

VERBALE DI ACCORDO

Addì 31 luglio 2007, in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali

tra

- La **BARILLA G. e R. Fratelli Società per Azioni** rappresentata dai Sigg. Luigi Barili, Paolo Cabrini, Stefano Dedola e Lucio Moschella, assistiti dal Signor Claudio Robuschi dell'Unione Parmense degli Industriali

e

- Il **Coordinamento delle RSU e dei VV.PP.** in rappresentanza del personale dipendente della predetta Azienda, in persona dei componenti firmatari, assistiti dalla FAI – CISL, dalla FLAI – CGIL e dalla UILA – UIL in persona dei rispettivi segretari Sergio Retini, Armando Savignano, Stefania Crogi, Ivan Comotti, Gianpiero Sambucini, Pierluigi Talamo, 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 20 settembre 2003

1. PREMESSA

L'analisi dello scenario attuale evidenzia, con maggiore forza rispetto al passato, che la complessità sta diventando la costante nella gestione dell'impresa. Ciò significa fare i conti con un insieme di cambiamenti e di variabili in gioco difficilmente prevedibili e sempre più interdipendenti fra loro che aumentando i rischi rendono sempre più difficile individuare le strategie più adeguate e la presa delle decisioni.

In particolare come è stato evidenziato dall'azienda:

- l'evoluzione del mercato alimentare in generale ha evidenziato dinamiche rilevanti dal punto di vista della domanda dei prodotti, in linea con nuovi modelli di consumo e nuove abitudini alimentari, tutto ciò comportando una diminuzione dei volumi su alcune categorie e alcuni mercati;

- l'aumento dei prezzi delle materie prime, che nell' ultimo mese ha assunto dimensioni epocali (per un paragone occorre risalire ai fenomeni indotti dalla crisi petrolifera del 1973) determina un incremento dei costi di produzione che specialmente nel settore pasta, comprimono la redditività e quindi lo sviluppo delle imprese;
- il cambiamento degli stili di vita e di consumo, nonché l'affermarsi di nuovi modelli familiari, rendono necessaria la ricerca di nuovi modi – canali – luoghi di consumo – vendita;
- la difficoltà crescente di scaricare sui prezzi l'aumento dei costi poiché le dinamiche concorrenziali del mercato alimentare sono tali da rendere la domanda estremamente elastica e reattiva in senso negativo verso gli aumenti dei prezzi al consumo, data anche la elevata capacità produttiva inutilizzata, in particolare nel mercato della Pasta secca in Italia ;
- il rafforzamento del trade il cui ruolo è passato nel corso degli anni da semplice cinghia di trasmissione tra produttore e consumatore ad anello strategico della catena agro-alimentare. Il potere della distribuzione, infatti, è sempre più concentrato nelle mani di pochi grandi distributori che esercitano un'influenza enorme sia nei confronti dei produttori che dei consumatori, attraverso la scelta dei beni da offrire e delle relative politiche di prezzo.

Particolare attenzione ha richiesto l'analisi del mercato della pasta in Italia, in continuo e costante calo negli ultimi anni, che nel 2006 ha registrato una forte contrazione dei volumi, comportando un calo delle vendite dell'azienda che non è stato possibile controbilanciare con una corrispettiva crescita in Europa e nel resto del mondo. La previsione per gli anni a venire conferma una tendenza in linea con quella dell'ultimo periodo.

Il quadro che se ne ricava è quello di un contesto italiano in cui il consumo della pasta tradizionalmente intesa perde terreno a fronte di prodotti più veloci e percepiti come innovativi.

Nella Bakery, grande rilievo ha assunto il ridisegno complessivo del marketing mix dell'offerta, una strategia di sempre maggiore valorizzazione dei Brands come fattori chiave per lo sviluppo del business, la difesa ed il consolidamento del core business, affiancato

ad un rilancio importante della progettualità di breve e medio periodo, concretizzatosi con decine di lanci di nuovi prodotti per le persone negli ultimi due anni. A ciò si deve aggiungere la volontà di avviare piani per lo sviluppo Europeo anche in questa area di business che deve misurarsi con le opportunità che nuovi mercati possono offrire.

In questo difficile contesto, l'azienda ha difeso le proprie quote di mercato, riuscendo ad incrementarle anche negli scenari competitivi soggetti ai più vistosi cali.

Appare perciò evidente che la strategia aziendale per fronteggiare questa difficile situazione non può limitarsi ad un'unica direttrice, ma deve muoversi contemporaneamente sul versante dello sviluppo, promuovendo l'introduzione sul mercato di prodotti innovativi che conquistino (o riconquistino) fasce di consumatori che si stanno allontanando dalle categorie su cui l'azienda opera, e sul versante della continua ricerca del massimo della competitività per poter proporre un'offerta concorrenziale.

Quest'ultimo aspetto in particolare risulta fondamentale per sostenere il business esistente e consentire gli investimenti necessari al supporto delle innovazioni lanciate sul mercato.

Infine, appare opportuno ribadire che le migliori opportunità di mercato per i prodotti alimentari italiani si continuano a ravvisare nella penetrazione sempre più ampia e diffusa dei mercati internazionali. Per tale motivo bisognerà perseguire nell'implementazione di strategie di internazionalizzazione e crescita sui mercati esteri, a cominciare da quelli dell'Unione Europea, in una prospettiva di possibili ulteriori allargamenti, a bacini di alto potenziale di consumo presenti in altri continenti e ad oggi non ancora pienamente valorizzati.

Il ruolo delle Risorse Umane sarà cruciale per rispondere alla sfida sulla competitività ed assicurare il raggiungimento dei massimi livelli di efficienza nella produzione e commercializzazione dei prodotti aziendali. Da ciò consegue che una gestione tesa alla valorizzazione delle persone diviene sempre più un obiettivo primario dell' Azienda.

Le risorse umane rappresentano oltre che un fattore strategico anche un patrimonio per l'Azienda, per questo motivo è necessario perseguire con determinazione l'obiettivo di mantenere un ambiente di lavoro che sia costantemente fonte di motivazione coniugando

assieme qualità della prestazione e qualità del lavoro. È inoltre necessario perseguire lo sviluppo e la qualificazione delle professionalità, il consolidamento dell'occupazione ed un corretto equilibrio delle condizioni contrattuali.

In questo quadro un sistema di relazioni industriali avanzato caratterizzato dalla partecipazione e dal coinvolgimento può diventare un potente strumento per rispondere alle sfide ed ai cambiamenti necessari nel reciproco rispetto dei ruoli e delle responsabilità degli attori.

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti convengono che il sistema di relazioni industriali in atto, come modellato nelle precedenti contrattazioni - ed in particolare quella del 7 luglio 1994 -, pur avendo assolto un ruolo importante nello sviluppo del Gruppo, nell'attuale fase di evoluzione aziendale, richieda un processo di adeguamento per rispondere alle nuove sfide determinate dai profondi cambiamenti negli scenari competitivi e nelle strategie di business e commerciali.

Tale adeguamento, condiviso dalle parti, ha come principale obiettivo l'efficacia del sistema stesso per perseguire il continuo incremento della competitività aziendale tramite l'adozione delle migliori pratiche operative, la esigibilità ed il rispetto delle intese raggiunte e l'applicazione del dialogo e del confronto come metodo per la ricerca della convergenza sui temi di comune interesse, allo scopo di favorire lo sviluppo come condizione indispensabile per assicurare la crescita aziendale ed il benessere per chi vi lavora.

Nell'ambito di questo quadro ed in armonia con un sistema partecipativo, le Parti concordano sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni più funzionale ed organico per meglio rispondere alle esigenze aziendali e di efficacia dei processi.

