

Verbale di Accordo

In data 21 settembre 2018, a Parma presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali

Tra

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni rappresentate dai Sigg.ri Umberto Panizzi, Giorgio Grandi, Bruno Fiorenza, dagli Human Resources Manager delle Aree organizzative e degli Stabilimenti Italia, assistite da Annunziata Loperfido dell'Unione Parmense degli Industriali

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. in rappresentanza del personale dipendente della predetta Azienda in persona dei componenti firmatari, assistite dalle segreterie nazionali di Fai-Cisl nelle persone dei Sig.ri Attilio Cornelli, Claudio Riso, Armando Savignano e dalla Flai-Cgil nelle persone dei Sig.ri Mauro Macchiesi, Angelo Paolella e Uila-Uil nelle persone dei Sig.ri Pietro Pellegrini, Eleonora Tomba, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali delle predette OO.SS.

si è convenuto e stipulato quanto segue a rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 12 novembre 2014.

PREMESSA

Lo scenario del contesto socio-economico, in continua e costante evoluzione, ha coinvolto e continuerà a coinvolgere, in maniera sempre più intensa i mercati dei prodotti alimentari per quanto riguarda la tipologia ed i modelli di consumo ed acquisto.

I segnali che indicavano una ripresa della situazione e del livello di consumi, specialmente con riferimento ad alcuni mercati non europei, hanno generato solo timidi riflessi nel contesto delle economie europee ed in particolare nel contesto economico italiano, dove permangono condizioni instabili e soggette a forte variabilità.

In questa congiuntura il Gruppo Barilla ha proseguito e rafforzato la sua scelta di consolidare e sviluppare i propri marchi, i propri volumi e le proprie quote di mercato nelle diverse aree geografiche di riferimento, attraverso investimenti significativi e importanti sul piano dello sviluppo/innovazione dei prodotti, sul piano della comunicazione e attraverso piani commerciali e industriali.

Con scelte strategiche coerentemente collegate alla propria visione e missione, Barilla ha impostato attività sempre attente alle esigenze del consumatore e del proprio contesto sociale interno ed esterno di riferimento, sviluppando prodotti sempre più equilibrati dal punto di vista nutrizionale e implementando azioni concrete di tutela e promozione della salute alimentare e dell'ambiente.

In questi ultimi anni, anche grazie alla significativa crescita in alcuni mercati, si è ulteriormente sviluppata la dimensione internazionale, caratterizzata dalla centralità e comunicazione di un prodotto di alta qualità e di distintiva caratterizzazione che richiama il valore dell'“italianità”.

Nel prossimo futuro Barilla continuerà il percorso e la strategia intrapresa attraverso azioni orientate alla valorizzazione dei propri marchi e prodotti globali (pasta, sughi) e volumi. In particolare, in Italia agendo sul mantenimento e la crescita delle proprie quote in ambito Bakery, puntando sui prodotti core ed attraverso un'ulteriore differenziazione dei propri prodotti, e in ambito Pasta attraverso l'ulteriore sviluppo delle “specialità” per incrementare la distintività ed il valore dei propri brand.

In questa situazione risulteranno ulteriormente importanti gli equilibri economici e di efficienza complessivi collegati alle attività dell'azienda, ed in particolare, al settore industriale.

Le Persone saranno interessate e coinvolte nei processi di crescita dell'azienda e continueranno a rappresentare la risorsa centrale per il suo sviluppo e successo.

RELAZIONI SINDACALI

Un proficuo ed efficace sistema di relazioni sindacali, sviluppato su diversi livelli di interlocuzione e confronto, viene considerato dalle Parti come elemento centrale per promuovere la crescita economica e produttiva dell'Azienda in un quadro di mantenimento e sviluppo dei fattori collegati all'occupazione.

Partendo dagli elementi del contesto economico e di business, ampiamente descritti in premessa, le Parti riconoscono la necessità di mantenere e far progredire le dinamiche relative al sistema di relazioni sindacali ed industriali, ponendosi l'obiettivo di confrontarsi in maniera aperta e continuativa anche al fine di cercare e condividere soluzioni concrete e puntuali di fronte alle emergenti necessità di natura organizzativa e al fine del mantenimento dei livelli occupazionali.

Nell'ambito del consolidato sistema di riferimento maturato in questi anni, le Parti confermano il modello di relazioni sindacali articolato su due livelli: uno locale ed uno centrale

che garantisce la piena e reciproca esigibilità degli accordi sottoscritti ad ogni livello e funge da coordinamento delle dinamiche del Gruppo.

Le Parti, inoltre, ritengono fondamentale mantenere e migliorare il sistema di relazioni industriali che, pur nel rispetto delle reciproche prerogative e dei rispettivi ruoli e responsabilità, sia basato su un dialogo rispettoso e aperto, su un confronto fattivo, su un modello di partecipazione costruttivo e sul coinvolgimento sistematico sui temi di interesse comune.

Per rispondere in maniera funzionale alle premesse e alle condizioni del presente capitolo, le Parti intendono sostanzialmente confermare l'articolazione del sistema di rappresentanza descritto nell'Accordo di Gruppo 12.11.2014, in ordine a responsabilità e ruoli come di seguito meglio specificato.

CAE (Comitato Aziendale Europeo)

In coerenza con gli impegni assunti nell'Accordo 12.11.2014 e con la normativa di riferimento, in data 10.6.2015 è stato sottoscritto il nuovo accordo di funzionamento del Comitato Aziendale Europeo.

Le Parti contraenti hanno condiviso principi guida e aspetti operativi per sviluppare forme e modalità di attuazione del dialogo sociale in grado di accompagnare il progressivo sviluppo organizzativo ed economico del Gruppo a livello europeo.

Nelle intenzioni delle Parti c'è, quindi, la volontà di ribadire che la competenza del CAE è collegata a questioni di natura transnazionale, così come definite e descritte nella Direttiva europea di riferimento.

In particolare, sono stati ulteriormente inquadrati e specificati gli aspetti relativi agli obblighi di informazione e consultazione, alle dinamiche di integrazione con i sistemi sindacali propri dei singoli paesi, anche attraverso un nuovo proporzionamento della rappresentanza delle organizzazioni europee, al ruolo propulsivo del Comitato ristretto attraverso la programmazione di un incontro supplementare.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto di aver adottato iniziative concrete per far evolvere e potenziare il ruolo del Comitato Aziendale Europeo, anche attraverso il supporto dell'EFFAT, intendono sottolineare la centralità degli argomenti e delle discussioni sviluppatesi nell'ambito dell'incontro annuale: sotto il profilo del dettaglio informativo e con riferimento

alla trasversalità sociale e sindacale degli argomenti trattati. Nel quadro di questo contesto in data 1.6.2017 è stata sottoscritta la Convenzione Europea su Salute e Sicurezza.

Le attività sviluppate nell'ambito del CAE saranno oggetto di informazione durante gli incontri annuali del Coordinamento Sindacale Nazionale.

COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE DELLE R.S.U.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale delle R.S.U. è costituito da 43 componenti delle R.S.U. dei Siti italiani, ed è assistito, nell'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza, dalle rispettive Segreterie Sindacali Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale ed il presente accordo.

I nominativi delle persone appartenenti al Coordinamento Sindacale dovranno essere comunicati all'Azienda dalle Segreterie Nazionali, in maniera unitaria, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo. Le Segreterie Nazionali ogni qualvolta ce ne sia la necessità dovranno comunicare, con congruo anticipo, eventuali variazioni nella composizione nominativa del Coordinamento.

Al fine di verificare, rispetto alle nomine effettuate, la congruità delle presenze dei rappresentanti negli incontri tra il Coordinamento con l'Azienda, verrà predisposto un registro "di presenze".

