

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 16 giugno 2021, presso l'Hotel Parma & Congressi di Parma

TRA

- PARMALAT S.p.A. e CENTRALE DEL LATTE DI ROMA S.p.A. rappresentate da Luca Bombonati, Gianpiero Santoro, Michele Contorni, Davide Crola, Roberta Falconi, Andrea Gualandi, Alessandro Ielmini, Vincenzo Pellizzeri, Donato Scimone e Stefania Tessori, assistiti dall'Unione Parmense degli Industriali nella persona di Annunziata Loperfido

E

- Le RSU dei siti aziendali assistite dalle OO.SS. nazionali del settore alimentare, FAI CISL - FLAI CGIL - UILA UIL nelle persone dei sigg.: Armando Savignano, Gianni Alviti, Andrea Gambillara, Angelo Paoletta, Enrica Mammucari e Maria Laurenza,

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

PREMESSE

La pandemia mondiale legata al COVID-19 che ha caratterizzato la gran parte dell'anno 2020, causando il crollo del 8,9% del PIL (a volumi) italiano e l'aumento del debito pubblico al 155,6% del PIL, ha avuto un profondo impatto anche sul comparto alimentare così come sul sistema paese Italia e, secondo le previsioni più accreditate, tali effetti sono destinati a perdurare almeno fino alla fine del 2022. In uno scenario caratterizzato dal crollo della domanda di bar e ristoranti e dall'impossibilità per i consumatori di percorrere lunghe distanze, i negozi che si sono dimostrati più adatti alle nuove esigenze di acquisto sono stati quelli con buona posizione e buon assortimento, facendo registrare la crisi degli Ipermercati e dei Cash & Carry (rispettivamente -8,9% e -19,2% verso il 2019)

A

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

e ottimi risultati per i Discount, i Supermercati e le Superette. In particolare, i Discount sono cresciuti del 8,1%, basando questa performance non solo su prezzi competitivi ma anche su una chiara modernizzazione di assortimento e offerta.

Riguardo ai mercati di riferimento, nel 2020, il latte UHT e la panna UHT hanno fatto segnare una buona performance rispetto al 2019 (rispettivamente +8,3% e + 13,9%) con un crollo delle vendite per il latte fresco (-11,8%) e una sostanziale tenuta dei succhi di frutta.

In questo scenario molto complesso, Parmalat e CLR sono riuscite a difendere le proprie quote in quasi tutte le categorie, riuscendo a ridurre l'impatto della crescita delle Private Label (PL) che rappresentano sempre più uno dei principali competitor, non soltanto nel tradizionale "primo prezzo" ma su tutte le fasce di prezzo. La crescita verso l'anno precedente dei volumi del latte UHT (+8,2%) e della Panna UHT (+8%) non sono riusciti a compensare la pesante riduzione dei volumi di Latte Fresco (-13,1%), di Bevande a base frutta (-8,1%), di Yogurt (-10,7%) e di Panna Fresca (-25,6%). Analogamente con riferimento ai canali, l'ingente perdita dei volumi delle categorie principali del "Fuori Casa" hanno fatto sì che la buona performance del Canale Moderno (+4,4%) non sia riuscita a compensare il crollo delle vendite dei canali più impattati dai lockdown, che hanno fatto segnare -13,1% nei Canali Tradizionali (Ho.Re.Ca., Normal Trade e Trasformatori) e -23,3% del canale Out of Home.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Anche le vendite del primo trimestre 2021 hanno confermato il momento critico che stanno attraversando i mercati di riferimento, con la GDO che non riesce a ripetere le performance del 2020 e con la ripresa del Tradizionale e dell'Out of Home ancora molto lenta e incerta; in particolare, all'interno di una performance aziendale complessivamente negativa verso l'anno precedente (-7%), le vendite della GDO hanno fatto registrare una perdita del 6%, con il Canale Tradizionale che conferma un dato di volumi a -13%.

L'incertezza sull'andamento della pandemia e sulla velocità della campagna vaccinale, nonché sulla pericolosità delle nuove varianti del COVID-19, rende lo scenario economico del prossimo biennio molto difficile da decifrare e prevedere, ponendo rinnovata attenzione alla ricerca continua dell'efficienza produttiva,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

legata all'innovazione tecnologica e alla sostenibilità. In tale ottica, le Persone continueranno ad essere un fattore strategico per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo, anche attraverso la crescita e la valorizzazione della loro professionalità e del loro contributo, per le quali continuano a risultare centrali i processi formativi e di aggiornamento delle competenze tecniche e comportamentali, come leva fondamentale per il coinvolgimento, l'efficienza dei processi e lo sviluppo organizzativo. In tale contesto, assumono ancora più valore, confermando il proprio ruolo centrale per lo sviluppo aziendale, le relazioni sindacali improntate al coinvolgimento partecipativo e finalizzate alla coniugazione della competitività aziendale con la valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

PIANO INDUSTRIALE

Parmalat e CLR hanno come obiettivo prioritario il consolidamento delle posizioni di leadership nei mercati del latte, della panna e della besciamella, insieme al rafforzamento delle quote di mercato nei succhi di frutta; la cessione a LNPF del ramo d'azienda dello yogurt e dei dessert a marchio Parmalat, Zymil, Kyr e Malù permetterà, attraverso la focalizzazione di strutture di marketing, trade marketing e commerciali specializzate in queste categorie, il rilancio dei suddetti prodotti, salvaguardando al contempo le produzioni negli stabilimenti di Parmalat.

Gli obiettivi di Parmalat si espliciteranno nelle attività di seguito riportate:

1) UHT e Latte Fresco marchi nazionali:

- Aumento del valore del marchio Parmalat attraverso l'arricchimento con vitamina D del latte UHT e Microfiltrato; tale azione sarà supportata in maniera costante con ADV specifica.
- Un intenso piano di comunicazione per affermare "Parmalat" come il brand unico del latte UHT e fresco.

- 
- 
- 
- Rinnovo di operazioni in store, in partnership con leader di mercato in altre categorie, al fine di valorizzare ulteriormente il lancio del latte Parmalat (UHT e microfiltrato) con vitamina D.

2) Zymil:

- Promozione dell'uso quotidiano del "senza lattosio" attraverso un piano di comunicazione specifico.
- Consolidamento ed espansione della gamma "Zymil Benefit", con un piano integrato di comunicazione (ADV, Digital e attività a punto vendita).

3) Brand Locali:

- Recupero dei volumi di latte fresco persi a causa dei lockdown, attraverso l'attività di attivazione dei consumatori ("Charity Mini Collection") e incremento dell'attività di comunicazione.

4) Chef:

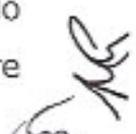
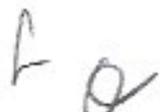
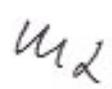
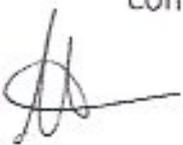
- 
- 
- Rafforzamento della *brand equity* attraverso piani di comunicazione integrati TV e digital.
 - Aumento della penetrazione del mercato con il lancio del nuovo prodotto "Benessere con Yogurt".
 - Supporto continuo al prodotto con attività di visibilità a punto vendita sia sulle grandi che sulle piccole superfici.

5) Bevande alla frutta:

- 
- 
- 
- 
- Ampliamento della gamma dei "Senza zuccheri aggiunti".
 - Riduzione su tutta la gamma (Classici, Plus e Bibite) dello zucchero per intercettare il trend salutista.
 - Rilancio delle bibite grazie ad un nuovo pack, con una riduzione drastica della plastica e con il 100% di ingredienti di origine naturale.



Gli investimenti di Marketing, che nel 2021 supereranno gli 11 milioni di euro, e la ricerca continua in innovazione di prodotto e tecnologica saranno leve fondamentali per il rafforzamento della competitività dell'Azienda, potendo contare su una struttura commerciale e distributiva che, come fattore



4

competitivo di grande valore, dovrà, nel prossimo biennio, continuare la ricerca dell'equilibrio dei costi compatibile con i mutati scenari competitivi e di mercato.

A livello industriale, nel biennio 2021-2022 dovrà proseguire la ricerca dell'ottimizzazione dei costi anche attraverso un piano di investimenti (che ammonteranno a 20 milioni di euro per ciascun anno) coerenti con gli obiettivi aziendali, potendo contare sempre più su una ampia diffusione e interiorizzazione da parte di tutti i lavoratori delle logiche alla base della Lean Manufacturing ("ParmaLean") e della "Food Safety Governance"; in particolare, quest'ultimo aspetto conferma l'attenzione alla Qualità dell'intera filiera (dalla materia prima al prodotto finito), come leva decisiva per il consolidamento della competitività aziendale. Nel prossimo biennio, inoltre, accanto ad ambiziosi obiettivi di produttività e qualità, gli investimenti industriali integreranno obiettivi connessi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente; in particolare, le principali aree di intervento saranno:

- 1) Sviluppo di soluzioni di packaging aseptico sostenibile con passaggio a PET al posto dell'HDPE, con possibilità di quote crescenti di PET riciclato nel mondo UHT, Latte Fresco e Microfiltrato.
- 2) Riduzione del sovrackaging con l'eliminazione, quando possibile, di sleever in favore di etichette più piccole e riciclabili.
- 3) Utilizzo di materiali in carta da fonti rinnovabili.
- 4) Ampliamento dell'installazione di soluzioni a basso impatto energetico come lampade LED (copertura di oltre 80% del fabbisogno del totale stabilimenti).
- 5) Sviluppo di soluzioni di installazioni di fotovoltaico per aumentare le energie rinnovabili per ulteriori circa 3 MW complessivi.
- 6) Progetti di riduzione del consumo di acqua con implementazione di processi di recupero ed ottimizzazione degli utilizzi, con riduzione dal 10% al 50% nei diversi stabilimenti.
- 7) Miglioramento della gestione dei sistemi di trattamento reflui per un miglior performance sui fanghi e la qualità dell'acqua rilasciata a fine ciclo.