Vanno definiti di conseguenza le articolazioni, gli strumenti, i ruoli, le competenze ai diversi livelli e le materie del sistema di relazioni coerenti con lo scopo del sistema, come di seguito precisato.

Innanzitutto il **CAE (Comitato Aziendale Europeo)** è l'organo che, così come potenziato e sviluppato nel corso dell'ultimo quadriennio, sta positivamente assolvendo agli scopi cui viene destinato dalla normativa comunitaria e nazionale, nonché dal suo atto costitutivo.

Viene riconfermato il momento annuale di informazione e di consultazione nel quale il sistema aziendale sarà oggetto di analisi, approfondimento e verifica.

Le Parti condividono il percorso avviato nel 2007 che ha previsto la creazione di un Gruppo di Lavoro, per la raccolta, analisi, confronto e proposta sulle migliori pratiche di relazioni industriali presenti nelle diverse società controllate da Barilla Holding S.P.A., il tutto finalizzato alla creazione delle condizioni per la costituzione di un'unica istanza di informazione e consultazione a livello europeo.

A livello nazionale, si conferma un sistema articolato su un doppio livello di interlocuzione, centrale e locale.

A livello centrale viene riconfermato il ruolo del **Coordinamento delle R.S.U.** che, assistito dalle OO.SS. territoriali e nazionali di categoria, è deputato ad affrontare le tematiche di interesse generale dell'Azienda, attinenti alle politiche industriali e commerciali, alle allocazioni produttive interne ed esterne, agli investimenti tecnici e di ricerca e sviluppo, all'occupazione, alla classificazione e alle politiche formative e dell'organizzazione del lavoro, al premio variabile di risultato, al sistema incentivante ed al rinnovo dell'accordo aziendale di gruppo.

Il Coordinamento delle R.S.U. rappresentativo di tutte le realtà aziendali sarà composto da un numero di delegati non superiore a 42, individuati tra i componenti le R.S.U. e le rappresentanze sindacali aziendali dalle Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA che ne daranno congiuntamente comunicazione formale all'Azienda entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente verbale di accordo.

Il Coordinamento si riunirà due volte all'anno: entro il mese di giugno si terrà un incontro finalizzato alla informativa annuale sui risultati di chiusura dell'anno precedente e le

considerazioni collegate all'andamento del business dell'anno in corso rapportate agli obiettivi prefissati; entro fine anno, si provvederà ad illustrare la strategia aziendale con le specifiche declinazioni a livello di business, i principali piani aziendali programmati con le azioni da adottare per perseguire la strategia. Inoltre, si provvederà a rappresentare la situazione finanziaria aziendale e, d'intesa fra le parti, potranno essere messi all'ordine del giorno momenti di approfondimento su tematiche specifiche di interesse.

Gli incontri costituiranno anche occasione per un esame congiunto sul sistema di relazioni e sulle eventuali criticità emerse al fine di adottare linee di indirizzo atte al loro superamento. Per gli incontri condivisi con l'Azienda, la stessa, previa verifica, sosterrà i costi di trasferta dei membri del Coordinamento. In occasione del primo incontro, se già disponibile, verrà data copia del bilancio aziendale alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

A livello locale alla **R.S.U.** (o al loro Comitato Esecutivo) per le singole unità produttive viene riconfermata l'attribuzione della gestione delle tematiche inerenti ai siti stessi, con particolare focalizzazione sull'organizzazione del lavoro, sugli orari di lavoro e calendari annui, su sicurezza ed ambienti di lavoro, sulle problematiche connesse all'organizzazione del lavoro, all'inquadramento del personale, ai processi formativi, alla gestione dei sistemi di flessibilità, alla verifica degli organici, agli impatti organizzativi, occupazionali ed ambientali legati agli investimenti ed alla gestione delle problematiche connesse al premio variabile.

Ai due livelli di interlocuzione sopra descritti sono assegnati, oltre all'ambito di interlocuzione in sede sindacale, l'interlocuzione in sede tecnica. Tale ambito di interlocuzione, di analisi e di approfondimento tecnico e della ricerca di soluzioni condivise, va attivato indipendentemente dalla necessità e/o possibilità di dare sbocchi negoziali alle tematiche affrontate, fermo restando che le convergenze potranno essere acquisite come elementi di valutazione in un eventuale confronto negoziale. Le parti nel valutare l'esperienza maturata tramite le Commissioni Tecniche Paritetiche, ritengono necessario potenziare ulteriormente questo ambito di interlocuzione, come modalità per migliorare la efficacia del sistema di relazione.

I delegati componenti il Coordinamento delle RSU e le singole RSU per lo svolgimento delle loro attività, compresi i due ambiti di interlocuzione sopra indicati, usufruiranno dei permessi sindacali retribuiti di cui ai monte ore previsti dal CCNL e dagli Accordi Aziendali in materia. Altresì le parti convengono sulla necessità di regolamentare le procedure relative alla fruizione dei permessi sindacali tramite la stesura di apposito regolamento che viene allegato al presente verbale di accordo.

Le Parti nel confermare l'obiettivo del consolidamento e del miglioramento del confronto fra Azienda e RSU convengono sulla necessità di prevedere momenti mirati di formazione dei componenti delle RSU, che congiuntamente verranno individuati, nella logica di accrescere la conoscenza del funzionamento del sistema industriale e la consapevolezza delle sfide competitive e di mercato, e degli strumenti aziendali a disposizione per rispondervi.

Le Parti infine, nell'assegnare al sistema di 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 certezza ed esigibilità delle intese aziendali raggiunte.

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

3. OCCUPAZIONE

Le parti concordano in ordine all'esigenza di un confronto periodico volto a monitorare il numero degli organici in relazione alle previsioni di produzione, ai volumi effettivamente prodotti ed ai modelli di organizzazione del lavoro utilizzati. Si conferma, pertanto, che, nell'assoluto rispetto delle norme di legge e di contratto vigenti, l'organizzazione del lavoro dovrà assicurare la flessibilità e l'efficienza necessarie a rispondere rapidamente alle richieste del mercato. In questo ambito il rapporto di lavoro a tempo determinato

rappresenta uno degli strumenti per far fronte alle esigenze aziendali di flessibilità organizzativa e variabilità della domanda.

In coerenza con le linee guida sin qui adottate in occasione di stabilizzazione di rapporti di lavoro, che hanno consentito di raggiungere significative conferme occupazionali, le parti, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato per posizioni vacanti di natura strutturale, convengono di favorire in via prioritaria l'inserimento di lavoratori a tempo determinato che abbiano già maturato in Barilla un'esperienza lavorativa di durata adeguata e compatibile con le caratteristiche professionali richieste.

4. FORMAZIONE

La formazione ha da sempre rappresentato, oltre che un importante investimento nello sviluppo delle conoscenze dei lavoratori e nel miglioramento dei comportamenti organizzativi, una leva strategica per la crescita dell'azienda e del suo business. I piani formativi dovranno essere articolati con continuità nell'intero arco lavorativo delle persone, al fine di valorizzare le capacità e le competenze di ciascuno per fornire al meglio il proprio lavoro ed il contributo ai risultati aziendali.

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

La formazione del personale sarà continua e riguarderà lo sviluppo dei comportamenti organizzativi, delle competenze e delle esigenze tecniche, e coinvolgerà il personale dipendente, poiché è congiuntamente ritenuta una componente fondamentale del percorso di crescita professionale e di valorizzazione della risorsa umana assicurando anche pari opportunità nell'accesso ai percorsi formativi.

In tal senso le parti considerano importante la crescita e la qualità dell'occupazione femminile e di conseguenza, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro.