Il Coordinamento Sindacale Nazionale è l'organo di rappresentanza sindacale di riferimento per le materie di carattere generale che riguardano trasversalmente le attività del Gruppo, con particolare riferimento alle dinamiche economiche ed organizzative nazionali, ed in particolare:

- strategie e politiche commerciali del Gruppo;
- politiche e tematiche legate all'assetto industriale complessivo del Gruppo (allocazioni produttive e investimenti);
- politiche e trend occupazionali (compresa la gestione del turnover);
- iniziative e progetti specifici da implementare a livello di Gruppo (comprese le tematiche relative a D&I);
- tematiche trasversali relative a formazione, sicurezza, qualità, ambiente;
- tematiche relative all'organizzazione del lavoro (sistema di orario, sistemi di flessibilità, applicazione generale degli istituti contrattuali, contenuti professionali);

- premio variabile di risultato;
- valutazioni del sistema di relazioni sindacali;
- sistema incentivante per il personale dell'area vendite;
- rinnovo e applicazione dell'Accordo integrativo di Gruppo.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale viene convocato per incontrare l'Azienda, in linea generale, due volte all'anno, indicativamente nel periodo estivo (maggio-giugno) e alle fine dell'anno (novembre-dicembre), salvo diverse ulteriori eccezionali necessità di incontro che dovessero essere condivise tra le Parti: l'obiettivo della particolare calendarizzazione delle riunioni è legata alla necessità di poter avere a disposizione un quadro di riferimento economico-organizzativo dell'azienda aggiornato.

Con riferimento agli incontri pianificati e programmati con l'Azienda, esclusivamente per i Componenti del Coordinamento Sindacale, sarà previsto il rimborso delle spese sostenute per la trasferta secondo le modalità e la misura previste dalle policy aziendali in vigore.

La strutturazione dei due incontri annuali, ormai consolidata nella sua modalità di organizzazione, prevede un impianto informativo sui seguenti argomenti e temi:

- analisi e dati relativi al contesto socio economico nazionale (dati macro economici, trend di comportamento/consumo, andamento delle materie prime, ecc...);
- andamento delle vendite per le diverse categorie di prodotto (volumi/trend di consumo e previsionali, azioni commerciali intraprese o pianificate, posizionamento dei competitor, ecc...);
- quadro sintetico dell'andamento del Gruppo nei paesi esteri;
- quadro sintetico degli indicatori di stabilimento (volumi prodotti, organici, assenteismo, sicurezza, dati sulla sostenibilità "ambientale");
- situazione generale del Gruppo a livello nazionale ed internazionale;
- illustrazione delle attività delle Commissioni Tecniche Paritetiche;
- eventuali argomenti specifici individuati per l'ordine del giorno.

La documentazione informativa elaborata dall'Azienda oggetto di presentazione e discussione durante i due incontri annuali con il coordinamento sindacale, pur mantenendo e conservando natura confidenziale e riservata, sarà inviata con congruo anticipo alle Segreterie Nazionali per permettere loro una preventiva valutazione dei dati e dei contenuti.

R.S.U.

Le R.S.U., nel quadro di riferimento sindacale descritto nei precedenti paragrafi, esercitano il ruolo di rappresentanza a livello locale, facendosi eventualmente assistere dalle Segreterie Territoriali nel quadro di riferimento dell'art. 6 del vigente CCNL. Agendo nell'ambito di ogni singolo sito sono coinvolte, indicativamente, nelle seguenti tematiche:

- dinamiche proprie dell'organizzazione del lavoro e relativa applicazione degli istituti contrattuali ad essa collegati;
- programmazione ed andamento produttivo, e relativi indicatori di performance ad esso collegati;
- dinamiche associate all'occupazione (quali: composizione degli organici, inquadramenti, turnover);
- formazione tecnico specialistica e organizzativa-comportamentale;
- aspetti legati a salute e sicurezza, ambiente, qualità;
- negoziazione e gestione, a livello di sito, dei parametri/indicatori del premio di produzione per obiettivi;
- aspetti collegati direttamente ed indirettamente alle scelte di investimento;
- specifiche materie e/o esigenze maturate a livello di sito.

Le tematiche e gli argomenti inseriti nel rinnovo dell'Accordo Integrativo di Gruppo saranno oggetto di uno specifico incontro tra Azienda e singola R.S.U. per approfondire ed esaminare le materie contrattuali sottoscritte.

COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Le Parti, valutando positivamente il lavoro svolto dalle Commissioni previste nel precedente Accordo del 12.11.2014, intendono confermare la volontà di promuovere percorsi di approfondimento e analisi attraverso la costituzione delle seguenti commissioni tecniche: commissione sicurezza, commissione sull'organizzazione del lavoro.

Le suddette commissioni saranno composte da rappresentanti aziendali e da rappresentanti del Coordinamento sindacale e coordinate in maniera paritetica da un rappresentante aziendale e da un Rappresentante sindacale nazionale di riferimento per il Gruppo.

Le suddette Commissioni avranno lo scopo di esaminare, dal punto di vista tecnico, alcune specifiche materie proponendo eventuali soluzioni o percorsi di ulteriore confronto, su materie che saranno indicate dal Coordinamento sindacale.

AGIBILITA' SINDACALI

I rappresentanti del Coordinamento e delle singole R.S.U., nell'esercizio delle loro funzioni sindacali, usufruiranno dei permessi sindacali retribuiti indicati dal vigente CCNL e dagli Accordi sindacali in vigore, considerando anche le specifiche disposizioni contenute nell'allegato del CCAL 31.7.2007.

Le Parti, nelle loro diverse articolazioni, hanno la responsabilità di monitorare e disciplinare la corretta fruizione dei suddetti permessi, con riferimento al monte ore complessivo di riferimento e alle modalità di utilizzo.

In questo ambito l'azienda attiverà un confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali e locali per procedere ad un'analisi delle situazioni collegate ad un sistema di calcolo del monte ore dei permessi sindacali diverso da quello attualmente in vigore.

SICUREZZA

Gli aspetti ed i temi collegati all'area della sicurezza, elemento centrale e prioritario per l'Azienda nella determinazione delle proprie scelte e della propria cultura organizzativa, rappresentano un argomento di fondamentale importanza e di confronto per le Parti che, in continuità con i percorsi e le modalità adottate in questi anni, intendono mantenere un alto livello di attenzione e concreta collaborazione per contribuire al miglioramento dei molteplici fattori legati alla sicurezza.

Dal punto di vista progettuale ed operativo, così come indicato nel precedente Accordo Integrativo, si conferma che la fase di estensione del Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza degli Stabilimenti Italiani, in accordo con le norme tecniche ISO 14001 e BS OHSAS 18001, è stata completata: gli Stabilimenti, i Mulini, l'Headquarter, le aree delle Linee Sperimentali di Pedrignano e l'unità di Accademia Barilla risultano quindi ad oggi certificati Sicurezza e Ambiente.

In un'ottica di continuo e progressivo miglioramento, dal 2019, inizierà la transizione dei sistemi di gestione della sicurezza al nuovo standard internazionale ISO 45001, che richiederà un graduale periodo di adeguamento da svolgersi in tre anni.

Sul piano della dinamica infortunistica le Parti riconfermano pienamente l'obiettivo "zero infortuni", quale traguardo reale su cui orientare le azioni e le intenzioni, ma anche come elemento "guida" per ispirare le scelte ed i comportamenti ad ogni livello dell'organizzazione in ambito aziendale (compresi, per quanto di propria diretta competenza e responsabilità, gli appalti e i somministrati) ed in ambito sindacale.