8) Adeguamenti sulla sicurezza antisismica e strutturale degli stabilimenti in aree a più alto rischio.

9) Riduzione dell'utilizzo di prodotti chimici (soda e acido) con installazione di impianti di recupero e ottimizzazione delle emissioni in atmosfera con sostituzione delle caldaie meno efficienti.

Le Parti, infine, confermano, per il periodo di vigenza del presente accordo, il mantenimento dell'assetto industriale complessivo anche attraverso la costante ricerca di sinergie all'interno del perimetro Italia con l'obiettivo di salvaguardia dei livelli occupazionali.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Anche per il prossimo biennio, le Parti confermano il sistema di relazioni in essere sin dal 1989, basato sul valore condiviso del coinvolgimento partecipativo, riaffermando il ruolo centrale dei lavoratori nel perseguimento della competitività aziendale.

Le Parti si danno atto che nel periodo di vigenza dell'ultimo accordo integrativo, grazie all'attivo contributo delle stesse, il modello di relazioni industriali si sia ulteriormente sviluppato come:

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

In tale quadro, ed in armonia con il sistema partecipativo, le Parti individuano nell'informazione tempestiva e preventiva e nel processo consultivo gli strumenti per favorire la convergenza sui temi di comune interesse, allo scopo di promuovere lo sviluppo come condizione indispensabile per assicurare la crescita aziendale ed il benessere di chi vi lavora. Inoltre, individuano nel processo

[Handwritten signatures and initials]

consultivo lo strumento per affrontare congiuntamente i processi decisionali che abbiano ricadute sull'organizzazione del lavoro e sulla condizione dei lavoratori.

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

Viene pertanto confermato il Comitato Consultivo, composto da tre componenti delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL e da tre membri designati nell'ambito dei componenti del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. che incontrerà, in specifiche sessioni riservate, i manager designati dall'Azienda per approfondire assetti e strategie industriali delle società. In tale sede, si esamineranno anche le evoluzioni/variazioni ai piani operativi ed ai programmi di investimenti presentati nel corso delle informative sindacali.

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

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

a) Livello Azienda

Come sede di valutazione degli andamenti e di analisi dei programmi predisposti dall'Azienda, affronterà le tematiche connesse alle linee di politica industriale e commerciale; i risultati aziendali dell'anno precedente, l'andamento del business dell'anno in corso in relazione ai programmi/obiettivi, investimenti particolarmente rilevanti, tematiche occupazionali, politiche sulla formazione, la professionalità e l'organizzazione del lavoro. Affronterà, inoltre, i criteri e parametri da adottare per l'applicazione dei Premi Variabili di Risultato (PVR), le relative problematiche di carattere generale e la definizione degli eventuali adattamenti delle regole e delle procedure adottate. In sede di informativa

semestrale l'Azienda rappresenterà anche l'andamento occupazionale ed una rendicontazione degli accordi sottoscritti nei diversi siti.

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

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

- **"Coordinamento Nazionale delle RSU"** rappresentativo di tutte le unità operative composto da 29 delegati, identificati tra i componenti delle RSU indicati dalle Segreterie Nazionali FAI, FLAI e UILA;
- **"Coordinamento della Rete di Vendita"** composto di 4 delegati eletti tra i componenti del personale commerciale in forza all'Azienda, con specifica competenza per le tematiche dei lavoratori dell'area interessata.

L'Azienda incontrerà il Coordinamento Nazionale delle RSU ed il Coordinamento Rete di Vendita in due informative annuali ed invierà alle Segreterie Nazionali possibilmente almeno tre giorni prima degli incontri del Coordinamento, la documentazione aziendale relativa all'informativa.

Il primo incontro si terrà indicativamente nel mese di marzo con un focus particolare sulla consuntivazione dell'anno precedente e sulle azioni/attività in itinere, nonché sulle attività internazionali di Groupe Lactalis e sulle principali iniziative sviluppate nell'ambito del sistema aziendale di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il secondo incontro si terrà indicativamente nel mese di novembre con un focus particolare sull'andamento dell'anno in corso, le previsioni di chiusura e programma di lavoro per l'anno successivo.

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

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

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

b) Livello stabilimento

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

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

Le singole RSU per lo svolgimento delle loro attività, usufruiranno dei permessi sindacali retribuiti di cui al monte ore previsto dal CCNL e comunque secondo le prassi in essere nei diversi siti. Resta inteso che a livello di sito potrà essere avviato uno specifico confronto per la regolamentazione della materia.

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

Le Parti nel confermare l'obiettivo del consolidamento e del miglioramento del confronto fra Azienda ed RSU convengono sulla necessità di prevedere momenti mirati di formazione dei componenti delle RSU (cosiddetta "formazione congiunta"). L'attività sarà coordinata e gestita all'interno della Commissione Tecnica Paritetica aziendale: in tale sede verranno congiuntamente definite modalità, tempistiche ed argomenti oggetto degli interventi formativi nella logica di accrescere la conoscenza del funzionamento del sistema industriale e la consapevolezza delle sfide competitive e di mercato, degli strumenti aziendali a

disposizione per rispondervi, nonché di divulgare accordi, norme e prassi che regolano il rapporto di lavoro in Azienda.

A fine di garantire il diritto all'informazione e comunicazione ai lavoratori, anche alla luce delle specifiche esigenze del personale della rete vendita, l'Azienda conferma la disponibilità di una "Bacheca elettronica" all'interno dell'Intranet aziendale a disposizione delle RSU e delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

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

Commissioni Tecniche Paritetiche

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

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

Conseguentemente le Parti confermano, a livello d'Azienda, le Commissioni Tecniche Paritetiche di seguito descritte:

a) La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Formazione Professionale" ha il compito di: verifica della congruità e della coerenza sistemica dei progetti relativi ai "percorsi formativi di crescita" di cui al capitolo "Professionalità", approfondimento della materia delle pari opportunità ed eventuale predisposizione dei relativi progetti; evidenziazione dei fabbisogni formativi utili ad adeguare la professionalità delle risorse umane ai mutamenti organizzativi, sicurezza ed ambiente di lavoro. Coordina le attività di formazione congiunta più sopra descritta.

b) La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Sicurezza" ha il compito di garantire in ogni unità produttiva un approccio uniforme alle

attività in ambito ambiente, salute, sicurezza, fornendo indicazioni e suggerimenti per la loro capillare ed uniforme diffusione segnalando, nel contempo, esigenze specifiche/disfunzioni evidenziate dai lavoratori nei vari siti. Inoltre, verifica periodicamente l'andamento dei singoli progetti e le criticità eventualmente emerse, organizza la "Giornata della Sicurezza" da tenersi annualmente in ogni sito.

In aggiunta, le Parti condividono d'istituire a livello Azienda le seguenti commissioni tecniche paritetiche:

c) **La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Innovazione tecnologica"** con l'obiettivo di analizzare eventuali necessità di nuove professionalità derivanti dall'innovazione tecnologica (Industry 4.0) e di esaminare problematiche afferenti l'aggiornamento professionale, sempre generate dai processi di innovazione di cui sopra, in un'ottica di salvaguardia dell'occupabilità.

d) **La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Welfare e benessere organizzativo"** che ha il compito di analizzare le iniziative aziendali in tema di welfare, anche attraverso la revisione critica delle iniziative in corso (vedi accordo del 14 dicembre 2018), di conciliazione dei tempi di vita-lavoro ("Smartworking") e di attività di rilevazione del benessere organizzativo.

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

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

e) **Le Commissioni Tecniche Paritetiche di stabilimento**, composte da un numero di rappresentanti da definirsi a livello di sito, avranno il compito di analizzare: l'andamento degli obiettivi di sito, l'avanzamento dei programmi di investimento; l'innovazione tecnico-organizzativa per



l'esame di eventuali ricadute in termini di organizzazione del lavoro e occupazione; ambiente e sicurezza; la verifica dell'efficacia dei programmi formativi; l'espletamento dei compiti ad essa espressamente demandati in ordine ai "percorsi formativi di crescita" di cui al capitolo "Professionalità".

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



Le Parti assegnano alle relazioni industriali la necessaria centralità per affrontare i cambiamenti dettati dallo scenario competitivo, riconoscono reciprocamente il loro ruolo nella regolazione efficace dei fenomeni connessi al suddetto scenario ed in particolare concordano sull'esigenza di assicurare certezze ed esigibilità delle intese aziendali raggiunte. A tal proposito l'Azienda nell'ambito dei diversi sistemi di certificazione, coinvolgerà le RSU competenti dando un'informativa preventiva e consuntiva.



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



L'indicazione dei componenti di parte sindacale del Comitato Consultivo, del Coordinamento Nazionale RSU, delle Commissioni Tecniche Paritetiche di Gruppo e del Coordinatore dell'attività di queste ultime, sarà effettuata congiuntamente dalle Segreterie Nazionali FAI, FLAI e UILA, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.





APPALTI



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

I contratti dovranno impegnare l'appaltatore al pieno rispetto delle norme previdenziali, fiscali, assicurative, di igiene, salute e sicurezza nonché delle disposizioni previste dall'art. 4 del vigente CCNL in particolare per quanto attiene i contratti da applicare ai dipendenti delle ditte appaltatrici; con riferimento a quest'ultimo punto si conferma che dovranno essere applicati i CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Per quanto attiene il trattamento economico normativo applicato dalle cooperative ai propri soci lavoratori le clausole contrattuali saranno vincolanti al fine di garantire che i trattamenti medesimi siano globalmente equivalenti a quelli previsti dai CCNL di riferimento. I contratti nazionali di riferimento sono quelli stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative.



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



Inoltre, all'interno del Gruppo Lactalis in Italia la gestione operativa dell'appaltatore e le relative azioni di coordinamento, è regolamentata da una serie di passaggi, anche formali, con l'indicazione dei rischi sostenuti (ivi compresi quelli legati all'interferenza delle attività tra committente e appaltatore attraverso la redazione del DUVRI), oltre alle misure di coordinamento necessarie e tutte le regole e attenzioni che l'appaltatore deve avere per operare all'interno dei siti produttivi.