A tale scopo le attività formative, come già oggi e nel passato, continueranno a conferire alla risorsa umana una sempre migliore preparazione che viene richiesta dagli sviluppi dei modelli di business e organizzativi aziendali.

Le principali aree oggetto di intervento formativo nel corso del 2007 e nei prossimi anni sono:

Formazione sulla prevenzione e sicurezza del lavoro

E' comune convincimento delle parti che debba necessariamente essere prestato particolare sforzo nel perseguire politiche formative finalizzate a portare a conoscenza del personale tutti gli obblighi di legge e le procedure aziendali in tale materia; a tal fine saranno previsti incontri negli stabilimenti per diffondere consapevolezza e sensibilizzazione sul tema.

Verranno inoltre riprese tematiche sulle quali il personale è stato coinvolto nel passato adeguandole alle nuove normative e alle nuove prescrizioni.

In particolare la focalizzazione verrà prestata su tematiche quali ATEX, antincendio, GMP, rumore, mentre ogni introduzione di nuovi impianti e macchinari verrà preceduta da un addestramento finalizzato alla conduzione in sicurezza dei mezzi.

Formazione Professionale volta allo sviluppo delle conoscenze e comportamenti

Tale tipo di formazione è volta a sviluppare le conoscenze professionali accrescendo il patrimonio di competenze e comportamenti di ciascun lavoratore, tenendo conto da un lato degli aspetti tecnologici ed organizzativi e, dall'altro, delle dinamiche sempre più complesse del contesto esterno.

Sempre nell'ottica, condivisa dalle parti, che la risorsa umana è elemento centrale per la crescita e lo sviluppo dell'azienda, viene condiviso che i criteri che fungeranno da riferimento per la progettazione e l'erogazione di attività formative finalizzate alla crescita professionale saranno la polivalenza e la polifunzionalità, in una visione di continuità con

quanto attuato nel corso dell'ultimo decennio, ma anche di adeguamento rispetto alle nuove emergenti esigenze di business ed organizzative.

Verranno pertanto individuati a livello di sito, anche attraverso la consultazione della RSU, i bisogni formativi a fronte delle esigenze aziendali e potranno essere attivati gruppi di lavoro che, in relazione agli obiettivi da raggiungere, forniranno suggerimenti sui contenuti e lo svolgimento dei progetti formativi.

Relativamente al processo di inserimento in azienda, ciascuno neoassunto verrà supportato sul campo per acquisire, attraverso l'affiancamento e l'osservazione diretta, i valori e la cultura aziendale di Barilla. L'obiettivo dell'affiancamento è quello di facilitare e velocizzare l'inserimento in azienda di tutte le nuove persone, in modo che esse siano adeguatamente preparate per ricoprire il ruolo a loro assegnato.

Il percorso formativo, oltre a prevedere specifici momenti di aula su temi collegati alla sicurezza del lavoro, alle procedure, ai regolamenti aziendali ed agli aspetti contrattuali del rapporto di lavoro, si concretizzerà anche mediante affiancamenti sul campo durante la consueta attività lavorativa.

Formazione continua

Le parti ribadiscono che, per una reale efficacia didattica delle attività formative ed una effettiva valorizzazione delle potenzialità individuali, la formazione dovrà essere articolata lungo tutta la vita lavorativa e sarà mirata alle esigenze di business ed allo sviluppo delle persone.

Si continuerà pertanto a effettuare l'analisi dei bisogni organizzativi comparandola con i comportamenti esistenti in azienda e ad implementare costantemente, con il coinvolgimento delle OO.SS., tutte le iniziative volte ad arricchire la professionalità dei lavoratori, colmando eventuali gap o, in una logica proattiva, favorendo l'acquisizione da parte delle risorse umane delle competenze richieste in futuro.

Per tutti questi programmi di formazione, l'Azienda ha valutato e valuterà la possibilità di ricorrere alla Formazione Finanziata e a Fondimpresa.

In particolare per Fondimpresa, allo scopo di rendere efficace l'accesso alle risorse, le Parti convengono di individuare nell'ambito del Coordinamento delle RSU tre componenti a cui affidare il compito di esame e verifica congiunta dei piani formativi trasversali che coinvolgono personale proveniente dai diversi siti del Gruppo.

Si stima che, mediamente, saranno erogate 16 ore di formazione pro capite per anno solare.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nel corso del quadriennio 2003-2006 sono proseguiti gli interventi di formazione e sensibilizzazione sui temi riguardanti sicurezza e salute sul lavoro, prevenzione incendi e gestione delle emergenze.

Il personale di stabilimento ha potuto effettuare almeno 8 ore di formazione su questi temi nel corso del periodo. Alla fase formativa sono state associate delle azioni specifiche sul campo per consolidare e dare concretezza ai contenuti formativi.

Tutte le volte che è stato possibile, questi temi sono stati inseriti all'interno dei corsi formazione organizzati per lo sviluppo delle competenze professionali del personale: lo si è fatto per sottolineare sempre di più che la sicurezza e la prevenzione sono parte integrante del lavoro di tutti i giorni di ogni operatore.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dei singoli siti produttivi sono stati consultati con frequenze generalmente superiori a quelle previste dalla normativa coinvolgendoli in particolare sugli interventi di formazione.

Significativi sono stati anche gli investimenti tecnici per il miglioramento degli impianti e dei luoghi di lavoro.

In particolare sotto la spinta di una normativa europea ATEX per ridurre il rischio di esplosione a cui possono essere esposti alcuni nostri impianti, l'Azienda ha promosso uno studio sulla cui base sono state elaborate le Linee Guida ATEX Aziendali. Un primo gruppo di investimenti tecnici è già stato realizzato e sono stati sviluppati ed erogati corsi di formazione destinati al personale che opera nelle aree di rischio suddetto.

La Squadra per le Gestioni delle Emergenze di Stabilimento (SEA) è stata addestrata con specifiche sessioni di formazione per prestare il primo soccorso, per gestire correttamente l'evacuazione, per affrontare i principi d'incendio e le eventuali emergenze ambientali che si possono presentare. Ogni componente della Squadra partecipa ad almeno 7 sessioni di addestramento.

Nel corso di quest'ultimo quadriennio tutti gli Stabilimenti sono stati oggetto di un'attività coordinata e strutturata di valutazione che ha portato all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e Salute previsto dal D.lgs 626, consentendo la individuazione di specifici interventi di miglioramento.

Anche la gestione della sicurezza del personale delle ditte esterne che svolgono il proprio lavoro presso gli stabilimenti è stata oggetto di attenzione: sono stati sviluppati interventi per migliorare il coordinamento e la cooperazione tra il personale delle ditte esterne ed il personale Barilla.

Le attività di prevenzione ed i progetti sopradescritti hanno permesso di ridurre nel quadriennio 2003-2006 del 35% il numero di infortuni, dopo che già nel quadriennio precedente era stata rilevata una riduzione del 39%.

L'obiettivo che s' intende perseguire nei prossimi anni non può essere che quello di continuare a sviluppare attività ed interventi che portino a ridurre ulteriormente le criticità emerse, il numero, la tipologia e la durata degli infortuni.

A tale scopo l'Azienda intende mettere in campo per raggiungere tale obiettivo le seguenti iniziative.

Interventi di Formazione sulla Sicurezza e misura della loro efficacia

Si prevede di sviluppare interventi di formazione specifici di stabilimento, partendo dalla diagnosi sulle cause degli infortuni accaduti, coinvolgendo attivamente il personale ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

L'efficacia dei singoli interventi di formazione verrà misurata impiegando idonei strumenti di valutazione che sono stati messi punto e testati nel corso dello scorso anno su alcuni degli stabilimenti.

Commissione Nazionale Sicurezza

Viene istituita una Commissione Nazionale per la Sicurezza.