In questo senso viene ribadita l'importanza dei fattori di prevenzione, formazione, comunicazione e informazione, così come l'importanza del coinvolgimento di tutti i ruoli e degli attori delegati dalla normativa, dall'azienda e dal sindacato ad esercitare una parte attiva negli aspetti collegati alla sicurezza.

In maniera più specifica si sottolinea l'azione degli RLS, sia nel loro ruolo di primari interlocutori nelle fasi di valutazione, monitoraggio, analisi dei fattori collegati all'area della sicurezza, sia nelle loro attività finalizzate a stimolare e suggerire all'organizzazione aziendale interventi di miglioramento delle condizioni complessive di sicurezza (sul piano tecnico e sul piano dei comportamenti). In particolare, considerato che l'azienda sta effettuando, in alcuni ambiti industriali, massicci investimenti per i quali vengono attivati specifici cantieri di lavoro, le Parti condividono la necessità di informare preventivamente gli RLS Barilla interessati e di favorire il loro scambio di informazioni con gli interlocutori per la sicurezza delle ditte appaltatrici.

Viene confermato il loro coinvolgimento in progetti formativi per una media annua individuale di otto ore.

Gli elementi suindicati hanno trovato un ulteriore elemento di evidenziazione e amplificazione nell'Accordo firmato nell'ambito del CAE su salute e sicurezza, che, oltre a riprendere ed esplicitare l'obiettivo "zero infortuni" (anche per le aree appaltate, nell'accezione indicata nel precedente paragrafo) ha stabilito una serie di linee guida e interventi di natura più operativa per coordinare le iniziative e le azioni a livello europeo e per stimolare in tutte le sedi aziendali europee un atteggiamento proattivo nei confronti della sicurezza ed un aperto e costruttivo dialogo sociale.

Come indicato nel precedente paragrafo l'elemento della formazione risulta fondamentale per gli aspetti di prevenzione e sicurezza: in Italia sono state svolte numerose ore di formazione specifica, con la conferma nel 2017 dell'erogazione di più di 20.000 ore di formazione su tematiche di Salute, Sicurezza sul lavoro e Prevenzione Incendi coinvolgendo

circa 3700 persone. Nel corso delle sessioni formative si sono approfonditi soprattutto i temi legati ai rischi specifici delle mansioni, al ruolo dei preposti e alla gestione delle emergenze. Tutti gli anni sono previste sessioni formative sulle tematiche di Salute e Sicurezza sul Lavoro in ogni stabilimento.

Nell'ambito delle attività di analisi e approfondimento svolte dalla Commissione tecnica istituita nello scorso Accordo Integrativo, è stata progettata ed organizzata la "Giornata Annuale della Sicurezza Barilla": con l'individuazione dell'agenda e delle tematiche oggetto della formazione da erogare. Durante queste giornate, grazie agli interventi e ai contributi preparati dagli RLS e dagli RSPP dei singoli stabilimenti, è stata effettuata la condivisione di best practice su temi di salute e sicurezza sul lavoro, sono stati svolti alcuni approfondimenti su argomenti specifici suggeriti e stimolati direttamente dalla Commissione Sicurezza, sono stati visionati e discussi i trend statistici relativi alla dinamica infortunistica sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo. L'attività della commissione proseguirà, come definito nel capitolo delle relazioni sindacali, con il proseguimento delle fasi di studio ed analisi sugli argomenti già trattati e su nuove eventuali tematiche di interesse.

Nel corso degli ultimi anni, con il monitoraggio costante del medico competente dello stabilimento, ed il supporto specialistico di unità sanitarie locali o di enti specializzati, sono stati sviluppati ed implementati dagli stabilimenti numerosi progetti e programmi sanitari in un'ottica di prevenzione della salute dei lavoratori: sono state organizzate, a titolo di esempio, campagne sul rischio tabagismo, campagne di prevenzione per rischi sulla salute a livello cardiovascolare e lotta a diversi tipi di tumori, sull'importanza di una alimentazione corretta e delle attività sportive. Dati i risultati positivi di queste iniziative e data l'importanza della diffusione della cultura della prevenzione, l'azienda conferma la propria intenzione di proseguire nel percorso intrapreso implementando le azioni sui diversi fattori di rischio.

Per ciò che concerne il tema dello "stress da lavoro correlato" viene confermato che la valutazione dell'ambito di rischio è stata effettuata in tutti gli stabilimenti e mulini italiani, secondo la metodologia descritta nel precedente integrativo: Social Stress Risk Model(SSR), metodologica elaborata dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro e sulla metodologia INAIL/ISPELS. Nel dettaglio prevede una valutazione di indicatori oggettivi suddivisa in tre fasi distinte:

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

La suddetta metodologia applicativa, adottata inizialmente in via sperimentale, ha l'obiettivo di mantenere criteri di omogeneità nella valutazione. Questo aspetto è da considerare fondamentale per effettuare un efficace confronto sugli esiti della valutazione nei diversi siti e per pianificare le idonee linee di azione ed intervento.

La metodologia adottata, come suindicato, ha previsto oltre ad una preventiva raccolta e sistematizzazione di alcuni dati "sensibili" di sito, attività di approfondimento effettuate da specifici focus group (costituiti in maniera rappresentativa ed omogenea della popolazione di sito), guidati da un supporto specialistico di psicologia del lavoro. I risultati, classificati secondo tre dimensioni di rischio (basso, medio-alto, alto – comunque non emerso nei siti italiani), hanno poi determinato il relativo piano di azione correttiva da sviluppare e monitorare in un arco biennale.

Viene costituita una Commissione tecnica composta da 2 componenti dell'Azienda e da sei RLS nominati dalle Organizzazioni Sindacali che, attraverso indicativamente due incontri annuali, avrà l'obiettivo di monitorare ed esaminare le dinamiche collegate ai fattori "sicurezza", i piani di intervento pianificati ed implementati, compresi quelli formativi. Avrà anche il compito di suggerire e proporre azioni correttive di miglioramento o nuove aree di intervento in funzione dei bisogni trasversali rilevati. I risultati e le proposte di natura tecnica che emergeranno saranno poi oggetto di successiva valutazione nell'ambito della prevista interlocuzione sindacale. Eventuali ulteriori e più dettagliati compiti da attribuire alla Commissione tecnica suindicata saranno valutati e considerati nell'ambito degli incontri pianificati a livello di Coordinamento Nazionale.

QUALITÀ

In linea con i principi e linee guida espresse nella Visione aziendale, nonché con i modelli organizzativi operativi e culturali adottati, le Parti ribadiscono la necessità di favorire e promuovere l'adozione di tutte le azioni idonee a sviluppare la centralità della sicurezza alimentare e della qualità dei prodotti come elemento fondamentale per la crescita del Gruppo.

Nella considerazione che l'Azienda ritiene un fattore strategico e competitivo la capacità di garantire l'elevata costanza qualitativa di tutti i propri prodotti, in tutti i mercati, viene confermato il massimo impegno, a tutti i livelli ed in tutte le aree organizzative, per promuovere ed implementare azioni e piani specifici collegati ai temi della qualità.

Con questa prospettiva di continuo e costante miglioramento l'Azienda ha deciso di implementare, già da alcuni anni, un sistema di gestione della sicurezza alimentare basato su lo standard FSSC 22000 (Food Safety System Certification) che, giunto ormai alla versione 4.1, è ritenuto lo standard di più alto livello internazionale ed adottato dalle principali società operanti nel settore agro alimentare ed è riconosciuto a livello globale in quanto parte della GFSI (global food safety initiative): dal 2018 tutti gli stabilimenti dell'Azienda hanno raggiunto l'importante traguardo del raggiungimento della certificazione.