Audit periodici tesi a verificare l'osservanza di quanto previsto dai contratti d'appalto da parte delle aziende appaltatrici saranno svolti dall'Azienda con



particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori interni ed esterni. In applicazione di quanto previsto dall'art. 62 del CCNL, gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito potranno incontrarsi tra loro al fine di assicurare un adeguato coordinamento delle attività di prevenzione e sicurezza. Resta inteso che l'azienda nel corso delle informative previste dall'art. 4 del CCNL fornirà, in sede di confronto con le RSU e/o gli RLS tutte le informazioni relative agli appalti in essere, utili per una più efficace tutela dei lavoratori che vi sono addetti.

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

Tutti i servizi dovranno essere utilizzati secondo quanto indicato nei contratti d'appalto e nei DUVRI e comunque con le modalità indicate dall'Azienda. In particolare, per il servizio mensa la ditta appaltatrice dovrà concordare autonomamente le condizioni contrattuali direttamente con la società che gestisce il servizio.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Premessa

La Politica del Gruppo Parmalat in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza unitamente al Sistema di Gestione Integrato (SGI), realizzato secondo le normative volontaria ISO 14001 (Ambiente) ed ISO 45001 (Salute e Sicurezza), rappresentano le basi su cui sono realizzate tutte le attività in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza. In particolare, negli ultimi anni grazie ai tanti progetti realizzati con impegno da parte dei lavoratori ed agli strumenti a disposizione dell'organizzazione si sono raggiunti risultati significativi primo fra tutti la riduzione degli infortuni con i relativi indici.

Questo è stato possibile sia per l'impegno profuso dalla Società e dal Gruppo che per quanto definito nel precedente Accordo Integrativo aziendale che ha messo al centro la condivisione delle scelte strategiche con tutti gli attori della sicurezza ed in particolare con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. La cultura della prevenzione è oggi sempre più radicata all'interno dell'organizzazione e, grazie al contributo quotidiano dei singoli lavoratori, la sicurezza degli ambienti di lavoro così come il controllo degli impatti ambientali, rappresentano un patrimonio fondamentale di Parmalat S.p.A. Le sinergie ed il confronto costante sia all'interno del Gruppo Lactalis Italia che con Groupe Lactalis in Francia rappresentano un'ulteriore opportunità per favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori coinvolti, attraverso Linee Guida di Gruppo, verifiche in campo (attività di *auditing*), progetti comuni e scambi costanti che fanno del Gruppo Lactalis Italia una importante scuola di formazione e progettualità.

Organizzazione

L'organizzazione di Parmalat in Italia per quanto riguarda Ambiente, Salute e Sicurezza, prevede un Datore di Lavoro ed un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione unici per tutti i lavoratori. Questo favorisce la definizione di obiettivi ed approcci comuni che trovano nel Sistema di Gestione Integrato (SGI) le procedure per sviluppare una cultura della sicurezza e della prevenzione in tutta l'organizzazione. L'Azienda ha infine creato e reso operativo un sistema di deleghe e di responsabilità in linea con l'organizzazione attuale della Società in Italia. L'impegno e la leadership della Direzione aziendale assicurano il buon funzionamento del sistema di gestione manageriale della Sicurezza e dell'Ambiente. Altrettanto importante è l'attività di diffusione dei principi a tutti i propri lavoratori attraverso adeguate campagne di formazione, informazione e addestramento (vedi ad esempio quelle realizzate durante la "Giornata della Sicurezza").

Tale organizzazione è recepita all'interno del Modello di Organizzazione e Controllo della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01. L'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, così come lo sviluppo della cultura della sicurezza all'interno di ogni unità produttiva, sono promossi dal Responsabile di sito

attraverso la collaborazione di un Responsabile Ambiente, Salute e Sicurezza (REFAS). Questi sono supportati dai preposti e, nel rispetto dei singoli ruoli, sia dal Medico Competente che dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Lo sviluppo di strumenti informatici comuni, ed in particolare il software denominato "PEGASO", hanno favorito un contributo strategico ed estremamente innovativo nella gestione delle attività di prevenzione sia di sicurezza che ambientali.

Grazie al lavoro svolto negli ultimi anni di promozione della prevenzione, con il contributo fondamentale dei lavoratori, la segnalazione delle non conformità così come dei mancati infortuni ha portato a rimuovere elementi di pericolo dagli ambienti di lavoro, a correggere comportamenti non corretti dei lavoratori e contestualmente a trasferire nozioni e regole operative; in definitiva, a sviluppare la cultura della sicurezza all'interno della nostra organizzazione.

Periodici incontri di confronto e coordinamento sono svolti dal gruppo dei REFAS coordinati dalla Funzione Centrale HSE finalizzati alla gestione complessiva in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza oltre che alla definizione degli obiettivi di prevenzione e miglioramento continuo.

Anche la Commissione Paritetica sulla Sicurezza che ha svolto un ruolo rilevante di confronto sugli obiettivi di Salute e Sicurezza, di organizzazione delle riunioni periodiche e nella programmazione della "Giornata della Sicurezza" comune in tutti gli stabilimenti/siti, che dal 2017 ha promosso momenti di formazione e confronto molto utili e costruttivi. A tal fine, l'incontro tra gli RLS dello stabilimento/sito e quelli delle società appaltatrici ha rappresentato un esempio virtuoso di collaborazione e sviluppo di obiettivi ed azioni comuni.

Ogni infortunio, così come i mancati infortuni (*near miss*) sono regolarmente esaminati dal REFAS, anche con il contributo del preposto e del lavoratore coinvolto. A seguito di questa verifica viene redatto un piano di azione per evitare che le situazioni di pericolo esaminate possano ripetersi.

Ogni mese viene predisposta una relazione sull'andamento degli infortuni che viene inviata al Datore di Lavoro oltre che alla Direzione Rischi Gruppo.



Unità Produttive ed RLS

Di seguito sono riportate le attività produttive attualmente presenti con i rispettivi RLS:

- 
- Funzioni Centrali: 8 RLS (dei quali 6 sono gli stessi dello stabilimento di Collecchio; del Centro Ricerche e del Magazzino di Scodoncello e 2 provenienti dalla rete vendite);
 - Stabilimento Albano Sant'Alessandro: 1 RLS;
 - Stabilimento Campoformido: 1 RLS;
 - Stabilimento Catania: 1 RLS;
 - Stabilimento Collecchio: 6 RLS (gli stessi anche per il Centro Ricerche e il Magazzino di Scodoncello);
 - Stabilimento Piana di Monte Verna: 1 RLS;
 - Stabilimento Ragusa: 1 RLS;
 - Stabilimento Savigliano: 1 RLS;
 - Stabilimento Zevio: 1 RLS;
 - Centro Ricerche: 6 RLS (gli stessi anche per lo stabilimento di Collecchio ed il Magazzino di Scodoncello);
 - Deposito Manfredonia: 1 RLS;
 - Magazzino Scodoncello: 6 RLS (gli stessi anche per lo stabilimento di Collecchio ed il Centro Ricerche);
 - Deposito e Bar Bianco Torviscosa: 1 RLS (lo stesso di Campoformido);
 - Deposito Villa Guardia: 1 RLS;
 - Stabilimento di Roma - CLR: 1 RLS.
- 



Formazione e Comunicazione

Parmalat crede fortemente che la formazione e l'addestramento rappresentino un pilastro della competitività aziendale. Solo attraverso la conoscenza e l'apprendimento è possibile sviluppare e rafforzare la professionalità in tutti i settori. Nell'ambito Ambiente, Salute e Sicurezza la formazione ha seguito l'evoluzione sia normativa che tecnica cercando sempre di attivare nuove forme di apprendimento tra le quali i simulatori e la formazione a distanza (e-learning).



Handwritten initials and signatures at the bottom of the page, including 'UL', 'LP', 'L. P...', 'DR', and others.

L'attuazione di quanto indicato nell'articolo 37 del D.Lgs. 81/08 attraverso i vari Accordi tra lo Stato e le Regioni sono oggetto di un forte investimento in ore di formazione.

La formazione dei preposti è stata al centro di un progetto innovativo nato a seguito di quanto emerso dalla valutazione del rischio dello stress lavoro correlato, sulla necessità di migliorare le modalità di comunicazione con i lavoratori. Alla formazione in aula (aggiuntiva rispetto alle otto ore previste dall'Accordo Stato Regioni), sono state effettuate altre quattro ore in aula oltre a quelle dedicate all'uso del simulatore pensato per addestrare e migliorare le proprie capacità comunicative. Si reputa questa esperienza, oltre che innovativa, un esempio virtuoso di formazione sia tecnica che manageriale meritevole di aggiornamenti futuri.

La formazione degli auditor interni ha rappresentato un altro progetto innovativo che ha raggiunto due obiettivi molto importanti: formare tutti i REFAS al ruolo di auditor interno HSE e contestualmente avviare un percorso di visite di controllo in tutte le Unità Produttive, seguendo un protocollo comune sull'applicazione del SGI, che ha progressivamente portato gli auditor a visitare anche altri stabilimenti, acquisendo così nuove esperienze e conoscenze sulle altre realtà operative.

Prove e simulazioni periodiche vengono effettuate sia nell'ambito di esercitare i lavoratori all'uscita dai luoghi di lavoro che per addestrare le squadre di emergenza ad affrontare situazione critiche.

Continuano poi, in affiancamento alla formazione classica, dei momenti di approfondimento rivolti ai lavoratori, direttamente nei reparti, denominati *safety meeting*, che si pongono l'obiettivo di illustrare i pericoli presenti, le procedure di prevenzione, l'uso corretto dei DPI, dei permessi di lavoro, ecc.

Le modalità comunicative sono poi arricchite dalla presenza di lavagne dedicate all'ambiente ed alla sicurezza dove possibile in luoghi denominati *safety corner*, le quali forniscono ai lavoratori informazioni aggiornate sulla situazione degli



infortuni, dei mancati infortuni, delle non conformità, sui progetti in corso e sulle procedure aziendali.