L'obiettivo della Commissione è il sostegno alla riduzione degli infortuni ed al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

La Commissione:

- raccoglie dai singoli siti produttivi i progetti per la riduzione degli infortuni e gli interventi volti al miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori;
- valuta l'efficacia dei singoli interventi in relazione alla riduzione degli indici infortunistici ed al miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori;
- individua gli interventi di maggior successo e se ne suggerisce l'applicazione anche ad altri siti produttivi, anche in previsione dell'eventuale accesso a finanziamenti agevolati.

La Commissione è composta da 2 membri designati dall'Azienda e da 3 RLS designati dalle Rappresentanze Sindacali e coordinata dai 2 Responsabili Aziendali.

Formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori (RLS)

Le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sulle tematiche relative alla sicurezza e salute dei lavoratori sono importanti per avere nei siti produttivi degli interlocutori sempre più consapevoli e preparati.

Viene previsto di organizzare corsi di aggiornamento annui specifici per gli RLS per aggiornarli delle novità legislative, delle modalità con cui individuare le cause degli

infortuni, e per fornire loro le competenze necessarie per essere interlocutori attivi durante l'attività di consultazione.

Formazione della SEA e dei coordinatori.

Vengono riconfermate le sessioni di formazione specifiche rivolte alla Squadra per le Gestioni delle Emergenze di Stabilimento (SEA).

Ogni componente della Squadra parteciperà ad almeno 7 sessioni di addestramento.

Inoltre i Coordinatori delle SEA di Sito Produttivo, così come i Capituono parteciperanno ad un corso di formazione specifico per migliorare la propria capacità di coordinare la Squadra negli interventi di emergenza.

Consultazione degli RLS.

Accanto alla riunione annuale di consultazione di sito prevista per legge, si prevede di convocare almeno altre 3 riunioni di consultazione.

Una di queste riunioni verrà dedicata ad individuare quali sono i fabbisogni di formazione per sviluppare comportamenti "sicuri" da parte dei lavoratori.

In caso di introduzione di nuovi impianti gli RLS verranno consultati sulle scelte di prevenzione adottate.

Integrazione del Sistema di Gestione della Sicurezza in accordo all'OHSAS 18001.

E' previsto lo sviluppo di un progetto pilota presso due stabilimenti italiani per comprendere come migliorare il Sistema di Gestione della Sicurezza Barilla, seguendo le indicazioni contenute nella norma tecnica internazionale OHSAS 18001.

Nel corso di tale progetto il Sistema di Gestione della Sicurezza verrà integrato in modo organico nel Sistema di Gestione Qualità ed Ambiente di Stabilimento.

Ditte Esterne/Appalti

L'azienda adeguerà entro il primo semestre del 2008 le procedure di gestione della sicurezza nei cantieri edili e di montaggio degli impianti per renderle ancora più stringenti, in modo da rendere sempre più efficace il coordinamento e la cooperazione tra l'Azienda e gli appaltatori.

Viene confermata l'importanza e l'efficacia degli incontri di coordinamento e cooperazione che vengono realizzati per i cantieri di grandi e medie dimensioni con cadenza settimanale/quindicinale.

Particolare attenzione verrà data alle ditte che svolgono opere di tipo edile dove, secondo le statistiche nazionali, si concentra il maggior numero di infortuni.

Sulla base del risultato delle verifiche verranno avviati interventi di sensibilizzazione nei confronti delle ditte esterne al fine della massima prevenzione degli infortuni.

Per quanto attiene al ruolo degli RLS aziendali, si fa riferimento al vigente CCNL.

Ambiente

Il rispetto dell'Ambiente e per la Sicurezza Alimentare ha da sempre costituito un punto di forza dello sviluppo delle attività aziendali.

Sistema di gestione Ambientale Barilla ISO 14001 (SGA) e l'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA)

Tutti gli stabilimenti hanno implementato il Sistema di Gestione dell'Ambiente Barilla (SGA) con lo scopo di ridurre gli impatti ambientali generati dalle produzioni. Il SGA è stato sviluppato nell'ultimo triennio (2004-2006) in conformità della norma internazionale ISO 14001 e viene verificato periodicamente anche da un Ente Terzo indipendente.

Lo scorso anno tutti gli stabilimenti hanno presentato agli organi competenti la domanda per ottenere l'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) in accordo con gli stringenti requisiti ambientali dettati dalla nuova Direttiva Europea sulla Prevenzione e Controllo Integrati dell'Inquinamento denominata IPPC. Due stabilimenti (Novara e Castiglione) hanno ottenuto tale autorizzazione, primi tra le Industrie Alimentari Italiane.

Dai risultati ambientali ottenuti attraverso il Sistema di Gestione Ambientale Barilla ed allo sviluppo di specifici progetti di Risparmio Energetico in linea con il Protocollo di Kyoto nel corso del passato triennio si è potuto registrare una significativa riduzione degli impatti ambientali generati dalle nostre produzioni.

In particolare tra il 2004 ed il 2006 si è ottenuta una riduzione del -18% dell'energia (misurata in TEP) necessaria per produrre una singola tonnellata di prodotto. La percentuale dei rifiuti avviati al recupero ha toccato il 70%. La quantità di acqua necessaria per produrre una singola tonnellata di prodotto si è ridotta del 26%.

Anche in questo caso sono stati fatti investimenti importanti, come l'impianto di Cogenerazione di Foggia e quello previsto per il Comprensorio di Pedrignano.

Nel corso del prossimo quadriennio verranno sviluppati progetti per ridurre il consumo di acqua e di energia e si spingerà per aumentare ancora le percentuali dei rifiuti avviati al recupero e al riciclo.

Verranno sviluppati interventi di sensibilizzazione nei confronti delle ditte esterne per avere la garanzia della corretta gestione degli aspetti ambientali quando operano nei nostri siti.

Sono inoltre allo studio progetti per aumentare la quantità di energia da fonti rinnovabili.

Sistema di gestione della qualità' e sicurezza alimentare

Per migliorare la Sicurezza Alimentare dei nostri prodotti il Sistema di Gestione della Qualità Barilla è stato aggiornato per rispondere ai requisiti di una stringente normativa tecnica riconosciuta a livello internazionale ed emanata dal British Retail Consortium (BRC).

Il Sistema di gestione della Qualità Barilla viene verificato periodicamente da un Ente Terzo indipendente.

La rintracciabilità dei prodotti lungo tutta la filiera alimentare è uno dei requisiti fondamentali della nuova normativa europea sulla sicurezza alimentare. Alla fine del 2004 è entrato in funzione un nuovo ed efficace sistema di tracciabilità, denominato LTS che garantisce la piena rintracciabilità di tutti i nostri prodotti finiti.

Per continuare a migliorare le competenze e la consapevolezza del personale sui temi della Sicurezza Alimentare si prevede di organizzare specifici corsi di formazione.

Per quanto riguarda l'OGM (Organismi Geneticamente Modificati) la Barilla ha messo in atto una scelta di grande cautela ed ha deciso di non utilizzare ingredienti geneticamente modificati.

Recentemente Barilla ha fatto un'altra scelta di cautela decidendo di non utilizzare Grassi Idrogenati perché ritenuti tra i responsabili dell'aumento del colesterolo.

Nel corso del quadriennio 2003-2006 sono stati effettuati investimenti per un importo totale di 45 Mio di euro allo scopo di migliorare la qualità dei processi industriali, i luoghi di lavoro, la sicurezza degli impianti e per ridurre gli impatti ambientali.

6. SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti riconoscono che l'Accordo del 7/7/1999, ove ha trovato applicazione compiuta, ha consentito di raggiungere importanti obiettivi di miglioramento dell'organizzazione produttiva in un'ottica di crescente polivalenza e polifunzionalità.