Interpretando l'ottenimento della certificazione come fattore di impulso per poter progredire continuamente, l'Azienda si è impegnata a porre in essere sistemi avanzati per fronteggiare, attraverso idonee misure di intervento, i rischi, anche di natura reputazionale, collegati anche alla gestione delle materie prime.

Va ribadita la volontà aziendale di tradurre i principi di sopra in concreti e specifici progetti finalizzati ad intervenire in maniera efficace sulle dimensioni tecnico-produttive, su quelle operative e su quelle culturali collegate ai fattori della qualità.

In questo senso va sottolineata la dimensione tecnico-impiantistica che, caratterizzata da importanti e costanti investimenti, ha inciso e continuerà ad incidere fortemente sugli standard qualitativi dei propri prodotti: l'adozione di un sistema di identificazione degli scostamenti consente di individuare dove indirizzare gli interventi di carattere strutturale in ottemperanza alle norme generali di igiene riportate nel manuale Good Manufacturing Practices. Nei primi mesi del 2018 è stata conclusa la nuova mappatura dei gap che indirizzerà gli investimenti in qualità e sicurezza alimentare nei prossimi anni.

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

Allo stesso modo vanno evidenziati i percorsi di allineamento agli aspetti comportamentali collegati ai sistemi GMP ed HACCP, già in parte implementati e in parte da attivare nei singoli siti produttivi nel prossimo futuro (in relazione a modifiche collegate a regolamenti, legislazione, certificazioni).

In relazione alla dimensione culturale ed operativa si conferma la necessità di agire seguendo le direttrici del coinvolgimento e della sensibilizzazione di tutta l'organizzazione ed in particolare delle persone direttamente coinvolte nei processi produttivi. A questo proposito viene ribadita la necessità di rafforzare, attraverso specifici e continui processi e momenti strutturati di comunicazione, formazione ed informazione, l'attenzione e la proattività delle persone sulle dinamiche di controllo e monitoraggio dei processi, quali fattori distintivi e strategici per l'applicazione dei principi di qualità in tutte le attività quotidiane.

In questo ambito si sottolinea l'importanza dei momenti di confronto con le singole R.S.U. di Sito per monitorare gli andamenti ed i trend di risultato (anche, ma non solo, attraverso lo strumento del PPO), i momenti di formazione teorica in aula (per la dimensione formativa), la condizione esperienziale (ad esempio nella fase di valutazione/confronto dei prodotti), gli spazi organizzativi dove raccogliere formalmente ed informalmente input e suggerimenti di intervento e miglioramento.

FORMAZIONE

L'aumento delle complessità del contesto economico esterno e la crescente esigenza di rispondere in maniera efficace e puntuale alla variabilità dei mercati di riferimento, ha comportato la necessità da parte dell'Azienda di intervenire su alcuni processi e dinamiche gestionali interne, toccando con diversi gradi di intensità e profondità gli aspetti relativi all'organizzazione, ai sistemi, alla supply chain/operations, alle strategie di marketing e commerciali, e trasversalmente all'area dei comportamenti organizzativi.

Nell'ambito di questo contesto risulta sempre più importante, a tutti i livelli dell'organizzazione, il contributo professionale delle persone e l'aggiornamento delle

competenze e delle capacità individuali, per permettere ad ognuno di interagire in maniera adeguata e proattiva con il quadro organizzativo di riferimento interno ed esterno, nell'ottica del miglioramento dei risultati complessivi aziendali e qualità del lavoro.

Al fine, quindi, di sostenere ed assecondare la condizione suesposta, viene ribadita la volontà da parte dell'Azienda di continuare ad investire su sistemi di formazione e percorsi di apprendimento, in grado di garantire e assicurare le esigenze di adeguamento delle competenze tecnico-specialistiche, delle competenze collegate ai comportamenti organizzativi e delle competenze di natura gestionale collegate ad aspetti di sistema, processi, modelli operativi.

In coerenza con l'assegnazione di un ruolo strategico e centrale agli aspetti formativi, ed in linea con l'esperienza formativa sviluppata e maturata in questi ultimi anni, oggetto peraltro di analisi e approfondimento da parte della Commissione tecnica nominata nel precedente accordo integrativo, l'Azienda si impegna ad alimentare ed ulteriormente implementare iniziative formative idonee ad adeguare e migliorare il know how del personale al fine di incidere positivamente sulla dinamica dei risultati aziendali sviluppando, contestualmente, il contributo professionale delle persone.

Con l'obiettivo di continuare a rendere l'esperienza formativa efficace, operativa e produttiva, viene confermata la modalità di pianificazione progettuale basata sull'analisi e la rilevazione dei concreti fabbisogni basati sulle esigenze e necessità di business, sugli aspetti di natura tecnico-specialistica, sugli aspetti di carattere organizzativo, gestionale e comportamentale. Vengono altresì confermate le tre diverse direttrici metodologiche di sviluppo ed implementazione del training: in aula, in affiancamento "on the job", e-learning, che per caratteristiche e contenuti si è reso particolarmente adatto per il personale dell'Headquarter.

Con particolare riferimento ai nuovi assunti, le Parti sottolineano la necessità che la formazione "on the job" sia sempre gradualizzata attraverso un'adeguata preparazione delle cognizioni di base, al fine di agevolare il loro effettivo inserimento al lavoro. In relazione, invece, ai lavoratori aziendali più anziani, le Parti condividono l'opportunità di pianificare percorsi mirati all'aggiornamento e adeguamento professionale, soprattutto in relazione all'utilizzo delle nuove tecnologie.

Per i programmi di formazione, nelle tre diverse modalità di erogazione applicate con una diversa gradualità e modulazione in funzione dei diversi contesti lavorativi di riferimento (uffici, siti produttivi, area vendita), vengono confermate, per il prossimo quadriennio, 16 ore

di formazione procapite/medie per anno solare per ogni persona, garantendo che ogni singolo lavoratore sarà coinvolto in percorsi formativi.

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

Viene sottolineato che l'area di dialogo e confronto tra Azienda ed R.S.U. risulta particolarmente rilevante per i percorsi e le iniziative formative da svolgere in ambito industriale: per la costante evoluzione impiantistica dei processi nella loro dimensione tecnica, tecnologica, di impatto ambientale, con la necessità di un proporzionale adeguamento delle competenze professionali, per la dimensione trasversale delle aree sicurezza, qualità e organizzazione, con la necessità di un adeguamento di natura comportamentale e tecnica. In questo senso le Parti concordano sull'opportunità, ove possibile, nelle fasi di progettazione dei percorsi formativi collegati all'innovazione tecnico-tecnologica, di valorizzare il contributo specialistico degli operatori di linea.

Sempre con riferimento alle aree operations, con particolare riferimento alla dinamica degli investimenti industriali che impatteranno in alcuni siti, potrebbe rendersi necessario effettuare un'analisi specifica, nell'ambito della Commissione tecnica istituita, per mappare le nuove esigenze formative.

Allo stesso modo per l'area dell'Headquarter meritano una specifica attenzione e riflessione le aree collegate all'innovazione tecnologica dei sistemi IT, le fasi di progressiva digitalizzazione dei processi e la loro modalità di applicazione.

Per i percorsi ed i programmi di formazione da attivare, l'Azienda valuterà anche la possibilità di ricorrere, in via preventiva all'implementazione dei corsi, a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio, Fondimpresa. A questo fine, con l'obiettivo di rendere maggiormente efficace ed efficiente la fase di ottenimento delle risorse economiche, viene confermato il ruolo del "Comitato di pilotaggio" costituito da un componente aziendale e da tre componenti del Coordinamento sindacale. Il Comitato avrà il compito di verificare ed approvare le proposte e le richieste di finanziamento, anche attraverso l'analisi e l'idoneità della documentazione collegata a supporto.