La realizzazione degli *standard work* oltre all'applicazione del metodo delle "5S", da parte degli stabilimenti, hanno portato ad un significativo miglioramento sia nell'organizzazione degli spazi che del metodo di lavoro contribuendo a gestire i pericoli presenti.

L'aggiornamento sull'evoluzione normativa è garantito per tutti i lavoratori coinvolti (Direttori stabilimento/sito, area tecnica centrale, preposti, REFAS ed HR) da un portale dedicato al quale si accede attraverso il software "PEGASO" che viene implementato e mantenuto da parte di una società esterna specializzata.

L'applicazione delle nuove procedure di messa in sicurezza degli impianti di processo, introdotte nell'attuale Sistema di Gestione Integrato, con l'introduzione del relativo permesso di lavoro, sarà oggetto di specifiche attività nel corso degli anni, con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori interessati sulla corretta messa in sicurezza degli impianti prima di intervenire.

Valutazione dei Rischi e gestione del Rischio Interferenziale

Perseguire la costante riduzione del rischio, in conformità sia ai nostri standard che alle linee guida del nostro Gruppo, rappresenta la base per tutte le azioni di prevenzione sia dei rischi che della salute dei lavoratori.

Il processo di valutazione dei rischi è oggi oggetto di programmazione annuale durante la riunione periodica art. 35 D.Lgs. 81/08 di fine anno e poi attuato nei mesi successivi.

Tale attività, particolarmente impegnativa, ha visto il coinvolgimento dei lavoratori ed in particolare dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza oltre che dei REFAS e dei Medici Competenti sotto il coordinamento della Funzione Centrale Ambiente, Salute e Sicurezza.



In considerazione del numero di unità produttive presenti, ed in relazione a quanto richiesto dalla normativa, attualmente sono gestiti complessivamente circa 500 Documenti di valutazione dei Rischi (DVR) sia generali che tecnici.

Gli investimenti costanti presso tutte le unità produttive con l'introduzione di nuove macchine/impianti o la revisione di quelli esistenti, oltre ai cambiamenti organizzativi presenti, richiedono una conseguente costante attività di aggiornamento del processo di valutazione dei rischi. A seguito della quale scaturiscono poi tutte le misure di prevenzione, formazione dei lavoratori, dotazione dei DPI e di sorveglianza sanitaria.



Per gestire le interferenze tra le diverse attività svolte all'interno dei luoghi di lavoro, sono redatti tutti i Documenti di Valutazione del Rischio Interferenziale (DUVRI) con i relativi verbali di coordinamento ed inizio lavori.



Valutazione Rischio stress lavoro correlato



In linea con quanto stabilito dal precedente Accordo Integrativo aziendale, la valutazione del rischio dello stress lavoro correlato è da considerarsi uno degli esempi virtuosi di coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori. La scelta di effettuare la somministrazione di un questionario che indaga il contenuto ed il contesto del lavoro, oltre al benessere dei lavoratori, ha consentito di raccogliere la percezione dei lavoratori su questi ambiti e stabilire quindi i conseguenti piani di azione.



A tal fine è riconosciuto come il benessere di un'organizzazione lavorativa sia in relazione alla sua capacità di promuovere e mantenere buone condizioni di benessere e qualità della vita, di sviluppare la sicurezza sul lavoro, di migliorare i livelli di collaborazione e di gestire la conflittualità interna, ponendo obiettivi chiari e condivisi oltre a stimolare la crescita professionale individuale e collettiva.



Il confronto tra la prima valutazione dello stress lavoro correlato svoltasi nel 2016 con quella del 2020 fa emergere un significativo miglioramento del clima aziendale complessivo, grazie alle varie iniziative realizzate che ha visto





interessare le modalità di comunicazione, la gestione degli ambienti di lavoro e la qualità delle relazioni sindacali.

I risultati di quanto emerso dal processo di valutazione dei rischi sono stati oggetto di approfondita analisi in sede di riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/08 sia con i Medici Competenti che con i RLS.

Progetto "Conformity"



Il progetto "Conformity" è stato creato in sinergia con Bureau Veritas Italia con il duplice obiettivo sia di garantire al meglio l'applicazione della normativa in materia di controlli periodici obbligatori (impianti elettrici, la protezione contro i fulmini, gli impianti a pressione, gli apparecchi di sollevamento, gli ascensori e montacarichi, le linee vita ed i punti di ancoraggio) che di ricercare la massima sinergia ed uniformità tra i vari stabilimenti, mantenendo una supervisione operativa relativa alle scadenze e alla programmazione delle visite.



Anche la gestione delle attività all'interno del portale CIVA dell'INAIL è svolta nel contesto del progetto "Conformity". Pertanto, in relazione ai controlli obbligatori richiesti attraverso le attività collegate al progetto "Conformity" avviene la tenuta degli scadenziari, l'effettuazione delle prove e verifiche tecniche obbligatorie richieste, la redazione e l'inserimento di tutti i verbali di controllo nel portale dedicato, la consulenza tecnica, la relazione periodica sull'andamento delle verifiche e la compilazione file riepilogativo della situazione per ogni sito.

Monitoraggio ambienti di lavoro



Una forte attenzione è stata poi dedicata al monitoraggio degli ambienti di lavoro e al coinvolgimento dei lavoratori attraverso sia l'utilizzo delle *check list* che dall'applicazione del modello 5S (*Lean Manufacturing*). In dettaglio viene effettuata una verifica mensile per quanto riguarda la prevenzione incendi e trimestrale per la Salute e Sicurezza, la gestione ambientale ed il controllo sull'operato degli appaltatori esterni. Ogni stabilimento è stato suddiviso in macroaree omogenee e la visita viene condotta dal REFAS con la collaborazione dei preposti e dei lavoratori interessati. Le evidenze emerse durante le attività sono trattate attraverso lo strumento delle Non Conformità e dei relativi piani di





azione. La situazione emersa dai monitoraggi viene periodicamente relazionata al Datore di Lavoro e comunicata sia all'Organismo di Vigilanza che durante il Riesame della Direzione. Altri controlli e monitoraggi vengono effettuati anche dalla Qualità e dai KPO per i singoli ambiti di riferimento.

Gestione degli appalti

Dal giugno 2020 le modalità di gestione del processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori avvengono attraverso un portale web gestito da società esterna denominato "KATI".



I documenti richiesti alle Società appaltatrici (e agli eventuali relativi sub appaltatori) sono: l'iscrizione alla Camera di Commercio; il DURC; la presenza di copertura assicurativa (sia verso terzi che verso il proprio personale); la compilazione della scheda di verifica contenente la dichiarazione sulla presenza dei requisiti tecnico professionali; la consegna della scheda del lavoratore con indicate le specializzazioni e la relativa formazione; la scheda per i lavori in spazi confinati; la dichiarazione dei contratti applicati e la sottoscrizione del documento informativo sulle regole presenti nel sito relative ad ambiente, sicurezza e sicurezza alimentare.



Unitamente all'ordine di acquisto/contratto viene allegato il DUVRI, mentre al momento dell'ingresso in sito viene effettuato il verbale di coordinamento e quello di inizio lavori.



I contratti di appalto prevedono, inoltre, la possibilità di ricorrere al sub appalto solo in presenza di autorizzazione scritta del committente. Anche questo aspetto è parte integrante del sistema di accreditamento. Nel corso degli anni sono stati organizzati dei momenti formativi sulla gestione degli appalti e sul processo di qualifica/accreditamento.



Gestione rischio amianto



Come indicato attraverso i precedenti Accordi Integrativi aziendali i manufatti contenenti amianto sono stati progressivamente rimossi dai nostri stabilimenti e siti.





Sistema di Gestione Integrato ambiente e salute e sicurezza

Parmalat ha realizzato e attuato, nell'ottica del ciclo di Deming, un Sistema di Gestione Integrato (SGI), Ambiente Salute e Sicurezza con l'intento di eliminare, e ove non possibile ridurre, i rischi e i relativi impatti ambientali e SSL per gli operatori e per le altre parti interessate.

Il Sistema di Gestione Integrato è realizzato secondo le normative volontarie ISO 14001-2015 e ISO 45001-2018 (salute e sicurezza sul lavoro), ed è stato ufficializzato il 27 luglio 2016 (con lo standard OHSAS 18001 per la salute e sicurezza). Bureau Veritas Italia, l'ente che ha il controllo della sua applicazione e conformità, ha rilasciato la prima certificazione l'11 ottobre 2017 con valenza fino al 10 ottobre 2020. Le verifiche effettuate ogni anno sia a livello documentale che di audit in campo hanno confermato la certificazione. Il Sistema di Gestione Integrato è stato oggetto di una prima revisione il 12 novembre 2018 e di una seconda più strutturale, con l'introduzione della ISO 45001, il 22 marzo 2021. Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) di Parmalat è alla base di ogni azione e progettualità. La sua applicazione, in questi primi quattro anni, ha favorito e consolidato una forte opportunità di crescita professionale per i REFAS, il SPP e per tutta l'organizzazione trasmettendo indicazioni certe di comportamento e applicazione negli interventi maggiormente pericolosi. Il suo ulteriore sviluppo, come forte elemento di crescita della cultura della sicurezza, è da ritenersi tra le azioni fondamentali di prevenzione di tutta l'organizzazione nell'ambito sia della prevenzione ambientale che di Sicurezza e Salute dei lavoratori.