Al fine di assicurare la competitività dei siti produttivi nel lungo periodo è però necessario continuare a incrementare l'efficacia delle strutture organizzative, al contempo accrescendo e valorizzando le competenze che ciascun individuo può mettere a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il modello di sviluppo professionale così come sancito dall'Accordo succitato del 7/7/1999 e da quello precedente del 5/10/1998, alla luce delle esperienze fatte e del livello di applicazione attuato, richiede di essere adeguato per meglio rispondere alle esigenze organizzative specifiche del business pasta e del business bakery, e a quelle di applicabilità nei diversi contesti operativi che li contraddistinguono.

Alla luce di quanto sopra e relativamente ai nuovi progetti in corso di sperimentazione, le Parti, allo scopo di definire una cornice di riferimento sulla materia che risponda alle specifiche peculiarità dei business pasta e bakery, convengono sul seguente percorso:

- entro il 30 settembre 2007 l'Azienda e le Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA si incontreranno per definire eventuali aggiornamenti all'accordo del 1999 legati anche a nuovi aspetti dell'organizzazione del lavoro, avvalendosi del contributo di commissioni tecniche di settore (pasta e bakery) costituite da componenti delle RSU dei siti coinvolti;
- definizione dell'adeguamento del valore dell'elemento professionale secondo i criteri applicati in occasione dell'Accordo del 1999 da applicare sui nuovi progetti di sviluppo professionale.

In considerazione delle specificità dei progetti e dei contesti applicativi, spetterà alle RSU interessate ed alle Direzioni Aziendali di sito definire la concreta applicazione dei progetti suddetti.

7. APPALTI

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, le parti confermano la centralità del lavoro dipendente per le attività chiave di business.

Il contratto di appalto, pertanto, sarà utilizzato per attività non strettamente pertinenti il ciclo produttivo, caratterizzate da un significativo contenuto specialistico di servizio e di supporto alle attività proprie dell'azienda di trasformazione e di confezionamento, nonché dal loro intrinseco livello di specializzazione.

Le società appaltatrici eseguiranno gli appalti a mezzo proprio personale disponendo della necessaria organizzazione ed assumendo l'effettivo rischio di impresa.

Inoltre, il contratto di appalto dovrà prevedere per le società appaltatrici che le prestazioni vengano rese da proprio personale dipendente o da soci, in piena ottemperanza alla vigente disciplina legislativa, previdenziale e nel rispetto delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.

Si conferma che l'Azienda informerà l'Appaltatore dei rischi specifici e delle misure di prevenzione, protezione ed emergenza adottate in relazione alla attività svolta dall'Appaltatore stesso.

A tal uopo, l'Azienda prevede di avviare un piano di verifiche periodiche sull'operato delle ditte esterne in modo da garantire la corretta applicazione delle misure di prevenzione. Sulla base dei risultati di tali verifiche, verranno eventualmente pianificati i necessari interventi.

L'Azienda tempestivamente informerà gli RLS sulle verifiche svolte.

L'Azienda si impegna a richiedere alle società appaltatrici di esibire il CCNL applicato dalle stesse ai propri lavoratori dipendenti o la documentazione relativa ai soci lavoratori.

8. MODELLI ORGANIZZATIVI E LAVORO NOTTURNO

Le parti hanno fatto un esame della situazione delle diverse realtà produttive con lo scopo comune di verificare la possibilità di ulteriori interventi di consolidamento e miglioramento della competitività industriale attraverso una sempre più efficace ed omogenea applicazione dei modelli organizzativi in essere, di azioni finalizzate ad un migliore equilibrio economico, normativo e applicativo.

Nell'attribuire importanza strategica alla tematica dei modelli organizzativi e degli orari di lavoro, discussi e condivisi nella Contrattazione di secondo livello ed a livello di sito, diventati ormai modello strutturale di riferimento dell'organizzazione produttiva, le parti confermano tutti gli attuali strumenti organizzativi in essere.

Le parti convengono che la maggiorazione per prestazioni di lavoro notturno, rese su tre turni avvicendati settimanali dal lunedì al venerdì, di cui all'art. 31 del vigente CCNL è al 45%.

Diversamente, per i Mulini, la percentuale attualmente in essere della maggiorazione del lavoro notturno su tre turni avvicendati settimanali dal lunedì al venerdì viene incrementata del 5%.

Le parti convengono, altresì, che quanto sopra stabilito decorrerà, per i siti interessati, entro la vigenza contrattuale e non prima di giugno 2008 e che, comunque, la decorrenza puntuale dell'incremento della maggiorazione, in coerenza con gli obiettivi sopra descritti, verrà definita con specifico accordo di sito a cui viene demandato la definizione delle modalità applicative e l'erogazione in due tranches del 50% cadauna, di cui la prima, comunque non prima di giugno 2008, e la seconda dopo dodici mesi e comunque non prima di giugno 2009. In caso di mancato accordo rimarranno invariate le situazioni preesistenti.

Al termine del quadriennio le parti convengono di effettuare un esame congiunto sul tema dei disciplinari a livello Segreterie Nazionali.

9. ASSENTEISMO

L'Azienda evidenzia che, nonostante gli sforzi e le azioni poste in essere sulla base dei principi stabiliti nell'accordo del 20 settembre 2003, il tasso di assenteismo risulta essere prossimo ad un livello elevato di criticità complessiva.

Le parti convengono, oltre a continuare le azioni di monitoraggio, sulla definizione di piani di azione comune di sensibilizzazione e di individuazione di adeguate misure e di valutare ogni altro intervento utile a migliorare la situazione esistente.

A tal uopo, le parti concordano sulla necessità di incontrarsi entro il prossimo 31 dicembre per procedere ad una verifica congiunta sulla situazione, finalizzata ad una migliore comprensione del fenomeno assenteismo ed ad un'attenta analisi sulle probabili cause scatenanti, individuando azioni mirate e specifiche in riferimento ai singoli siti produttivi.

10. PREMIO DI PRODUZIONE AD OBIETTIVI (P.P.O.)

Le parti, dopo averne attentamente valutato il meccanismo di funzionamento recepito nelle precedenti contrattazioni, che ha mostrato la sua validità ed adeguatezza rispetto alle

aspettative reciproche, convengono di adottare le seguenti modifiche al sistema di remunerazione variabile.

Si condivide che il Premio di Produzione per Obiettivi per gli anni 2007-2010 sarà erogato, come in precedenza, in relazione al raggiungimento degli obiettivi relativi ai seguenti parametri:

Redditività (1/3 del premio totale).

Premesso che l'Azienda ha adottato per la stesura del bilancio i principi contabili internazionali IAS/IFRS e che il consolidamento secondo i precedenti principi non è più previsto per la Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni, le parti, allo scopo di assicurare continuità con il sistema precedente, convengono di adottare 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.

Il documento di riferimento finalizzato al calcolo della redditività, disponibile presso la sede dell'Azienda, è accompagnato da una dichiarazione della società di revisione attestante la sua rispondenza alle procedure concordate sulle informazioni finanziarie del gruppo Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni.

Tenuto conto della disponibilità di dati storici solo a partire dal 2004, si conviene di utilizzare fino al 2008 tutti i dati disponibili per il "valore base" (media di tutti i valori della serie storica disponibili diviso due) e per il "valore obiettivo" (la media di tutti i valori della serie storica disponibile).

A partire dall'anno 2009 si inizierà con la modalità di definizione dell'intervallo di premio così come previsto dall'Accordo del 19.2.1989 (valore Base: media ultimi 10 anni, esclusi il migliore ed il peggiore, diviso due; valore Obiettivo: 2° migliore valore dei 10 anni), allungando progressivamente la serie storica fino ad arrivare ai dieci anni.