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

APPALTI

Le Parti, in un generale sistema di valorizzazione del lavoro dipendente, richiamano quale quadro di riferimento per la gestione della materia degli appalti quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL.

Nell'ambito dell'assegnazione delle attività in appalto saranno previsti impegni da parte delle imprese per il rispetto degli aspetti normativi-legislativi, delle previsioni previdenziali-assicurative, dei dispositivi contenuti nei contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative del settore di appartenenza, degli obblighi previsti in ambito di igiene e sicurezza, anche al fine di evitare situazioni di dumping contrattuale. Così come, nel caso di appalto affidato a società cooperative saranno previste condizioni che vincolino la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Con l'obiettivo di mantenere un elevato standard di verifica sul quadro di vincoli e requisiti suindicati, l'Azienda ha completato in tutti i siti il processo di implementazione della piattaforma informatica istruita per mantenere una gestione preventiva e sistematica delle informazioni e della relativa documentazione propria delle ditte a cui è stato assegnato un appalto. Attraverso, infatti, un collegamento diretto con le ditte coinvolte, i diversi responsabili aziendali hanno la possibilità di effettuare un monitoraggio ed un controllo precauzionale e dettagliato.

La gestione operativa degli appalti prevede poi particolari procedure e processi interni per le tematiche collegate ai temi della salute e sicurezza. In particolare, si intendono richiamate le condizioni organizzative che favoriscono gli aspetti di informazione, supervisione e monitoraggio nei confronti delle condotte delle ditte appaltatrici: incontri specifici di coordinamento calendarizzati ogni settimana/due settimane, le verifiche/audit periodici effettuati in maniera diretta o attraverso il supporto di consulenti esterni.

Al fine di accertare la corretta realizzazione ed attuazione delle misure di prevenzione stabilite, i responsabili aziendali, in funzione dei loro diversi e specifici ambiti di responsabilità,

sono impegnati in un'azione strutturale e sistematica di sensibilizzazione ed azione nei confronti delle ditte esterne per garantire la sicurezza del personale interno ed esterno.

Nel considerare il quadro di obiettivi e responsabilità relativi alla prevenzione e protezione nella gestione degli appalti, viene confermato, al di là di quanto previsto dal CCNL, il peculiare ruolo degli RLS quali soggetti attivi nella fase di monitoraggio/verifica, informazione e sensibilizzazione del personale impegnato in attività appaltate.

A tal fine nei singoli siti verrà pianificato, indicativamente una volta all'anno, un incontro tra RLS e RSPP di tutte le aziende operanti nel singolo sito, per garantire un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambiente. In situazioni di carattere particolare o eccezionale, collegate alla complessità degli appalti attivati, saranno intensificati i suddetti momenti di allineamento e confronto.

All'interno dei singoli siti verrà pianificato con le R.S.U, indicativamente una volta all'anno, un incontro di informazione generale sull'andamento e gestione degli appalti.

ORGANIZZAZIONE E PERSONE

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

In coerenza con la propria visione culturale ed organizzativa l'Azienda esprime il proprio proposito e la propria volontà di sviluppare e valorizzare ogni persona, con le sue capacità individuali e professionali, in un contesto stimolante fondato su un sistema di pari opportunità.

Le Parti, al fine di promuovere concretamente i principi di cui sopra, nelle sue diverse componenti e dimensioni organizzative, vogliono favorire una cultura aperta, inclusiva, anche in un'ottica di conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo.

1) Diversità ed inclusione

Barilla è determinata a creare un'azienda orientata dai principi della diversità ed inclusione per supportare i propri dipendenti in modo diffuso e paritario, sviluppare una cultura più inclusiva e rispettare clienti e consumatori, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e dell'azienda.

Con la creazione del Diversity & Inclusion Advisory Board e, soprattutto, attraverso il coinvolgimento diretto delle persone all'interno dell'azienda, con la costituzione di gruppi di lavoro dedicati e focus group specifici, attraverso le numerose attività di comunicazione e

formazione, attraverso il supporto di qualificate società esterne, le tematiche D&I sono diventate per Barilla un patrimonio di valori e elementi culturali vissuti negli aspetti operativi e delle scelte proprie dell'organizzazione.

Con queste premesse sono numerose le azioni concretamente intraprese a livello aziendale che hanno previsto e continuano a prevedere anche il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

Tra le Parti, in data 24.11.2016, è stato sottoscritto un importante accordo a livello nazionale, in cui, con riferimento alla Legge n. 76 del 20.5.2016, sono stati formalmente estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso i trattamenti e le disposizioni contrattuali aziendali previste per le persone coniugate.

È stata lanciata e completata una survey, a livello mondiale, sui temi D&I che, oltre a generare un riscontro di partecipazione molto alto, è stata seguita da una condivisione aperta dei risultati a livello di singolo paese e di singola area organizzativa. Al termine della fase di discussione interna sono state formulate le sintesi per la stesura ed implementazione di specifici piani di azione.

2) Smart working

L'istituto dello Smart working, regolamentato nell'Accordo Integrativo 12.11.2014 e da successivi accordi applicativi, è stato disciplinato in una specifica normativa, Legge 22 maggio 2017 n. 81 (Legge sul lavoro agile), ed è stato oggetto di ulteriori specifiche regolamentazioni da parte dell'INAIL.

In virtù di quanto suesposto, ed in considerazione della conclusione in ambito aziendale del lungo e consolidato periodo sperimentale, sono maturate le condizioni e le necessità per effettuare alcune modifiche e interventi sul modello operativo di funzionamento dello Smart working che sono state successivamente inserite in uno specifico accordo, sottoscritto in data 18.1.2018 che è parte integrante della presente intesa, e in un nuovo regolamento aziendale.

Con il presente paragrafo le Parti intendono confermare i concetti e le previsioni dell'Accordo 18.1.2018, ed in particolare: - il sostanziale mantenimento dell'impianto contrattuale precedentemente condiviso;

- gli interventi correttivi effettuati rispetto alle nuove disposizioni di legge e rispetto alle emergenti esigenze operative/organizzative poste alla base delle variazioni dall'Azienda, quali: alcune specifiche relative ai temi della sicurezza, la natura ed i contenuti dell'accordo

individuale (i riferimenti per i tempi di riposo, l'esercizio del potere direttivo, le modalità relative alla disconnessione, le modalità di recesso), alcune note interne di natura regolamentare/gestionale.

3) Welfare

In continuità con le misure adottate negli ultimi anni all'interno del Gruppo, le Parti intendono intervenire con azioni tangibili e specifiche per consolidare ed ampliare le misure di welfare applicabili alle persone.

Prendendo come riferimento gli approfondimenti maturati nell'ambito della specifica Commissione tecnica istituita con l'Accordo 12.11.2014, le evoluzioni legislative e regolamentari intercorse negli ultimi anni, nonché la necessità di rispondere in maniera sempre più profonda e differenziata ai fabbisogni emergenti dei dipendenti, le Parti hanno deciso di investire e valorizzare nuove risorse economiche nello sviluppo di servizi di natura sanitaria, previdenziale e sociale a favore dei dipendenti.

Area sanitaria:

Le Parti, nel sottolineare e confermare il percorso avviato a favore di forme di intervento a sostegno dell'area sanitaria, definiscono che l'Azienda procederà al versamento di un importo pari a: Euro 50,00 (cinquanta/00) annuali, per l'anno 2019 e Euro 100,00 (cento/00) annuali per gli anni 2020 e 2021. Tali importi saranno versati in dodici rate mensili, pro-quota, per ogni dipendente iscritto al Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla (**Fondo**) ovvero al Fondo contrattuale FASA, per le finalità di seguito descritte:

1) Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla

- a) per i soci dipendenti iscritti: estensione delle prestazioni ai coniugi, ai "conviventi di fatto" (certificati ai sensi dell'art. 1, comma 37 Legge 76/2016) e, purché fiscalmente a carico ai sensi dell'art 12 del TUIR, ai figli dei soci e ai figli dei loro coniugi o conviventi di fatto;
- b) per i soci dipendenti iscritti che non beneficiano dell'estensione di cui al punto a): aumento/differenziazione delle prestazioni.