Applicativi gestionali a servizio della Funzione HSE

Il principale strumento in uso è il software denominato "PEGASO" che si configura come uno strumento di supporto quotidiano del REFAS nella gestione delle tematiche di Salute e Sicurezza e che permette alla Funzione Centrale e ai medici competenti un controllo in tempo reale della situazione. In dettaglio il software "Pegaso" contribuisce a gestire i seguenti ambiti:

- Sorveglianza Sanitaria (scadenziario accertamenti - idoneità; convocazione dei lavoratori; archiviazione dei giudizi di idoneità; protocollo sanitario di mansione/specializzazione/incarico).
- Formazione (creazione corsi; scadenziario formazione realizzazione attestati).
- Dispositivi di protezione individuale (elenco DPI associati alla mansione; modulo di consegna; scadenziario assegnazioni/sostituzioni).
- Non conformità (aprire una nuova conformità, indirizzare azioni di gestione e verbalizzare il suo trattamento e chiusura).
- Gestione Infortuni e mancati infortuni (Segnalazione di Infortunio/Near Miss; Report Infortuni; Modulo del lavoratore coinvolto e Problem Solving).
- Scadenziario di sito (autorizzazioni ambientali AUA/AIA; analisi ambientali da effettuare oltre alle manutenzioni ordinarie).
- KPI (Indice di gravità e frequenza; percentuale di rifiuti recuperati; chilogrammi di rifiuti prodotti; Nm3/kg di gas metano; M3/kg di acqua usata; kWh/kg di energia elettrica).

Per ciascun modulo sono configurabili dei testi mail di alert settimanali/mensili/trimestrali che facilitino il lavoro del REFAS e la gestione HSE del sito oltre alla verifica in capo ai responsabili.

La gestione dei rifiuti avviene invece attraverso il software di gestione rifiuti, SOGER 3.0 PRO, le cui funzionalità sono:

- creazione della scheda rifiuto, scheda di caratterizzazione e classificazione di pericolosità, archivio analisi e SDS, redazione etichetta rifiuto;
- caricamento anagrafiche fornitori (trasportatori, destinatari e intermediari), autorizzazioni, associazione rifiuti, automezzi, autisti, patenti ADR;
- settaggi allarmi su scadenze, sia del processo di gestione rifiuti, sia dei fornitori;
- organizzazione del deposito;
- movimentazione del rifiuto e carico/scarico del registro;

- 
- 
- 
- redazione formulari e stampa e gestione IV copie;
 - gestione ADR integrata;
 - gestione registro C/S e relativa stampa;
 - statistiche e bilanci ambientali.

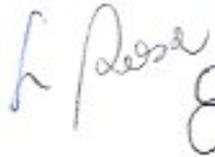
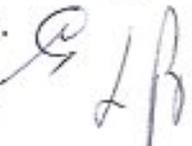
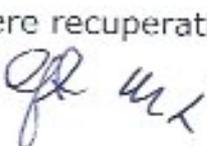
Gestione ambientale ed energetica



Una accurata gestione ambientale rappresenta una priorità per tutta la Società oltre ad una concreta occasione di riduzione dell'impatto ambientale generato dalle attività produttive. A tal fine negli ultimi anni gli interventi effettuati sono stati molto importanti sia a livello energetico che di packaging. Per poter raggiungere il consumatore, i diversi prodotti devono essere adeguatamente confezionati e, nel caso specifico, Parmalat impiega principalmente confezioni in plastica, di diverse tipologie tutte ampiamente impiegate nel settore del confezionamento alimentare: PET (polietilentereftalato), HDPE (polietilene ad alta densità), PP (polipropilene).



Data la rilevanza dell'argomento, l'area Ricerca e Sviluppo di Parmalat, ha dedicato ingenti risorse per perseguire la costante riduzione dell'impiego di plastica. Nel tempo l'Azienda si è progressivamente orientata sull'utilizzo di sistemi di autoproduzione dell'energia elettrica, soprattutto con riferimento ai siti di dimensione più rilevanti (Collecchio, Roma e Zevio) e quindi con consumi energetici più significativi, attraverso l'installazione di impianti di cogenerazione, intendendo con questo termine la produzione combinata di energia elettrica e calore. Le tecnologie di autoproduzione adottate dai siti Parmalat sono anche orientate all'utilizzo di impianti fotovoltaici di produzione energetica, attualmente presenti in quattro siti (Collecchio, Piana di Monte Verna, Ragusa e sede amministrativa di via Delle Nazioni Unite). La gestione dei rifiuti è focalizzata in due differenti direzioni: minimizzare la quantità di rifiuti pericolosi prodotti (attualmente solamente l'1% dei rifiuti generati dalle attività dei siti italiani è classificata come pericolosa) e massimizzare la percentuale di rifiuti destinati a essere recuperati, e quindi a divenire nuovamente una risorsa del mercato. Ben il 94% dei rifiuti prodotti dagli stabilimenti Parmalat sono attualmente destinati ad essere recuperati.



25

Questi importanti risultati sono stati ottenuti attraverso rigorose procedure di differenziazione e la scelta di partner che condividono la nostra attenzione per l'ambiente e operano nel pieno rispetto delle indicazioni provenienti dalla normativa nazionale e comunitaria. La gestione dei rifiuti è supportata da un software dedicato unitamente al controllo degli aspetti sul campo: raccolta, deposito e smaltimento. Ogni rifiuto è identificato attraverso un codice CER che è accompagnato dalla scheda di caratterizzazione (identifica l'origine del rifiuto) e per quelli pericolosi o a specchio anche di classificazione (definizione della pericolosità). Verifiche analitiche periodiche, il controllo del deposito temporaneo, l'applicazione delle direttive ADR e la formazione del personale dedicato completano le attività di gestione operativa.

L'acqua è un elemento indispensabile per il corretto funzionamento degli impianti utilizzati per la produzione di Parmalat e per l'igiene delle aree di lavoro, a garanzia dei nostri clienti.

L'organizzazione è consapevole di quanto tale risorsa sia preziosa cercando di limitarne al massimo l'utilizzo. La quasi totalità dell'acqua prelevata viene reimpressa nel ciclo idrico dopo gli adeguati trattamenti di depurazione quando si rendono necessari. La qualità degli scarichi è regolarmente monitorata al fine di garantire che la stessa sia sempre pienamente compatibile con il corpo d'acqua ricettore. Importanti interventi sono stati effettuati negli anni per potenziare gli impianti di depurazione (Collecchio, Catania e Ragusa) ed altri sono in previsione (Campoformido).

Attualmente rientrano nell'ambito di applicazione dell'obbligo di richiesta e ottenimento dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) gli stabilimenti di Albano Sant'Alessandro; Campoformido; Catania; Collecchio; Piana di Monte Verna; Roma; e Zevio ove si lavorano le maggiori quantità di latte (> 200 t/giorno su base annua). Mentre gli stabilimenti di Ragusa e Savigliano, il Centro Ricerche, il magazzino di Scodoncello ed il deposito di Villa Guardia operano in regime di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA).



Obiettivi strategici del prossimo biennio



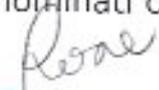
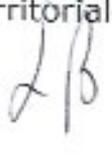
L'obiettivo principale è quello di consolidare la cultura della prevenzione attraverso una serie di attività e progetti che vedano il coinvolgimento costante di tutta l'organizzazione dai manager ai lavoratori. L'organizzazione del Gruppo in generale ed in particolare in Italia, unitamente alla ricerca di collaborazioni e sinergie, rappresentano una grande opportunità ed un valore aggiunto per costruire una solida cultura della Salute e Sicurezza e della prevenzione con l'ambizione di essere un modello di riferimento non solo nel settore alimentare ma più in generale delle attività industriali italiane. Per raggiungere questo obiettivo verranno sviluppati progetti ed attività come di seguito indicato.



L'organizzazione della sicurezza



- 
- 
- Confermare attraverso il presente Accordo le Unità Produttive ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e i relativi RLS con l'impegno da parte delle OO.SS. di favorire il collegamento sempre più stretto tra i RLS e i lavoratori operanti nei luoghi di lavoro di appartenenza.
 - Al fine di garantire un approccio uniforme delle misure di prevenzione e protezione che ogni singola Unità Produttiva applica in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, anche in attuazione alle politiche d'integrazione promosse dal Gruppo in Italia, si ritiene importante continuare con l'esperienza della "COMMISSIONE TECNICA PARITETICA DI GRUPPO PER LA SICUREZZA" formata da:
 - Rappresentante della Direzione aziendale con funzioni di coordinamento parte aziendale.
 - Rappresentante nazionale di parte sindacale di riferimento del Gruppo con funzione di coordinamento parte sindacale.
 - Responsabile della Funzione Centrale ambiente, salute e sicurezza - RSPP e 5 REFAS .
 - 6 RLS designati tra tutti quelli nominati con attenzione ad una equa ripartizione territoriale.
- 
- 
- 
- 
- 



27

La Commissione si riunisce almeno due volte l'anno, anche in modalità di video conferenza, con i seguenti compiti:

- entro il primo trimestre: analisi sull'andamento dell'anno precedente; condivisione degli obiettivi per l'anno in corso; definizione ed organizzazione della Giornata della Sicurezza e confronto sui progetti formativi;
- entro il mese di ottobre: preparazione delle riunioni periodiche di fine anno; punto della situazione sui progetti in corso; verifica dell'andamento degli infortuni e delle problematiche presenti.
- Indire almeno due riunioni periodiche annuali ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 la prima entro il primo semestre con l'obiettivo di verificare sia l'andamento dei progetti in corso che degli obiettivi promossi dalla Direzione. La seconda da effettuarsi negli ultimi tre mesi dell'anno con tutti gli argomenti previsti dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08.

La cultura della sicurezza e della prevenzione

- Coinvolgere l'RLS a supporto del REFAS nella fase di verifica e analisi dell'infortunio con l'obiettivo sia di avere un contributo sulle cause che hanno generato l'evento che un confronto sulle misure di prevenzione da adottare a seguito dell'evento (problem solving).
- Incentivare da parte dei lavoratori la segnalazione delle NC, dei mancati infortuni (*near miss*) e degli incidenti.
- Promuovere progetti di *Safety Observation Visit (SOV)*, come strumenti che aiutano i lavoratori a migliorare il loro livello di sicurezza attraverso un dialogo costruttivo e positivo con il loro manager.
- Continuare con l'esperienza di organizzazione della Giornata della Sicurezza annuale come momento di confronto e promozione della cultura della prevenzione.
- Rafforzare l'utilizzo di PEGASO come strumento di gestione delle attività di ambiente, salute e sicurezza.
- Favorire gli scambi ed i confronti professionali tra i membri del team HSE, all'interno del Gruppo in Italia.

