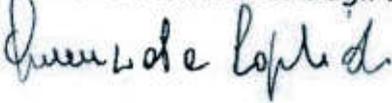
Il presente accordo ha validità e durata dal 1 Gennaio 2016 al 31 dicembre 2019.

Letto, approvato e sottoscritto.

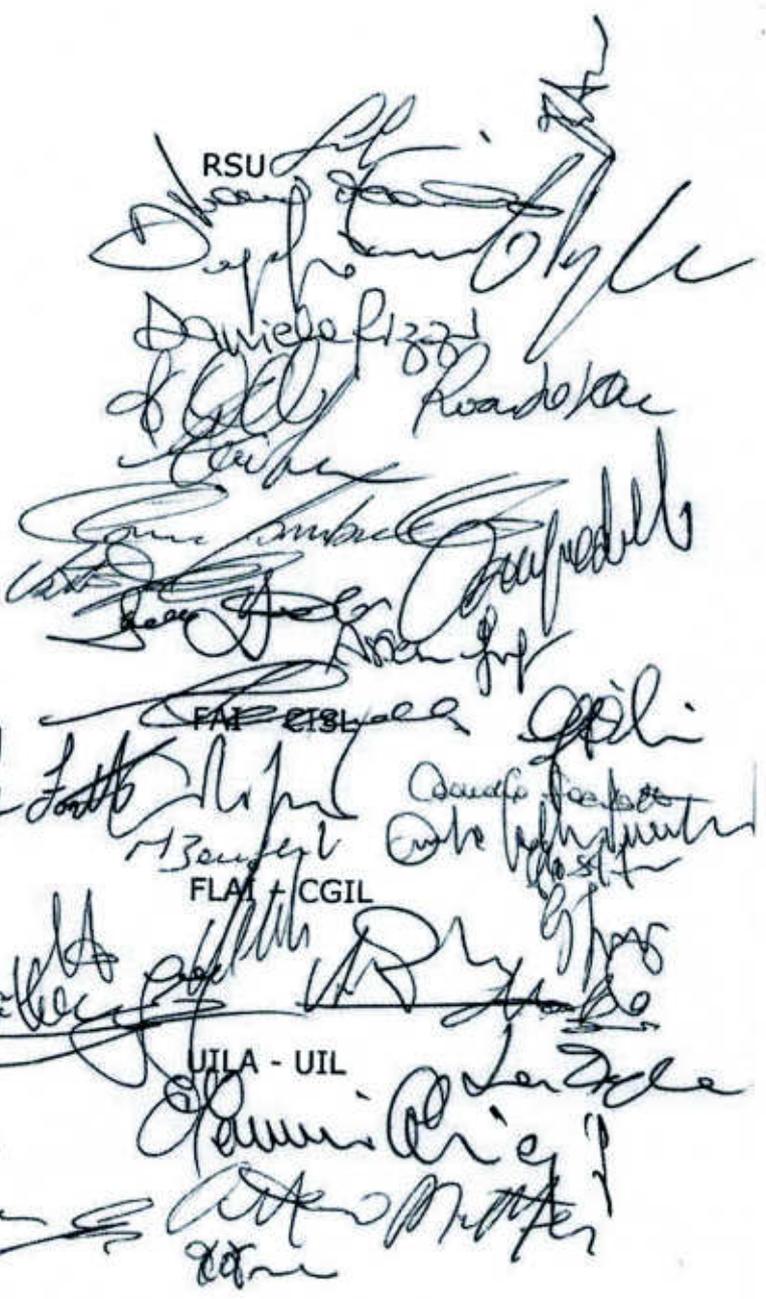
Parmalat Spa



Unione Parmense degli Industriali



RSU
FLAI + CGIL
UILA - UIL



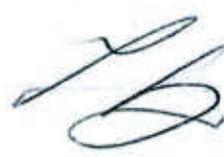






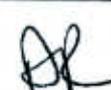
ALLEGATO A)

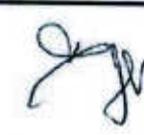
PARAMETRO GESTIONALE PESO 80%		PARAMETRO REDDITIVITA' PESO 20%	
RAGGIUNGIMENTO	PAGATO	RAGGIUNGIMENTO	PAGATO
115%	130%	110%	130%
110%	120%	105%	115%
105%	110%	100%	100%
100%	100%	97,00%-99,99%	95%
95%	90%	95,00%-96,99%	80%
90%	80%	93,00%-94,99%	60%
85%	70%	90,00%-92,99%	35%
<85%	0	<90%	0









Seneca

Per il Parametro Gestionale si stabilisce che per valori superiore all'85% ad ogni punto % di raggiungimento corrispondano 2 punti % di pagamento fino ad un massimo del 130%.

Per il Parametro Reddittività si stabilisce che per valori superiori al 100% ad ogni punto % di raggiungimento corrispondono tre punti% di pagamento fino ad un massimo di 130%.













 ALLEGATO B

P.P.O. - Aree Commerciali Nuove Fasce 01.01.2017		
Fascia 1	2.807,00	ex 2.807,00 - 2.802,00 - 2.782,00
Fascia 2	2.771,10	ex 2.771,10 - 2.771,00
Fascia 3	2.618,00	ex 2.618,00
Fascia 4	2.593,00	ex 2.593,00 - 2.582,60
Fascia 5	2.474,00	ex 2.474 - 2.469,04 - 2.468,04
Fascia 6	2.293,00	ex 2.293,00 - 2.274,37
Fascia 7	2.174,17	ex 2.174,17
Fascia 8	1.972,86	ex 1.972,86
Fascia 9	1.851,80	ex 1.851,80
Fascia 10	1.642,50	ex 1.642,50 - 1.642,10 - 1.636,18 - 1.623,00 - 1.600,03
Fascia 11	1.573,00	ex 1.573,00 - 1.572,48 - 1.564,00 - 1.563,88 - 1.563,00
Fascia 12	1.363,00	ex 1.363,00
Fascia 13	1.126,48	ex 1.126,48 - 1.113,00
Fascia 14	850,00	ex 850,00
Fascia 15	775,00	ex 775,00
Fascia 16	713,00	713,00 - 712,48
A tali importi andranno aggiunti gli incrementi previsti per gli anni 2017, 2018 e 2019		