2) Fondo contrattuale FASA

- a) prestazioni di natura sanitaria ulteriori rispetto a quelle già erogate.

In riferimento al punto 1) del presente capitolo si specifica che:

- le prestazioni saranno attivate a partire dal 1° giugno 2019, sulla base delle disposizioni attuative emanate dagli organi del **Fondo**. Inoltre, in un’ottica di equilibrio economico-finanziario complessivo, gli organi del **Fondo** dovranno regolamentare l’accesso alle prestazioni e prevedere il progressivo utilizzo di quanto accantonato a titolo di “Riserva Disponibile”, così come denominata nel Bilancio del Fondo stesso;
- le eventuali variazioni dello “status” del socio dipendente iscritto, che dovessero comportare l’applicazione di un diverso regime di prestazioni, saranno regolamentate dagli organi del **Fondo**;
- quanto previsto non si applica ai soci pensionati del **Fondo** per i quali si ritengono invariate e non modificabili le prestazioni attualmente in vigore;
- come previsto nel punto 6 dell’Accordo 10 novembre 2010, le Parti intendono concluso positivamente il periodo di monitoraggio dell’andamento economico-finanziario del Fondo, per cui stabiliscono l’unificazione delle due gestioni economico-finanziarie a far data dal 1° gennaio 2019.

Le contribuzioni su indicate risultano esenti da imposizione fiscale e contributiva poiché non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente nei limiti previsti dall’art. 51 comma 2 lett. a) del TUIR.

Relativamente all’estensione del Fondo ai pensionati dei cosiddetti “Altri siti”, gli organi del Fondo valuteranno ipotesi di fattibilità di iscrizione o ipotesi di introduzione di strumenti alternativi di welfare sanitario.

Area previdenziale

Al fine di valorizzare ed incentivare l’iscrizione al Fondo di previdenza integrativa di settore (Alifond) l’Azienda procederà nell’anno 2019 a versare un contributo aggiuntivo individuale

rispetto a quello previsto dal vigente CCNL dell'Industria Alimentare pari ad Euro 50,00 (cinquanta/00).

Tale contribuzione sarà versata unitamente alla retribuzione di gennaio 2019 per il personale in forza ed iscritto ad Alifond ovvero unitamente alla retribuzione del mese di iscrizione ad Alifond per il personale in forza che si iscriverà entro e non oltre il 31/12/2019.

La contribuzione aggiuntiva suindicata rappresenta un onere deducibile dal reddito complessivo ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. e-bis) del TUIR nei limiti previsti dall'art. 8 del Decreto Legislativo 252/2005.

Area sociale

Con l'obiettivo di rispondere in maniera più puntuale e circostanziata alle esigenze ed ai fabbisogni delle persone, in funzione della variabilità delle esigenze e delle sensibilità individuali, viene prevista la possibilità di convertire in misure di Welfare sociale prioritariamente individuate nelle aree di previdenza, assistenza sanitaria, studio e genitorialità, fino ad un massimo del 30% del valore del PPO.

Le Parti, al fine di valorizzare tale strumento, concordano che l'Azienda riconosca un ulteriore versamento del 10% sulla quota di premio (PPO) destinata dal dipendente ed effettivamente fruita in misure di Welfare sociale.

La scelta, di natura volontaria ed individuale, dovrà essere espressa secondo tempi e modalità che verranno successivamente e dettagliatamente regolamentati dalle Parti.

I criteri di applicazione della suddetta possibilità di scelta vengono ricondotti integralmente a quanto previsto dalla vigente normativa di natura fiscale e contributiva, ed in particolare all'art. 1, comma 184 della Legge 28/12/2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota individuale scelta annualmente per la conversione a servizi di Welfare, si procederà alla riconversione in premio nel rispetto della normativa contributiva e fiscale in materia. Si precisa che la riconversione non potrà riguardare la quota aggiuntiva del 10% sopra menzionata che non sarà, quindi, nella disponibilità del dipendente.

L'Azienda si attiverà per sostenere, in termini di costo e operatività, un sistema di gestione che possa permettere e favorire l'opzione di conversione nell'utilizzo dei servizi di Welfare sociale. A questo proposito, anche al fine di rispettare un criterio di equilibrio ed efficienza

complessiva, si prevede che il suddetto modello di conversione ed il relativo sistema di gestione sarà attivato al raggiungimento di una soglia minima di adesioni pari al 10% del personale in forza a tempo indeterminato alla data del presente accordo e qualora tale tasso di adesione permanga per gli anni successivi.

Resta inteso che le formulazioni di tutti i punti relativi alle diverse aree e dimensioni di Welfare sociale sopra descritte (Area sanitaria, Area previdenziale ed Area sociale) esprimono un equilibrio tra benefici e costi che trova un diretto e proporzionale collegamento con la normativa di legge, in particolare fiscale e contributiva, attualmente vigente. Nel caso in cui dovessero subentrare, durante la vigenza contrattuale del presente accordo integrativo, novità legislative tali da modificare l'equilibrio suddetto, le Parti si incontreranno per analizzare le relative ricadute rispetto alle premesse ed il bilanciamento discusso e concordato.

Turnover generazionale

Le riforme pensionistiche intervenute negli ultimi anni, a fronte di una positiva tenuta e sostanziale stabilità complessiva degli organici negli Stabilimenti, hanno frenato il ricambio generazionale, penalizzando, soprattutto in alcuni siti, il processo di turnover.

Con riferimento alle considerazioni già effettuate in un altro capitolo del presente accordo, si sottolinea come i processi di cambiamento legati ad aspetti tecnico-tecnologici (automazione, logiche 4.0), alle nuove dinamiche organizzative (dimensionamento degli organici di linea, modifica di ruoli e mansioni), agli aspetti di flessibilità delle prestazioni (crescenti variabilità nella programmazione rispetto alle necessità di business, sistemi di copertura dei turni) hanno posto ulteriormente l'attenzione sul rapporto tra le attività lavorative svolte nei diversi siti ed il tema generazionale: con particolare riferimento alle generazioni e alle persone maggiormente penalizzate dalle più recenti riforme previdenziali.

Nello svolgimento dell'analisi interna, anche attraverso uno studio statistico sulla distribuzione per età anagrafica ed anzianità aziendale, è emerso, tra l'altro, che alcuni siti si trovano in una situazione più complessa rispetto ad altri in relazione alla programmazione e alla modulazione della conservazione delle competenze e del proprio "sapere" specialistico, proprio in considerazione e nella prospettiva di un eventuale passaggio generazionale.

In base alle premesse suesposte le Parti intendono studiare ed approfondire, a titolo sperimentale, in uno o più siti, l'applicabilità e la fattibilità di un sistema (cosiddetto) di

“staffetta generazionale” che, attraverso una diversa modulazione organizzativa (a titolo esemplificativo: in termini di orario, copertura dei turni, criteri di sostituzione, ecc..), possa permettere e favorire un idoneo e bilanciato processo di ricambio generazionale, anche in considerazione della necessità di trasferire in maniera graduale e progressiva il bagaglio di competenze/conoscenze tecnico-specialistiche maturato dal personale attualmente in forza.

La sperimentazione di cui sopra, che dovrà contestualmente prevedere opportune garanzie per gli aspetti contributivi/ pensionistici e per i criteri di inserimento/sostituzione, dovrà altresì rispondere, per il sito coinvolto, a rigorosi parametri di efficienza, efficacia e costo, anche attraverso il mantenimento della continuità produttiva in termini di volumi e qualità richiesta.