A

BE

La valutazione del rischio e le azioni di prevenzione

- Continuare con l'attività di aggiornamento del processo di valutazione dei rischi (come indicato nelle riunioni periodiche di fine anno), incluso lo stress da lavoro correlato, nell'ottica di individuare i pericoli con i rispettivi rischi e definire conseguentemente le misure di prevenzione più idonee.
- Sviluppare progetti di sensibilizzazione dei lavoratori interessati ed attività formative, anche con il coinvolgimento dell'RLS, finalizzate ad un sempre maggiore utilizzo dei permessi di lavoro indicati nel Sistema di Gestione Integrato.
- Sviluppare l'introduzione di un software che faciliti la gestione delle sostanze pericolose.
- Utilizzare il software PEGASO nella gestione del processo di valutazione dei rischi.

La formazione specifica su Ambiente, Salute e Sicurezza

Oltre alla formazione prevista dal D.Lgs. 81/08 verranno promossi i seguenti progetti.

- Favorire la formazione dell'RLS fornendogli la possibilità di accedere all'aggiornamento normativo promosso dall'azienda.
- Predisporre un percorso formativo dedicato alla sicurezza del lavoro in smart working.
- Continuare con l'esperienza dei *safety meeting* coinvolgendo in questi momenti formativi tutti i lavoratori dell'area ed i loro preposti.

La gestione ambientale

- Realizzare un bilancio ambientale annuale con il rendiconto degli impatti generati da rendere disponibile a tutti lavoratori.



ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE

Negli ultimi quattro anni l'organizzazione industriale ha confermato la strategia complessiva di sviluppo che si basa sull'applicazione e sul consolidamento del Lean Manufacturing (LM) in tutti gli stabilimenti della BU, garantendo un'informazione costante a FAI, FLAI e UILA ai vari livelli nonché alle RSU di riferimento.

Le Parti confermano che agli ottimi risultati raggiunti dal LM ha contribuito in maniera decisiva il coinvolgimento del personale e della RSU che opera nelle aree interessate, massimizzando le energie positive nel processo di miglioramento delle efficienze e di riduzione degli sprechi e comunque in tutte le fasi operative aziendali che determinano un incremento di produttività.

Sono altresì confermati percorsi di formazione/informazione dedicati nei per i lavoratori interessati, attivando le Commissioni Tecniche Paritetiche di sito per predisporre specifici piani operativi e periodici incontri di verifica e monitoraggio con le RSU interessate. Lo stato di avanzamento del progetto sarà oggetto di informativa nel corso degli incontri annuali del Coordinamento Nazionale RSU e della Rete di Vendita.

All'interno del proprio percorso verso l'eccellenza industriale, anche il progetto che prevede l'applicazione del LM alla gestione della sicurezza alimentare tramite il programma definito Food Safety Governance, ha avuto piena applicazione.

Tale progetto, condiviso con le RSU, ha visto la partecipazione di tutti gli stabilimenti con il coinvolgimento di tutto il personale per arrivare a definire le migliori pratiche operative ed implementare adeguati strumenti preventivi per evitare problemi legati alla sicurezza alimentare.

Lo sviluppo di tale progetto ha permesso di predisporre anche strumenti di formazione e gestione a disposizione degli operatori per poter consolidare modalità operative nella gestione degli impianti e delle linee da mettere in pratica nelle varie fasi produttive e di controllo pre/post produzione.

Anche in tale programma, che tiene conto del confronto realizzato all'interno delle Commissioni Tecniche Paritetiche di sito, la partecipazione ed il coinvolgimento del personale di fabbrica è stata fondamentale per condividere procedure pratiche, azioni e modalità di controllo atte a permettere agli operatori

di gestire con sicurezza le proprie attività, permettendo la crescita professionale e la consapevolezza del personale coinvolto.

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

OCCUPAZIONE, FLESSIBILITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il difficile contesto di mercato in cui operano Parmalat e CLR come delineato nel capitolo "Premesse", richiede l'adozione di strumenti organizzativi in grado di assicurare l'ottimale utilizzo degli impianti e di migliorare i livelli di produttività, ma anche di rispondere in tempi rapidissimi alle richieste del mercato ed in particolare della GDO e delle Private Label. Tutto questo garantendo al consumatore, come nella tradizione dell'Azienda, i migliori standard qualitativi. Andranno quindi individuate o perfezionate e rese concretamente fruibili, a livello di sito, d'intesa con le RSU interessate, le soluzioni organizzative in grado di cogliere appieno le richieste produttive, anche se improvvise o inattese, rispettando le esigenze personali dei lavoratori e sostenendo nel contempo partecipazione e professionalità degli stessi.

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

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

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

Parmalat e CLR favoriranno un mercato del lavoro interno, che possa prevedere eventuali stabilizzazioni attraverso un processo di informativa alla RSU su contratti a termine, somministrati, stagisti in forza e di verifica con la RSU stessa sulle posizioni a tempo indeterminato disponibili nel sito di appartenenza. Qualora tra i lavoratori a termine o somministrati siano presenti figure professionali potenzialmente idonee a ricoprire le posizioni disponibili, anche attraverso candidature spontanee mediante i tool aziendali, l'Azienda definirà modalità e tempistiche di un'eventuale stabilizzazione con la RSU di sito nel rispetto dei diritti di precedenza, così come disciplinati dal vigente CCNL.

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

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

Si conferma che il normale modello contrattuale è rappresentato dal part time "verticale" per le attività svolte in turno e dal part time "orizzontale" per le attività in "spezzato".

In seguito al completamento del progetto di lavaggio e fornitura di vestiario su tutti i siti, le Parti confermano che il sistema delle pause intermedie retribuite (durata/numero per ogni turno/giornata lavorativa) nelle sue diverse

articolarzioni, oggi applicato nei diversi siti produttivi in forza di specifici accordi, intese o prassi aziendale, ha costituito e continua a costituire una condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e/o di CCNL vigenti, tali da assorbire e compensare totalmente i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per le operazioni di vestizione/svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza dagli spogliatoi ai reparti di appartenenza e ritorno.

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

LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Le Parti, all'interno di un sistema di relazioni consolidato, confermano il programma di formazione, auto-formazione e addestramento on the job come principale strumento per valorizzare le proprie risorse. Si sottolinea, altresì, l'importanza dello sviluppo delle competenze del personale come elemento fondamentale del modello partecipativo basato sulla centralità della persona e sulla sua costante crescita professionale.

Le Parti confermano che, per i suddetti processi, il confronto attivo e costante tra Azienda e RSU, coadiuvati dalle commissioni paritetiche aziendali, sia un fondamentale meccanismo di definizione e implementazione a livello di sito delle politiche di sviluppo delle competenze.

L'esperienza dimostra come la partecipazione, associata ai processi formativi ed allo sviluppo di polivalenza e polifunzionalità, abbia determinato un miglioramento della competitività aziendale, della professionalità individuale e dell'efficacia dei processi formativi stessi. In particolare, la formazione tecnica, erogata nei siti produttivi secondo le linee guida definite dal Gruppo Lactalis Italia e dal confronto attivo con le RSU, in seno alle commissioni paritetiche di sito, sempre più orientata alla digitalizzazione e all'innovazione, risulta essere fondamentale per contribuire al consolidamento e sviluppo delle competenze,

favorendo il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità, attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori.

All'interno del più ampio obiettivo di riduzione costi, recupero efficienza e miglioramento della qualità, le Parti confermano l'importanza dei programmi di sviluppo delle competenze tecniche finalizzate ad innalzare i livelli di polivalenza e di polifunzionalità che sono alla base del sistema "Professionalità", come descritto più approfonditamente nel capitolo dedicato.

Le Parti confermano che quanto previsto dall'art.3 del CCNL dell'Industria Alimentare del 31 luglio 2020, ha trovato una sua prima attuazione nella convezione stipulata da Unionfood, Fondazioni ITS e FAI, FLAI e UILA del 8 febbraio 2021; in tale contesto, al fine di valorizzare le relazioni con il territorio, supportando le economie locali e incentivando l'occupabilità giovanile, l'Azienda sta sviluppando, in partnership con le associazioni datoriali, la programmazione, implementazione e realizzazione di percorsi formativi post diploma. Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), infatti, costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese relativa a nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Tali iniziative rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano in quanto espressione di una strategia fondata sulla connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali. Le iniziative di cui sopra hanno altresì l'obiettivo di sostenere gli interventi destinati ai settori produttivi con particolare riferimento ai fabbisogni di innovazione e di trasferimento tecnologico e costituiscono per il personale dipendente, coinvolto nello svolgimento di attività di affiancamento, addestramento e docenza, un'ulteriore opportunità di poter mettere a disposizione della comunità le proprie competenze maturate all'interno di Parmalat.

Parallelamente, oltre al sistema formativo incentrato sull'acquisizione e consolidamento delle competenze tecniche, sarà ulteriormente sviluppato il piano formativo volto al rafforzamento delle competenze comportamentali (percorsi di sviluppo della leadership, mentorship, coordinamento e gestione di

risorse e di team), declinate per adattarsi ai fabbisogni formativi dei manager esperti ma anche dei giovani laureati avviati a percorsi di crescita professionale in una costante ricerca di stili di gestione coerenti con i Valori del Gruppo e con gli obiettivi aziendali.