Qualità/Servizio (1/3 del premio totale)

Viene confermata la modalità del “paniere” di indicatori gestionali già previsti nei precedenti accordi che le parti possono integrare con ulteriori indicatori per meglio rispondere agli obiettivi ed alle priorità di sito.

Prestazione (1/3 del premio totale)

Viene confermata la modalità del “paniere” di indicatori gestionali già previsti nei precedenti accordi che le parti possono integrare con ulteriori indicatori per meglio rispondere agli obiettivi ed alle priorità di sito.

Per ciascun indicatore gestionale saranno individuati a livello di sito il valore “base” (30% del messo in palio) che generalmente rifletterà i dati consuntivati l’anno precedente, il valore “obiettivo” (100% del messo in palio) che sarà definito sulle previsioni di budget dell’anno di riferimento, e “supero” (130% del messo in palio) che dovrà riflettere un miglioramento significativo rispetto al valore obiettivo.

I risultati intermedi saranno calcolati per interpolazione lineare.

Relativamente ai parametri gestionali (Qualità/Servizio e Prestazione), la loro definizione avverrà a livello di singolo sito in modo da tener presente le relative specificità.

L’individuazione di tali parametri dovrà focalizzarsi in via prioritaria sulla scelta di indicatori idonei ed efficaci ad incrementare la produttività complessiva dei siti produttivi in quanto esigenza fondamentale di risposta per il miglioramento del recupero di competitività.

L’Accordo di individuazione degli indicatori di tali parametri dovrà essere sottoscritto entro la fine del mese di febbraio dell’anno di riferimento e dovrà riportare in maniera precisa il riferimento temporale degli indicatori, le modalità e la fonte dei dati di calcolo dei valori di Base, Obiettivo e Supero per ciascun indicatore individuato.

Le parti concordano che, in caso di mancata sottoscrizione dell’accordo di individuazione degli indicatori dei parametri gestionali tra Direzione di Stabilimento e RSU, si farà

riferimento al premio effettivo corrispondente ai risultati del sito che ha conseguito il risultato complessivamente più basso.

Inoltre, al fine di rendere sempre più effettivo e coerente il collegamento tra Premio per Obiettivi da erogare e risultati complessivi dello stabilimento, le parti convengono di utilizzare in via sperimentale per il premio relativo limitatamente all'anno 2008 un indice di misurazione della prestazione complessiva di sito.

Tale indicatore I.V.P.C. (Indice Variabile Produttività Complessiva), esprime la capacità di utilizzare al meglio i fattori produttivi (materie prime, manodopera, materiali di confezionamento, energie, costi fissi e ammortamenti) rispetto all'assegnato.

Pertanto, le parti concordano che l'indice I.V.P.C., se uguale o inferiore al 100,00%, abiliterà l'erogazione della quota parte del Premio relativa al parametro Qualità/Servizio e/o al parametro Prestazione, risultante "in supero" rispetto al corrispondente "valore obiettivo"; le parti convengono inoltre che, qualora il raggiungimento degli obiettivi relativi al parametro Qualità/Servizio e/o al parametro Prestazione risulti essere inferiore al 60,00%, l'indice I.V.P.C., se uguale o inferiore al 100,00%, consentirà l'erogazione del premio pari al 60,00% del messo in palio relativo ai singoli parametri citati.

L'andamento di tale indice sarà oggetto di comunicazione alla RSU durante i periodici incontri informativi relativi agli indicatori gestionali di stabilimento.

I dati da utilizzare ai fini della verifica dell'indice I.V.P.C. sono quelli contenuti nel rapportino gestionale di spese dei centri di costo emesso dall'unità "controllo di gestione" delle due Business Unit Pasta Meal e Bakery.

Al termine del periodo di sperimentazione e comunque non oltre il 31 marzo 2009, l'Azienda e le OO.SS. Nazionali, unitamente al Coordinamento RSU, si incontreranno per effettuare una verifica sull'efficacia dello strumento in relazione alle finalità precedentemente dichiarate e per confermare o meno l'applicazione per gli anni successivi.

Le parti convengono che, per l'area Uffici di Parma e Servizi connessi, verranno individuati tra la RSU Uffici e Azienda indicatori gestionali specifici per il "sito uffici" a partire dall'anno 2008.

Valore del P.P.O.

Il messo in palio per il quadriennio 2007-2010 sarà pari a 7800 (settemilaottocento/00) euro lordi con la progressione annua sotto riportata :

2007: euro 1850 lordi

2008: euro 1950 lordi

2009: euro 2000 lordi

2010: euro 2000 lordi

Modalita' di erogazione

Si conviene di effettuare un'unica erogazione annuale del P.P.O. 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.

Si conviene che per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e quello assunto successivamente, a prescindere dai risultati conseguiti, -a motivo delle oggettive difficoltà di calcolare un premio legato al raggiungimento degli obiettivi - il P.P.O., sarà calcolato in misura forfetaria pari ad una percentuale del 80% del Premio "premio messo in palio annualmente" annuo diviso per 12 e moltiplicato per il numero di mesi di durata del rapporto di lavoro. Si ritengono pertanto superati e non più vigenti gli accordi temporanei di sito per i contratti a tempo determinato stipulati nel corso dell'anno 2007.

Limitatamente ai siti produttivi di Pedrignano (stabilimento semola e uovo/tortellino), vale quanto previsto dal precedente accordo CCAL 20 settembre 2003 e dai successivi accordi di sito.

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

Le parti pertanto espressamente convengono, ai sensi dell'art.1 della Legge n.297/82, che l'importo del suddetto Premio venga escluso dal computo del T.F.R.

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

Per quanto riguarda le modalità applicative e gestionali del P.P.O., qui non espressamente richiamate, si fa riferimento a quanto già in vigore nel precedente Accordo Integrativo del 20 settembre 2003.

Le parti, allo scopo di sopperire alla situazione di carenza contrattuale afferente all'anno 2007, e con l'obiettivo comune di addivenire ad un Premio a tutti gli effetti incerto e variabile nel suo ammontare, hanno eccezionalmente convenuto quanto segue relativamente a detto anno e per il personale in forza con Contratto a tempo indeterminato occupato nei siti ove a tutt'oggi non è stato sottoscritto l'Accordo sul PPO:

1. Il PPO da corrispondere per l'anno 2007 sarà determinato in funzione del grado di raggiungimento percentuale che verrà conseguito dai tre parametri relativi ai risultati effettivi dell'anno 2008;
2. Sarà corrisposto, unitamente alle competenze del mese di Luglio 2008, un Acconto sul PPO 2007 in ragione di Euro 1.500,00 lordi;
3. Sarà corrisposto, unitamente alle competenze del mese di Luglio 2009, l'importo derivante dal grado di raggiungimento percentuale effettivamente conseguito nell'anno 2008 dai tre parametri, nella misura di spettanza;
4. L'Acconto, di cui al precedente punto 2, sarà recuperato con le competenze del mese di Luglio 2009.

Relativamente al PPO per l'anno 2007 dei siti in cui ad oggi è già stato sottoscritto il sopra citato Accordo, rimangono confermate le modalità ordinarie di determinazione e di erogazione del Premio.

Per i dipendenti il cui rapporto di lavoro dovesse cessare nel periodo fino a tutto il 30.06.2009, non potendo disporre degli effettivi grado di raggiungimento percentuale del PPO 2007, si conviene che l'importo annuo del Premio da liquidare verrà determinato nella misura forfetaria dell'80% del corrispondente "messo in palio".

11. FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA

Le parti convengono sulla necessità di verificare, entro il 2008, la possibilità di costituire un Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa e/o strumento equivalente per la Barilla G. e R. Fratelli S.p.A., destinato alla copertura ed integrazione delle spese sanitarie a beneficio del personale dipendente.

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

Il Fondo di Assistenza Sanitaria avrà le seguenti caratteristiche:

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

Si conviene che in ragione della complessità degli aspetti gestionali collegati alla costituzione ed al funzionamento di un fondo sanitario per tutte le sedi italiane, l'inizio della contribuzione al Fondo potrà decorrere non prima del 1° luglio 2010. Saranno poi gli organi del Fondo a definire in seguito la data di inizio dei rimborsi delle prestazioni sanitarie ai dipendenti.

Quanto sopra verrà attuato fatte salve eventuali variazioni alla normativa che dovessero essere introdotte in futuro da norme di legge in materia.

Le parti convengono infine che, dopo la verifica di cui al primo comma del presente capitolo, allo scopo di assicurare il migliore equilibrio fra costi, prestazioni e sistema di gestione del fondo sanitario, si demandi ad una commissione tecnica bilaterale la definizione della configurazione gestionale e operativa del Fondo sanitario, restando fin d'ora inteso che anche in caso di adozione di soluzioni diverse da quella sopradescritta gli oneri a carico azienda non potranno superare quanto sopra definito.

12. RETE VENDITA DIRETTA

Scenario Evolutivo del Trade in Italia

Lo scenario economico in Italia continua ad essere contraddistinto da una persistente instabilità.

L'andamento dei consumi in generale risulta sempre di più polarizzato intorno al mondo dei Servizi, soprattutto quelli ad alto contenuto tecnologico e questo determina una diminuzione del reddito disponibile delle famiglie con effetti deflattivi sulla spesa alimentare. Il rafforzamento delle Centrali d'Acquisto, l'internazionalizzazione del Trade, l'accelerazione della crescita della marca privata, il cambiamento dei comportamenti d'acquisto, lo stress competitivo tra le Insegne della Distribuzione ormai fuori da ogni regola, rappresentano gli elementi dominanti di un mercato con cui la nostra Organizzazione, sempre di più, si confronterà nei prossimi anni.

In questo contesto il CBD Italia conferma la centralità delle risorse umane impegnate nella Linea di vendita, focalizzando sempre maggiormente il ruolo sul presidio efficace e

produttivo delle Insegne a livello di Centrali Nazionali, Centri Regionali e Punti Vendita a più alta potenzialità presenti sul territorio.

Organizzazione del lavoro

Alla luce di quanto sopra, l'Azienda ha illustrato come le attività prioritarie dell'Organizzazione di Vendita GDO saranno ottimizzate e guidate dai seguenti criteri:

Presidio del territorio

L'indirizzo strategico prevede la focalizzazione sui punti di vendita di superficie maggiore a 1000 mq, mantenendo comunque il presidio dei punti di vendita di superficie compresa tra 400 e 1000 mq, nei quali il *Field Sales* effettua attività di vendita e di rilevazione di Marketing Operativo perché rappresentativi di clienti strategici per l'Azienda sul fronte del business.

Attività di Marketing Operativo

La valorizzazione delle attività di rilevazione di Marketing Operativo e l'aumento della produttività delle informazioni rilevate rappresentano i principali obiettivi della nuova impostazione del lavoro, in grado di fornire un supporto qualitativamente importante allo sviluppo delle quote di Barilla nelle categorie in cui opera attraverso l'individuazione di potenziali di crescita.

La rilevazione di Mappa Prezzi sarà focalizzata sui prezzi al consumo dei nostri prodotti. Il monitoraggio della concorrenza sarà invece effettuato su un panel ridotto ma rappresentativo degli store format delle principali insegne presenti sul territorio.

La rilevazione del numero di referenze sarà mirata al monitoraggio delle categorie di interesse dell'Azienda e effettuata presso un panel di punti di vendita appartenenti ai circuiti della GD di sede e periferica.

La rilevazione della promozionalità sarà focalizzata su punti vendita ad alta potenzialità e rappresentatività di superficie maggiore di 1000 mq.

La rilevazione degli Spazi non sarà più effettuata perchè non consente un utilizzo pratico dei dati rilevati.

Order entry

La ricerca di efficienze lungo la filiera distributiva porta ad una costante centralizzazione degli acquisti ed a una conseguente riduzione delle attività di order entry.

Tali focalizzazioni e riduzioni delle attività comportano una riduzione di personale pari a 34 unità.

Vertical Go To Customer

La nuova articolazione delle attività di presidio del Field non è di per sé sufficiente a controbilanciare la complessità da governare: si rende comunque indispensabile una ulteriore semplificazione della attività del Funzionario di Vendita resa oggi complessa e potenzialmente meno efficace a seguito di alcuni fattori quali eterogeneità di store format (prevalentemente due: Iper e Super) e di insegne Cliente, numerosità e varietà di prodotti, di iniziative promozionali e di modelli relazionali.

Per ridurre tale complessità e per recuperare quindi focalizzazione a livello di singolo punto di vendita, l'Azienda riorganizzerà l'attuale struttura di vendita attraverso un nuovo modello organizzativo denominato *Vertical Go To Customer*.

Tale modello prevede, dove possibile, la verticalizzazione dei settori di vendita e l'aggregazione dei punti vendita per National Purchasing Group, compatibilmente con le percorrenze medie auto e la geografia del territorio.

L'incremento medio delle percorrenze chilometriche che andranno a sostenere i Funzionari di Vendita, derivante dal nuovo modello organizzativo, comporta un incremento stimabile in tre unità.

Tale riorganizzazione si avvierà in via sperimentale dal 1°ottobre 2007 e sarà completata entro il 31 dicembre del corrente anno.

L'applicazione delle azioni suesposte, secondo il progetto aziendale, impone la necessità di un più corretto dimensionamento della forza vendita che, in relazione alla focalizzazione e riduzione delle attività previste alla data del 1 Gennaio 2008, comporterà nelle varie aree del territorio un'eccedenza di personale pari a 31 unità.

Gli stati di avanzamento del nuovo modello organizzativo di verticalizzazione sul cliente formeranno oggetto di monitoraggio tra le Parti e di verifica congiunta, con cadenza trimestrale o a richiesta delle Parti.

Le parti, al termine della presentazione del progetto sopra illustrato hanno già avviato un ampio ed approfondito confronto nel corso del quale le OO.SS hanno avanzato numerose osservazioni tecniche e proposte organizzative (brevità della sperimentazione prevista, ricadute del Vertical Go to Customer su temi quali attività, professionalità e incentivi), che in parte hanno già trovato risposte e che per altra parte saranno oggetto di approfondimento nei futuri incontri. A tal fine le parti dichiarano la volontà di continuare tale confronto per raggiungere un'eventuale intesa per attenuare le ricadute occupazionali.

Le Parti concordano sulla necessità di proseguire il confronto nelle giuste sedi per perseguire possibili soluzioni entro il 30 settembre c.a.

Professionalità

Preso atto che il tema della professionalità dei VV.PP. è stato ridefinito al tavolo del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, le Parti si incontreranno per esaminare quanto disciplinato a tale tavolo anche in relazione all'evoluzione dei modelli organizzativi.

Formazione Professionale

Alla luce del modello organizzativo *Vertical Go To Customer* rimangono comunque confermate le figure dei Funzionari di Vendita a prevalenza Iper e Ce.Di minori e i Funzionari Trainer, pertanto verranno realizzati interventi di formazione tecnica riguardanti tematiche di tecniche di vendita, merchandising e concetti di Space Allocation.