In virtù delle specificità di sito collegate allo studio del suddetto percorso sperimentale, le Parti attribuiscono alle organizzazioni aziendali e sindacali locali la facoltà di studiare e verificare percorsi specifici secondo le direttive appena descritte. Rimane l’impegno delle Parti firmatarie del presente accordo nel monitorare i vari passaggi e le diverse implicazioni gestionali e sindacali.

Ove i suddetti percorsi non potessero essere attivati, per incompatibilità o complessità di natura organizzativa, le Parti, sempre a livello locale, valuteranno e studieranno iter alternativi finalizzati agli obiettivi descritti nei precedenti capoversi.

Nell’ambito dei suddetti iter di valutazione verrà considerato, compatibilmente con la normativa in vigore, l’eventuale condizione riferibile alla classificazione generale dei lavori “gravosi” e “usuranti”.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Come indicato nelle premesse del presente accordo, l’estrema variabilità e complessità dei mercati di riferimento, i cambiamenti nei modelli di consumo in ambito food, la necessità da parte dell’Azienda di rispondere in maniera sempre puntuale alle esigenze di mercato, mantenendo i massimi standard di qualità ed efficienza dal punto di vista produttivo, e logistico (con riferimento all’area Supply Chain), hanno comportato, da parte dell’Azienda, la necessità di continuare a studiare nuove soluzioni di tipo tecnico-tecnologico, proseguendo il percorso di investimenti nell’ambito della ricerca e della capacità impiantistico-produttiva.

Con l’obiettivo di mantenere e far crescere e migliorare la capacità competitiva sul mercato, la razionale utilizzazione degli impianti, il livello qualitativo e quantitativo della produzione, la

duttività produttiva, l’Azienda ha rilevato la necessità di apportare alcune variazioni e modifiche ai propri sistemi di organizzazione del lavoro sviluppati nei diversi siti produttivi italiani, inserendo, aggiornando e modulando alcuni istituti di flessibilità ed organizzativi con i loro relativi trattamenti.

Modelli organizzativi degli Stabilimenti

In funzione delle suddette valutazioni e delle proiezioni per i prossimi anni in termini di necessità produttiva (rispetto alle diverse tipologie di business/prodotto/mercato), si stabilisce quanto segue con decorrenza 1/10/2018:

1) Trattamenti previsti per le attività produttive svolte in turni domenicali in regime diverso dal “ciclo continuo”:

Numero domeniche pro-capite	Trattamento turni diurni	Trattamento turni notturni
Fascia 1 - 6	Conferma dei trattamenti attuali con incremento del gettone a € 45 lordi	Conferma dei trattamenti attuali con introduzione del gettone di € 10 lordi
Fascia 7 - 12	Conferma dei trattamenti attuali con incremento del gettone a € 85 lordi	Conferma dei trattamenti attuali con incremento del gettone a € 45 lordi
Fascia 13 - 20	Trattamenti di cui alla fascia 7 – 12 con incremento del gettone a € 95 lordi	Trattamenti di cui alla fascia 7 – 12 con incremento del gettone a € 50 lordi

Sarà coinvolto nei suddetti turni, effettuabili durante l’intero anno solare, il personale degli stabilimenti in cui non è prevista l’applicazione del “ciclo continuo”.

Per lo stabilimento di Pedrignano, le fasce di riferimento saranno quelle sopra indicate con l’esclusione della Fascia 13 – 20, salvo diversa intesa stabilita a livello di sito, che dovrà comunque fare riferimento ai trattamenti economici sopra indicati.

2) Trattamenti previsti per le attività produttive svolte in regime di “ciclo continuo”:

al fine di poter favorire una maggiore flessibilità dell’organizzazione a ciclo continuo, si conviene la maturazione di un’ora di riduzione orario per ogni domenica effettivamente

prestata in regime di orario ordinario. Tali ore aggiuntive saranno gestite secondo il seguente ordine di priorità: gestione aziendale, utilizzo individuale.

Per quanto qui non espressamente previsto rimangono in vigore le precedenti disposizioni e trattamenti.

Ferie estive Stabilimenti

Le indicazioni dei trend di consumo di questi ultimi anni, che vengono confermate per l'immediato futuro, hanno mostrato una crescente necessità di sostenere un'intensa e costante attività produttiva nei mesi estivi: in termini generali, per il business pasta a causa di un maggiore consumo complessivo del prodotto, mentre per il business bakery a causa della necessità di anticipare le produzioni e le scorte collegate al modello di consumo "back to school".

In relazione alla suindicata emergente necessità di rispondere in maniera più puntuale ed efficiente alle richieste produttive che maturano nel periodo estivo, anche attraverso la relativa copertura organizzativa con un idoneo e bilanciato livello di mix di organico e professionalità, si rinvia alle Direzioni di stabilimento e alle R.S.U. di Stabilimento lo studio e l'analisi di possibili soluzioni atte a permettere l'organizzazione di uno scaglionamento/scorrimento delle ferie estive del personale in grado di offrire una risposta più efficace ed efficiente alle suindicate esigenze.

Lavoro notturno

A partire dal mese di gennaio 2019, si conviene di inserire un contatore annuale delle notti effettivamente lavorate (ai sensi della Legge 67/2011) all'interno dei cedolini paga.

Analisi del contesto organizzativo

La costante evoluzione delle necessità di business descritta in premessa, i progressivi interventi e investimenti di natura tecnica, tecnologica e produttiva che sono intervenuti trasversalmente, seppur ad un diverso livello, nei vari siti produttivi, hanno comportato e continueranno ad implicare necessità di adattamento dei diversi fattori organizzativi che compongono e caratterizzano le fabbriche.

Con diversi gradi di approfondimento, in questo accordo, sono stati già analizzati aspetti riconducibili a fattori organizzativi, con particolare riferimento al fattore lavoro: i modelli di turnazione e flessibilità, i percorsi formativi, gli aspetti e le incidenze generazionali, i comportamenti e le dimensioni operative riferite a fattori strategici come sicurezza e qualità.

Le Parti, nel considerare l'aspetto organizzativo, nelle sue diverse e molteplici dimensioni, come un fattore in continua e costante dinamica evolutiva collegata alla ricerca di maggiore efficacia ed efficienza complessiva dell'area produttiva, attraverso l'istituzione di una commissione tecnica, ritengono opportuno approfondire alcuni argomenti connessi alle aree organizzative di fabbrica allo scopo di accompagnare e fluidificare i passaggi gestionali legati allo sviluppo ed al cambiamento organizzativo all'interno degli stabilimenti.

In sintesi, indicativamente, gli aspetti di approfondimento riguarderanno:

- gli impatti organizzativi collegati a significativi cambiamenti/interventi di natura tecnica-tecnologica;
- l'evoluzione dei contenuti professionali collegata ai processi di automazione;
- il monitoraggio dei KPI di performance dello stabilimento e della loro modalità di condivisione/comunicazione;
- le implicazioni organizzative e professionali connesse all'evoluzione Industry 4.0;
- la conformità di inquadramento professionale rispetto ai contenuti specialistici sviluppati o da sviluppare;
- i criteri e le modalità applicative per la valutazione quantitativa degli organici di linea a fronte di interventi tecnici/tecnologici/organizzativi;
- gli aspetti e le necessità evolutive delle aree tecniche;
- l'implementazione ed il monitoraggio dei processi di cambiamento organizzativo orientati ai principi del miglioramento continuo;
- i percorsi formativi di adeguamento delle competenze specialistiche e comportamentali.