Il piano aziendale di sviluppo delle competenze, rivolto a tutte le funzioni aziendali e declinato nelle diverse tipologie (tecnica, manageriale, linguistica, informatica e obbligatoria), sarà realizzato mediante il ricorso a un insieme ampio, e sempre più integrato, di modalità erogative, che vedono, accanto alla tradizionale formazione d'aula, diverse forme di didattica digitale (formazione da remoto, e-learning, webinar, ecc.). In tale evoluzione, si colloca l'ambizioso progetto a livello mondiale della *Lactalis Digital Platform* che rappresenta un ulteriore strumento di *knowledge sharing* in aggiunta all'offerta locale e che testimonia l'importanza per Groupe Lactalis della crescita professionale e della valorizzazione dei propri collaboratori.

La gestione del sistema di sviluppo delle competenze del personale descritto comporta l'opportuno coinvolgimento aziendale in termini di risorse e mezzi. Congiuntamente alla conferma dell'ingente investimento finanziario dell'Azienda a sostegno del suddetto piano di sviluppo delle competenze, le Parti confermano l'impegno delle proprie strutture nella gestione congiunta dei sostegni finanziari previsti dalle normative vigenti (comunitarie, nazionali e locali quali, ad esempio, Fondimpresa, contestualmente a bandi e avvisi specifici), garantendo, con il coinvolgimento delle RSU, l'allineamento tra le attività formative e le regole e i principi stabiliti dagli accordi e dalle linee guida.

La funzione Risorse Umane monitorerà puntualmente l'andamento delle attività formative secondo il piano concordato e periodicamente rivisto, con il supporto degli strumenti per tempo disponibili.

PROFESSIONALITÀ

L'Azienda ritiene che in un contesto di crescente complessità e sviluppo tecnologico in ambito industriale, il fattore strategico continui ad essere

rappresentato dalle Persone. In tale ottica si intende promuovere un sistema di valutazione e riconoscimento delle professionalità espresse dai lavoratori, che tenga in considerazione le peculiarità dei siti produttivi di appartenenza.

L'attuale modello basato sulla partecipazione, sui principi di polivalenza e polifunzionalità e sull'efficacia dei processi formativi, viene ritenuto tuttora utile a favorire l'accrescimento delle professionalità individuali e il miglioramento della competitività aziendale ma tuttavia necessita di un aggiornamento in ottica di adeguamento ed estensione su tutti i siti.

Più nel dettaglio, si prevede lo sviluppo di un sistema di "Professionalità" avanzato che ponga al centro la qualità, la sicurezza, le competenze tecniche, le competenze gestionali ed i Valori del Gruppo, quali elementi strategici per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di recupero dei costi, dell'efficienza e della qualità, nel rispetto dei principi di accrescimento professionale individuale.

Nello sviluppo del nuovo sistema delle "Professionalità" verranno tenuti in considerazione i principi richiamati nei precedenti accordi aziendali, nonché le positive esperienze di precedenti sistemi per la valutazione delle professionalità messi a punto in diversi siti Parmalat e CLR, tra le quali la recente sperimentazione sul sito di Collecchio, con l'accordo sindacale del 18 dicembre 2018, da cui prenderà il via la diffusione del sistema sugli altri siti della BU Milk.

Come definito nel suddetto accordo, sono stati individuati sette stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare. Saranno individuati diversi step di crescita a cui corrisponderanno un set di competenze attese sia di carattere tecnico che gestionale, legate anche ai Valori del Gruppo. La definizione delle figure professionali verrà effettuata dalla Direzione di stabilimento secondo le linee guida dell'organizzazione del lavoro, mentre le competenze individuate per ognuna di esse, saranno implementate da gruppi di lavoro costituiti da HR, responsabili aziendali e dalla RSU eventualmente supportati da "esperti di settore" da loro stessi nominati. Per ogni figura professionale saranno previste diverse combinazioni degli standard attesi di ogni competenza, i quali saranno connessi al rispettivo inquadramento retributivo.

Tale struttura sarà applicata nel processo di valutazione delle professionalità espresse dalle Persone, sia a scopo di crescita verticale o orizzontale, che per eventuali interventi mediante processi formativi, il tutto garantendo un mezzo di confronto condiviso fra le Parti che permetta una visione il più oggettiva possibile.

Tale processo di valutazione gestito dai responsabili aziendali e dalle RSU avverrà secondo le modalità definite dagli specifici accordi di sito.

La prima fase del progetto, attualmente in corso, prevede il completamento del sistema della "Professionalità" per i principali ruoli operativi sul sito di Collecchio, e la sua relativa implementazione. Tale sistema sarà poi diffuso nella seconda fase del progetto sui restanti stabilimenti della BU Milk tenendo conto delle peculiarità di ogni singolo sito.

Le Parti condividono l'obiettivo di normare il sistema della "Professionalità", sulla base dell'esperienza dello stabilimento di Collecchio, negli altri siti Parmalat e CLR attraverso accordi a livello locale entro la fine del periodo di vigenza del presente accordo.

L'avanzamento dell'implementazione del sistema della "Professionalità" nei siti di Parmalat e CLR sarà il tema di incontri dedicati tra Direzione Aziendale e Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA e coordinamento RSU.

Le linee guida del progetto generale, le tempistiche, nonché le modalità di diffusione sugli stabilimenti saranno oggetto di confronto tra le parti nell'ambito degli incontri periodici di aggiornamento. L'implementazione operativa del progetto nonché l'adattamento alle particolarità dei singoli siti e relativi ruoli verrà demandato a livello locale al confronto con le RSU.

La formazione continua sarà parte integrante del progetto, in particolare la modalità formativa "on the job" che favorisce l'alternanza tra acquisizione delle competenze tramite l'osservazione sul campo e l'applicazione pratica. I programmi di formazione e le relative valutazioni dovranno essere registrati e compilati con le modalità e sui dispositivi individuati dalla Direzione Risorse Umane, allo scopo di garantire il costante monitoraggio e l'aggiornamento delle attività di formazione stesse.

La diffusione del sistema con le modalità descritte necessita di un apporto adeguato in termini di risorse, pertanto l'Azienda si impegna fin d'ora a valutare la possibilità di accedere a forme di finanziamento della formazione e a mettere in atto delle possibili soluzioni volte ad una gestione efficace delle attività formative, in linea con gli obiettivi aziendali.

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

Le Parti, ribadendo quanto convenuto nei precedenti accordi aziendali, confermano di dover assicurare ai lavoratori e lavoratrici parità di trattamento nell'ambito lavorativo ed in particolare per quanto attiene l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la progressione di carriera, la conciliazione tra tempo di lavoro e di vita, attraverso criteri di valutazione esclusivamente connessi alle prestazioni lavorative e professionali. Obiettivo comune delle Parti è quello di garantire, attraverso le opportune azioni, pari opportunità tra uomo e donna evitando ogni tipo di ostacolo, discriminazione, esclusione o limitazione che abbia come conseguenza qualsiasi diversità.

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

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

- di fruire dei permessi, previsti dall'art. 40-ter del CCNL, non retribuiti e frazionabili in gruppi di 4 ore giornaliere, in caso di malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni;
- di elevare a 3 i giorni di permesso retribuito spettanti al padre in occasione della nascita del figlio a condizione che gli stessi vengano fruiti entro 7 giorni dall'evento;
- di elevare a 3 giorni/anno le giornate di permesso retribuito previste dall'art. 40 bis lett. A) del vigente CCNL, nel caso di patologie di

particolare gravità (punto A della dichiarazione sub. Art. 47), che riguardino figli minori;

- di rimarcare l'importanza dell'attività svolta dagli Enti Bilaterali e la necessità di informare adeguatamente i lavoratori sull'attività svolta dagli Enti medesimi;
- di costituire una "Banca riposi e ferie non godute" cedute volontariamente dai lavoratori a colleghi che abbiano riconosciute e comprovate necessità ricollegabili al problema dell'invecchiamento o per l'assistenza di famigliari conviventi con gravi patologie o handicaps. In caso di gravi patologie (punto A della dichiarazione sub. Art. 47) o disabilità grave dei figli minori, l'Azienda contribuirà con un numero di ore pari a quelle cedute dai dipendenti fino ad un massimo di 40 ore per caso. Per rendere concretamente applicabile quanto sopra anche ai fini del rispetto delle norme fiscali e contributive. Le Parti si incontreranno non appena emanata la specifica normativa di legge.

L'Azienda, inoltre, si impegna a sottoscrivere la dichiarazione su molestie e mobbing, così come previsto dal CCNL.

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

- la flessibilità d'orario in entrata ed in uscita, in relazione alle esigenze tecniche ed organizzative e alle discipline aziendali vigenti;
- una flessibilità d'orario aggiuntiva per i genitori che debbano inserire i figli all'asilo compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive;
- per quanto concerne il part-time, che le Parti hanno confermato essere strumento in grado di conciliare esigenze individuali ed organizzazione del lavoro, sarà data priorità, nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e nell'ambito di quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL, ai genitori con figli di età inferiore a tre anni; in caso di mancato accoglimento della richiesta, il lavoratore/lavoratrice potrà chiedere un incontro con l'assistenza della RSU;

- 
- 
- 
- convenzioni: l'azienda favorirà inoltre accordi tra organismi/enti aziendali di rappresentanza dei lavoratori con enti, società cooperative, organismi che svolgano attività di asili pubblici e privati, babysitter, assistenza anziani e/o disabili, librerie scolastiche ecc.;
 - formazione a supporto: l'Azienda si impegna a predisporre uno specifico programma di formazione e/o affiancamento per favorire una ripresa del lavoro fattiva ed in condizioni di sicurezza, dopo una prolungata assenza per malattia, maternità o "congedi parentali".

Con riferimento al tema del "lavoro agile" (ovvero "smart working"), le Parti, riconoscendo che il benessere organizzativo può costituire un elemento di competitività se capace di coniugare esigenze organizzative e di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ritengono che tale strumento possa in parte realizzare tale finalità.