Inoltre alla luce del nuovo modello organizzativo, allo scopo di assicurare a tutti i Funzionari di Vendita una migliore formazione professionale orientata alla migliore conoscenza del business model di ciascun National Purchasing Group, l'Azienda realizzerà, a far data dal gennaio 2008, interventi di formazione orientati al Customer di riferimento attraverso affiancamento sul lavoro e corsi in aula.

I programmi ed i percorsi formativi saranno oggetto di consultazione con l'Esecutivo dei VV.PP. e periodicamente monitorati.

Inoltre, in un'ottica di continuità, il personale assunto a tempo indeterminato che ancora non abbia effettuato il corso di Guida Sicura, parteciperà alle relative giornate di addestramento.

Sistema incentivante

Le Parti confermano che l'attuale struttura del sistema incentivante, introdotto con il precedente accordo aziendale del 2003, ha favorito una migliore focalizzazione rispetto agli obiettivi aziendali, ed è più coerente con l'attività effettivamente svolta dai Funzionari di Vendita facendo superare le complessità di natura gestionale preesistente.

Tuttavia, la sempre maggior variabilità della domanda determina differenti performance del livello di servizio (% di completezza) dei diversi sistemi di delivery.

Pertanto, in riferimento al calcolo degli Incentivi di Vendita a volume, si è condiviso di trovare una soluzione idonea a ridurre gli effetti di tali impatti.

Il criterio che si perseguirà sarà teso ad identificare una percentuale di completezza per ciascuna delle unità (distretti/Aree) misurate sugli obiettivi a volumi.

Di fronte al persistere di livelli di servizio inferiori a tale percentuale di completezza si attiveranno meccanismi di verifica ed eventuale correzione.

In sede di Commissione Tecnica Incentivi verrà messo a punto tale meccanismo che sarà operativo dal 1 gennaio 2008.

Le Parti concordano inoltre di inserire, nell'attuale meccanica degli Incentivi di Vendita anche il Recupero Volume Italia già dal 2007. Rimane confermato quanto non

espressamente qui richiamato inerente agli incentivi di vendita di cui al CCAL 20 settembre 2003 e accordi successivi in materia.

Strumenti di lavoro

L'Azienda, allo scopo di rendere l'attività svolta dai Funzionari di Vendita sempre più efficace ed efficiente nel presidio dei punti di vendita, fornirà strumenti di lavoro sempre al passo con l'evoluzione tecnologica. In questa logica, entro il 2008 provvederà alla sostituzione degli strumenti attualmente in dotazione ai Funzionari di Vendita con personal computer più efficienti.

Si conviene che, allo scopo di rendere più agevole il collegamento da remoto alla rete informatica Barilla, a far data dal 1 gennaio 2008, a tutti i Funzionari di Vendita sarà installato a carico dell'azienda il collegamento tramite rete veloce. Tale collegamento verrà installato presso il domicilio dei Funzionari di Vendita da operatori della società fornitrice.

Al fine di coprire i maggiori costi complessivi che il Funzionario di Vendita sostiene per alimentare e far funzionare la strumentazione informatica in dotazione, con decorrenza 1 gennaio 2008 il "Superminimo professionale", già in essere, verrà incrementato di Euro 15 (quindici) lordi.

Le Parti convengono che in considerazione, da una parte della scadenza del contratto di noleggio a lungo termine delle auto in dotazione, e dall'altra parte al fine di dotare la Forza Vendita di una vettura maggiormente confortevole, equipaggiata di sistemi di sicurezza all'avanguardia e con maggiori prestazioni, a decorrere dal prossimo "giro di assegnazioni" e comunque nei tempi tecnici più brevi possibili, gli stessi saranno dotati dell'autovettura modello FIAT Grande Punto.

Le Parti convengono inoltre che, a seguito dell'esame nell'apposita Commissione, saranno individuate alcune zone d'Italia particolarmente colpite dal blocco del traffico per cause di inquinamento atmosferico, ove sperimentare la dotazione del sistema antinquinamento denominato filtro antiparticolato.

Il contratto di noleggio avrà durata pari a 36 mesi. Rimane confermato quanto previsto negli accordi precedenti circa le norme di utilizzo delle auto aziendali.

Indennità ritiro patente

Premesso che l'indennità ritiro patente, così come previsto dal CCAL 4 settembre 1998, stabilisce che al Funzionario di Vendita cui sia stata sospesa la patente senza che si possa disporre un suo impiego proficuo in altre attività aziendali, venga riconosciuto un indennizzo per mancata retribuzione pari a lire 90.000 (Euro 46,48) lorde per ogni giorno di calendario e per un massimo di nove mesi, le Parti stabiliscono di portare tale indennità a Euro 56 lordi.

Resta naturalmente inteso che il Venditore interessato dovrà informare tempestivamente l'Azienda al verificarsi di tale situazione.

PPO Vendite

Le Parti demandano ad uno specifico accordo, in alternativa all'attuale sistema, di applicare anche per i Funzionari di Vendita le modalità previste per il rimanente personale della Forza Vendite operante nell'Headquarter di Parma e nel Field.

13. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo diverse, specifiche ed espresse decorrenze, ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2010.

Esso si applica ai lavoratori in forza alla data della stipula ed a quelli assunti successivamente per quanto di loro competenza in base ai disposti contrattuali.

14. NORMA FINALE

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

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

Letto, approvato e sottoscritto

BARILLA G. e R. Fratelli

FAI – CISL NAZIONALE

FLAI – CGIL NAZIONALE

UILA – UIL NAZIONALE

UNIONE INDUSTRIALI PARMENSE

OO.SS PROVINCIALI

COORDINAMENTO RSU e VV.PP.

COORDINAMENTO RSU E VV.PP.
ALLEGATO AL CCAL DEL 31.07.07

REGOLAMENTO PER LE AGIBILITA' SINDACALI

Il presente documento ha lo scopo di regolamentare il processo di richiesta e successiva autorizzazione dei permessi sindacali contemplati dal CCNL e dagli accordi aziendali di gruppo applicati in azienda, al fine di armonizzare le prassi storicamente in essere all'interno del Gruppo.

I permessi sindacali di cui sopra sono a disposizione della RSU e dei componenti degli organi direttivi, i cui nominativi devono essere preventivamente comunicati all'azienda a cura delle Organizzazioni Sindacali.

I permessi relativi all'espletamento del mandato dei componenti la RSU possono essere richiesti congiuntamente da almeno 1 componente della RSU stessa (o, ove costituito, il relativo comitato esecutivo).

I permessi spettanti ai componenti dei direttivi sindacali devono essere richiesti dalle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali.

La richiesta deve pervenire, su carta intestata dell'organizzazione sindacale o – se possibile – via email, al Responsabile del Personale dell'unità in cui il dipendente, interessato ad usufruire del permesso, presta lavoro o, in mancanza, presso la segreteria di Direzione.

Salvo casi particolari ricollegabili sostanzialmente a situazioni di urgenza, la richiesta di utilizzo del permesso sindacale dovrà pervenire in azienda almeno 48 ore prima, in modo da consentire la corretta programmazione della attività produttiva.

Con cadenza trimestrale, la direzione aziendale fornirà alle strutture provinciali delle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU i consuntivi delle ore di permesso utilizzate.

Per le riunioni convocate dalla direzione aziendale durante il turno di lavoro, le ore strettamente necessarie alla durata di tali riunioni non rientrano nel monte ore annuo dei permessi sindacali.

Inoltre si precisa:

-I membri del Coordinamento non sono fungibili né possono farsi rappresentare da altri dipendenti; la sostituzione dei componenti del coordinamento è ammessa solo a titolo definitivo e previa comunicazione all'Azienda.

- L' Azienda auspica, ove i componenti della RSU siano di numero superiore a 11, che la RSU si avvalga di un Comitato Esecutivo.