La commissione sarà costituita da nove rappresentanti del Coordinamento Sindacale, da due rappresentanti aziendali e si riunirà, indicativamente, due volte all'anno. Potrà essere prevista la partecipazione di consulenti esterni.

PREMIO DI PRODUZIONE PER OBIETTIVI

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

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

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

Redditività aziendale

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

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

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

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

Prestazione

Vengono confermati gli indicatori di prestazione/gestionali in essere, anche nella loro dinamica evolutiva, che potranno ulteriormente variare e diversificarsi a fronte di nuove esigenze e priorità che dovessero emergere. La determinazione di questi indicatori di performance avverrà a livello di sito per permettere la massima focalizzazione sulle specificità

locali e per poter migliorare, con strumenti massimamente efficaci, la produttività e la competitività del sito stesso.

Qualità

Vengono confermati gli indicatori di prestazione/gestionali in essere, anche nella loro dinamica evolutiva, che potranno ulteriormente variare e diversificarsi a fronte di nuove esigenze e priorità che dovessero emergere (con particolare riferimento agli indicatori legati ai processi di certificazione). Nell'ambito di questo parametro potranno essere previsti anche indicatori di performance legati alla sicurezza (secondo quanto indicato nell'accordo CCAL 12.11.2014), all'ambiente e alla sostenibilità. La determinazione di questi indicatori di performance avverrà a livello di sito, per permettere la massima focalizzazione sulle specificità locali e per poter migliorare, con strumenti massimamente efficaci, la produttività e la competitività del sito stesso.

Meccanismo di funzionamento del Premio

Per ciascun indicatore relativo ai parametri di qualità e prestazione, saranno individuati, a livello di singolo sito, un valore "base" pari al 30% del messo in palio (generalmente riferito al risultato dell'anno precedente), un valore "obiettivo" pari al 100% del messo in palio (generalmente riferito alla previsione di budget dell'anno di riferimento), un valore "supero" pari al 130% del messo in palio (generalmente riferito ad un significativo miglioramento del valore indicato come obiettivo).

I risultati intermedi saranno calcolati per interpolazione lineare.

L'accesso alla fascia corrispondente al valore "supero" (superiore al 100%, fino al 130%) sarà proporzionato e collegato al risultato della redditività aziendale e sarà regolamentata come segue:

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

anni	
------	--

Le Parti convengono che a fronte dell'oggettiva difficoltà emersa nell'individuazione di specifici indicatori gestionali per l'area Uffici di Sede, proseguirà l'analisi e il confronto tra le R.S.U. (assistite dalle Segreterie Territoriali) e l'Azienda per l'inserimento a partire dall'anno 2019, di parametri specifici riferito al "sito uffici". Nel caso non fosse possibile condividere indicatori specifici verrà applicata la media del risultato dei singoli PPO, secondo le modalità in essere.

Modalità di stipulazione del Premio

L'accordo di sito, con l'indicazione degli indicatori specifici relativi ai suindicati parametri e i relativi livelli di raggiungimento, dovrà essere sottoscritto, indicativamente entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, dopo un'adeguata fase informativa e consultiva, e dovrà riportare in maniera precisa il riferimento/descrizione degli indicatori, le modalità e la fonte dei dati/di calcolo dei valori di riferimento (in particolare per la determinazione di base, obiettivo e supero).

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

-verrà effettuato un passaggio di verifica e confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali;

-in caso di permanenza delle condizioni di mancato accordo verranno adottati i parametri, gli indicatori e le percentuali di raggiungimento (scostamenti vs base/obiettivo/supero) inseriti nell'Accordo del Premio sottoscritto l'anno precedente presso lo stesso sito, con riferimento automatico agli elementi di budget dell'anno in corso (da prendere come riferimento per il PPO).

Valore del Premio

Il valore del Premio messo in palio per il quadriennio 2018-2021 sarà pari ad Euro lordi 10.800 (Diecimilaottocento/00), con la sotto indicata ripartizione annuale:

Anno	Redditività	Prestazione	Qualità	Totale
------	-------------	-------------	---------	--------

2018	800	1.050	800	2.650
2019	800	1.050	800	2.650
2020	800	1.100	800	2.700
2021	850	1.150	800	2.800

Condizioni generali di erogazione del Premio

Le Parti riconoscono che il Premio di Produzione ad Obiettivi, così come concordato, ha le caratteristiche previste dell'art. 1, comma 182, della Legge 28 dicembre 2016, n. 208, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, rappresentando un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri stabiliti con il Decreto Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016.

In relazione ai criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e relativo periodo di riferimento, le Parti concordano che il Premio di Produzione ad Obiettivi sarà assoggettato all'imposta sostitutiva qualora almeno uno dei singoli indicatori relativi ai parametri di Redditività, Prestazione e Qualità faccia registrare un miglioramento del risultato conseguito; in particolare, con riferimento all'indicatore di Redditività, le Parti individuano quale migliorativo il raggiungimento di un risultato migliore rispetto alla media dei risultati del quadriennio precedente il periodo di maturazione del Premio.

Con riferimento al personale già cessato nel corso del corrente anno, prima della sottoscrizione del presente accordo, le Parti hanno inteso dare continuità all'Accordo di Gruppo del 12.11.2014 ancorché scaduto, continuando ad erogare il PPO per l'anno 2018 con le modalità ivi previste.

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del PPO in relazione al grado di raggiungimento dei tre parametri. Detta erogazione avverrà unitamente alle competenze retributive del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Viene confermato che per il personale in forza con contratto a tempo determinato e per il personale cessato prima della determinazione dell'esatto importo del PPO da erogare, a causa dell'oggettiva difficoltà nel calcolo di un Premio legato al raggiungimento degli obiettivi, il PPO sarà calcolato in misura forfettaria pari ad una percentuale dell'80% del Premio messo in palio annualmente (diviso dodici e moltiplicato per il numero di mesi di durata del rapporto di lavoro).

Le Parti hanno inteso definire l'importo del PPO in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art. 1 della Legge N. 297/82, che l'importo del suddetto premio venga escluso dal computo del TFR.

Alcune tematiche relative alla modalità di determinazione e di funzionamento del Premio di Produzione ad Obiettivi, discusse e parzialmente esaminate durante la fase negoziale del presente accordo, saranno oggetto di ulteriore e più approfondito confronto tra le Parti firmatarie entro la data di erogazione del premio relativo all'anno 2018.

Per quanto qui non espressamente previsto con riferimento ai temi legati al presente capitolo si richiamano i precedenti accordi sottoscritti.

RETE VENDITA DIRETTA

Le Parti, con l'obiettivo di adottare misure idonee ad affrontare le complessità del contesto di mercato, hanno effettuato un percorso di confronto e approfondimento tecnico e negoziale che ha previsto il coinvolgimento diretto della Direzione Aziendale e delle Segreterie Nazionali.

A conclusione del percorso suindicato le Parti rimandano ad un momento di confronto successivo la valutazione sulle modalità e condizioni per riprendere l'analisi delle tematiche rimaste in sospeso.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo diverse, specifiche ed espresse decorrenze, avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2021 e si applica ai lavoratori in forza alla data della stipula ed a quelli assunti successivamente per quanto di loro competenza in base ai disposti contrattuali.

NORMA FINALE

Sono fatte salve le pattuizioni di cui ai precedenti Contratti Collettivi Aziendali di Lavoro in quanto non modificati o comunque incompatibili o superate da quanto stabilito nel presente accordo.

Tutto quanto stabilito nel presente accordo si intende pattuito con clausola di connessione e di inscindibilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni

Fai – Cisl Nazionale

Flai - Cigl Nazionale

Uila – Uil Nazionale

Unione Parmense Industriali

OO.SS. Provinciali

Coordinamento RSU e VV.PP.