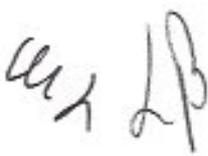
Sulla scorta degli esiti della sperimentazione del 2019, l'Azienda, quindi, recependo quanto previsto dall'art. 21-ter e 21-quater del CCNL, valuterà, in considerazione delle possibili evoluzioni dell'organizzazione del lavoro, di ampliare la platea dei lavoratori che usufruiscono di tale modalità di lavoro, nella misura di un giorno di lavoro agile alla settimana. L'analisi di fattibilità e i criteri di attuazione dello strumento saranno oggetto dei lavori della già citata Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Welfare e benessere organizzativo", di nuova costituzione, anche sulla base di quanto già previsto dall'accordo del 28 settembre 2018. Le Parti si impegnano a completare l'analisi di fattibilità e la definizione dei criteri di attuazione, entro il 31 dicembre 2021.



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



ASSISTENZA SANITARIA



Con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa, Le Parti confermano che l'Azienda, in adempimento al CCNL, riserva a tutti i lavoratori i trattamenti previsti dal FASA.

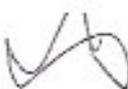
Per quanto riguarda il personale con la qualifica di "Quadro", resterà in vigore la copertura già esistente, stante la sua incompatibilità dal punto di vista delle prestazioni con quella del Fondo di cui al punto precedente.

RICAMBIO GENERAZIONALE

Premesso che Parmalat e CLR operano in un contesto caratterizzato da forte pressione competitiva e che l'odierno mercato del lavoro è fortemente influenzato dalla contrazione della spesa pubblica in materia previdenziale, le Parti convengono di avviare un percorso di confronto condiviso orientato ad una gestione sostenibile ed efficace del tema del ricambio generazionale. Nell'ambito degli attuali vincoli strutturali del sistema previdenziale e degli ammortizzatori sociali, le Parti intendono iniziare un confronto, all'interno del Comitato consultivo, volto a identificare strumenti e soluzioni utili a realizzare una graduale rimodulazione del mix generazionale e del mix professionale dell'Azienda, per affrontare al meglio le sfide del settore e per supportare la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali. In quest'ottica, il progetto di sviluppo di percorsi di formazione avanzata nell'ambito dei già citati ITS e percorsi quali "NextGen" nel mondo industriale e commerciale rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle competenze chiave per l'Azienda e nell'acquisizione di professionalità funzionali ai fabbisogni aziendali, integrando, in modo complementare, la crescita delle competenze interne garantite dagli ingenti investimenti in formazione previsti nel biennio 2021-2022.

STRUTTURA RETRIBUZIONE

Le Parti confermano che i Premi di Produzione, come definiti nell'accordo integrativo aziendale del 27 luglio 2016, non trovano applicazione nei confronti del personale neo assunto. Nei confronti di detto personale si conferma il riconoscimento di un "Elemento Retributivo Parmalat" (ERP) di € 70,00 (settanta/00) lordi mensili per tutte le unità produttive ed organizzative sul



territorio nazionale e per tutti i livelli di inquadramento contrattuale, che sarà computato esclusivamente agli effetti di 13[^] e 14[^] mensilità e del Tfr.

Inoltre, le Parti convengono, con riferimento al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, di proseguire con il progetto di semplificazione della struttura retributiva e della gestione amministrativa. Ciò avverrà, con appositi accordi a livello di sito, in regime di "invarianza retributiva" intendendo con ciò che il valore complessivo della normale retribuzione lorda annua non dovrà subire variazioni né in aumento, né in diminuzione rispetto a quella attuale anche per quanto riguarda l'incidenza sui vari istituti contrattuali. Per realizzare gli interventi si agirà sulle voci retributive fisse mediante accorpamenti delle stesse in "Superminimi non Assorbibili". L'azienda fornirà a richiesta a ciascun dipendente interessato dall'operazione un prospetto esplicativo con l'indicazione dell'articolazione della retribuzione attuale e futura.

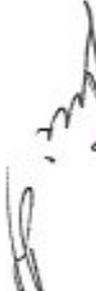
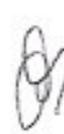


MENSA E BUONI PASTO

Le Parti confermano che il contributo minimo, a carico dei lavoratori in forza nei siti dotati del servizio ristorazione sarà pari ad € 0,18 per ogni pasto.

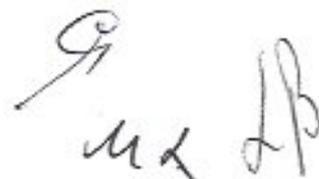


Le Parti, inoltre, concordano, con decorrenza 1/1/2022, quanto segue:

- incremento a €5,29 del valore nominale dei buoni pasto elettronici giornalieri per i dipendenti dello stabilimento di Piana di Monte Verna con conseguente armonizzazione degli importi di tutti i buoni pasto elettronici dei diversi siti.
 - Riconoscimento dei buoni pasto elettronici giornalieri del valore nominale di € 5,29 ai dipendenti dello stabilimento di Ragusa, con il conseguente assorbimento dell'indennità sostitutiva del servizio mensa.
- 
- 
- 
- 
- 



L'Azienda, inoltre, conferma la disponibilità, previo accordo a livello di sito entro il 31/12/2021, al riconoscimento dei buoni pasto elettronici giornalieri del valore nominale di €5,29 ai dipendenti dello stabilimento di Catania, con il vincolo del totale assorbimento dell'indennità sostitutiva del servizio mensa e del parziale assorbimento dell'indennità "percorso giornaliero", a parità di costo aziendale.



Le Parti, infine, convengono il riconoscimento dei buoni pasto elettronici giornalieri anche ai dipendenti dello stabilimento di Campofornido con la seguente gradualità:

- dal 1/1/2022 valore nominale di € 2,50;
- dal 1/1/2023 valore nominale di € 4,00;
- dal 1/1/2024, valore nominale di € 5,29.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

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

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

In tale ottica le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema del Premio Variabile di risultato:

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

A

J

J

f) si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisibilità.

Le Parti confermano l'attuale sistema di welfare aziendale che consente ai dipendenti ed ai loro familiari di usufruire di beni, prestazioni, opere e servizi idonei a migliorare il benessere e la qualità della vita, come disciplinato dall'accordo aziendale del 18 dicembre 2018.

Le Parti convengono sulla necessità di costituire un Gruppo di Lavoro Paritetico che elabori una proposta operativa da sottoporre entro il 31 dicembre 2021 alla Direzione Aziendale ed alle OO.SS. finalizzata ad analizzare le modalità di determinazione ed erogazione del premio variabile di risultato, per consentire ai dipendenti di continuare beneficiare del regime di esenzione fiscale entro i limiti previsti dall'articolo 1 della Legge n. 208 del 2015 (Legge di Stabilità 2016), prevedendo di destinare tutto o parte del Premio ad un sistema di welfare e, eventualmente, per verificare gli obiettivi gestionali adeguandoli, laddove possibile, al mutato contesto economico e sociale nel quale Parmalat e CLR operano, affinché le Persone possano continuare ad accrescere il loro contributo per il consolidamento dei risultati.

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

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

I Parametri di riferimento sono i seguenti:

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

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

Sono stabiliti obiettivi gestionali differenziati per:

B1 - personale dei singoli siti produttivi, sulla base di parametri specifici dell'area produttiva;

B2 - personale di vendita sulla base di parametri specifici dell'area vendite;

B3 - personale delle aree centrali ed amministrative e delle aree centrali vendite: si rimanda a quanto previsto dall'ultimo paragrafo del capitolo 2 "Tabelle Indici valori" dell'allegato al presente accordo.

Il valore nominale del premio di cui al Contratto Integrativo Aziendale del 27 luglio 2016 corrispondente alla quota 100% della "Tabella Indici Valori", viene incrementato nel biennio con la seguente articolazione temporale:

Anno 2021	Nessun aumento	In applicazione di quanto previsto dalla "Prima nota a verbale" dell'articolo n. 55 del CCNL vigente
Anno 2022:	€ 150,00 lordi/anno	Esclusivamente per il personale in forza nel sito di Campoformido e per il personale di altre sedi con un PVR attuale inferiore a €1.000,00
	€ 110,00 lordi/anno	Esclusivamente per il personale in forza nei siti di Savigliano, di Villaguardia e per il personale di altre sedi con un PVR attuale compreso fra €1.000,00 e €1.600,00
	€ 90,00 lordi/anno	Esclusivamente per il personale in forza nei siti di Albano, Catania, PMV, Ragusa, Roma e per il personale di altre sedi con un PVR attuale compreso fra €1.601,00 e €1.865,00

	€74,00= lordi anno	Esclusivamente per il personale in forza a Collecchio, Zevio e per il personale di altre sedi con un PVR attuale maggiore di €1.865
--	--------------------	---

Le Parti, inoltre, definiscono, a far data del 1/1/2022, l'istituzione di un PVR per gli ex dipendenti di SILAC (società fusa per incorporazione in Parmalat S.p.A. in data 30/12/2020) pari a €869,00 lordi/anno, per tutti i livelli d'inquadramento, con l'assorbimento dell'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 55b del CCNL 5 febbraio 2016.

Gli incrementi del Premio competono a tutti i dipendenti in misura uguale, non sono riparametrati e sono indipendenti dal livello di appartenenza.

Le formule di calcolo, la tabella indici/valori e le norme applicative di carattere generale sono riportati nel documento allegato che costituisce parte integrante del presente accordo (allegato C). Tale documento ha carattere riservato ed è destinato all'esclusiva circolazione interna.

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

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

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DECORRENZA E DURATA









Il presente accordo ha validità e durata dal 1 Gennaio 2021 al 31 dicembre 2022, fatte salve diverse decorrenze pattuite.

Letto, approvato e sottoscritto.

Parmalat Spa

[Handwritten signatures for Parmalat Spa]

Centrale del Latte di Roma S.p.A.

[Handwritten signatures for Centrale del Latte di Roma S.p.A.]

RSU

[Handwritten signatures for RSU]

Unione Parmense degli Industriali

[Handwritten signature for Unione Parmense degli Industriali]

FAI - CISL

[Handwritten signature for FAI - CISL]

FLAI - CGIL

[Handwritten signature for FLAI - CGIL]

UILA - UIL

[Handwritten signatures for UILA - UIL]