

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 2 ottobre 2026, presso l'Unione degli Industriali di Parma

TRA

- PARMALAT S.p.A. rappresentata da Gianpiero Santoro, Andrea Gualandi, Vincenzo Pellizzeri, Andrea Pelos, Stefania Tessonì, Rebecca Stacchi, Luana Ziliani, 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.: Gianni Alviti, Paolo Tosti, Angelo Paoletta, Elisa Cattani, Antonio Mattei e Francesco Gallucci,

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

1. PREMESSE

All'inizio del triennio 2023-2025 si è assistito alla normalizzazione graduale del costo dei principali fattori produttivi del settore industriale in cui Parmalat SPA (di seguito "Parmalat") opera, assicurando una relativa stabilità dei prezzi fino al febbraio 2026, mese in cui, con l'avvio delle tensioni internazionali nell'area del Golfo, tale situazione ha portato ad un considerevole aumento di costi, con significativi aumenti soprattutto del packaging e del carburante per autotrasporto che stanno avendo un impatto negativo diretto sulle performance economiche dell'azienda. Con riferimento al prezzo del latte di raccolta (che per Parmalat rappresenta più del 70% del costo del prodotto) il triennio 2023-2025 ha registrato livelli record assoluti con una media di 0,55€/L con punte di 0,60€/L; questo andamento ha impattato pesantemente sulla competitività

5
4
3
2
1
dell'azienda che non è riuscita a trasferire completamente tale aggravio di costo ai clienti; considerati i trend passati, l'incertezza macroeconomica, l'imprevedibilità delle dinamiche negoziali, è molto difficile prevedere l'andamento del prezzo del latte alla stalla che comunque nel corso del 2027 dovrebbe attestarsi sui livelli attuali.

I volumi dei mercati in cui Parmalat opera hanno registrato un andamento sostanzialmente diverso per le principali categorie: il latte UHT che rappresenta il mercato più importante per l'azienda ha registrato, negli ultimi due anni, una contrazione significativa (-2,1% vs. 2023); il mercato del latte pastorizzato ha continuato la ormai decennale perdita di volumi (-6% vs. 2023); un andamento ugualmente negativo si è registrato anche nel mercato dei succhi a base frutta (-11% vs. 2023); segni positivi di ripresa si registrano nel mercato della panna UHT che dopo un 2024 negativo (-2,9% vs. 2023) ha registrato una relativa stabilità nel 2025 e significativi segni di ripresa nei primi mesi del 2026; positivo, infine, l'andamento del mercato della besciamella che sta registrando un decisa crescita negli ultimi 2 anni (+3,2% vs. 2023). Con riferimento alla struttura del retail italiano anche nel 2025 è proseguita la decrescita strutturale dei punti vendita del canale tradizionale e dei format della GDO caratterizzati da superfici più piccole (superette e minimarket), con la tenuta dei supermarket e soprattutto degli ipermercati, dopo qualche anno di contrazione, insieme alla conferma dello storico trend di crescita dei discount.

La situazione così delineata, caratterizzata da mercati in perdita in termini di volumi e dall'aumento del costo dei principali fattori produttivi ha portato Parmalat a confermare la propria strategia negoziale con i clienti di tutti i canali improntata all'aumento dei prezzi, al fine di preservare l'equilibrio economico della propria gestione, che altrimenti ne sarebbe stato compromesso. Tale politica ha avuto un impatto negativo sui volumi di tutte le categorie (-3,2% vs. 2023) e conseguentemente, in maniera alquanto differenziata per le diverse categorie, sulle quote di mercato, il cui recupero continua a rappresentare per Parmalat la priorità strategica attuale. In un contesto come l'attuale, appare molto difficile prevedere lo scenario competitivo dei prossimi anni, anche per il potenziamento di alcuni competitor su tutta la filiera del mercato di riferimento,

nel quale si prospetta comunque la conferma del decennale trend di lenta decrescita per i consumi di latte (soprattutto nella fasce più giovani della popolazione), una decrescita più marcata e ormai storica dei consumi di latte fresco che porterà Parmalat, nel corso del 2026, a completare l'adozione anche per il latte fresco di una tecnologia ESL (ovvero "alta pastorizzazione"), come già fatto dai principali concorrenti, finalizzata al recupero di competitività e di aumento della qualità del servizio ai consumatori, confermando i consueti standard di qualità che da sempre caratterizzano i prodotti Parmalat. Dai dati analitici previsionali a nostra disposizione, poi, non si evince una inversione di tendenza nella struttura distributiva del mercato italiano, con la conferma dei trend attuali, in termini di decrescita delle quote di mercato per la GDO, contrazione dei punti vendita e dei volumi del canale tradizionale e aumento di quota per i discount. Se a questo si aggiunge, al livello più generale, l'impossibilità di previsioni attendibili sul prezzo del latte e un dato dell'inflazione in probabile aumento, spinta anche dall'incertezza del contesto internazionale, lo scenario dei prossimi anni risulta senza dubbio molto incerto.

In tale contesto Parmalat, dovrà proseguire a concentrarsi sul recupero dei volumi e delle quote di mercato in tutti i canali, attraverso:

- investimenti marketing sia sui brand nazionali che su quelli locali;
- investimenti tecnologici e in innovazione per valorizzare i prodotti più profittevoli, intercettando altresì nuovi segmenti e trend di consumo;
- sinergie strategiche con le altre società del Gruppo in Italia.

Considerando quanto detto precedentemente sull'evoluzione della struttura della distribuzione italiana, nel prossimo quadriennio il recupero dei volumi e la salvaguardia dell'attuale assetto industriale dovranno basarsi anche sull'aumento dei volumi di marche private: tale obiettivo, insieme all'aumento della competitività delle nostre marche, non potrà prescindere dall'incremento dell'efficienza e della produttività della nostra struttura industriale, supportata da una maggiore flessibilità e da una continua innovazione tecnologica e di prodotto, finalizzata a coniugare i tre assi della sostenibilità secondo il modello del Gruppo Lactalis: ambientale, sociale e reddituale.

In tale ottica, si conferma nuovamente che 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, nonché al miglioramento del loro benessere lavorativo

2. PIANO INDUSTRIALE

Parmalat ha 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 e yogurt.

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

1) UHT e Latte da banco frigo marchi nazionali

- Un organico piano di marketing – *consumer & shopper activation* – per affermare "Parmalat" come il brand di riferimento del latte UHT e fresco, valorizzando la qualità dei prodotti e la presenza di Vitamina D nel latte basico, così come la ampia gamma di formati (500 ml e 250 ml) in risposta alla diffusione di nuclei famigliari sempre più piccoli e alla frammentazione dei momenti di consumo.
- Un continuo sforzo di innovazione e comunicazione per massimizzare le opportunità di crescita in linea con i più rilevanti *consumer trend*:
 - *Indulgence*: ricerca di gratificazione e piacere, attraverso il lancio del "Latte Barista";
 - *Healthiness*: ricerca, soprattutto da parte dei segmenti di popolazione maturi e sempre più in crescita, di soluzioni a supporto di uno stile di vita orientato alla salute e alla

prevenzione attraverso, ad esempio, il rilancio dei "latte funzionali".

2) Zymil:

- Strategia focalizzata sulla crescita della marca e sull'ampliamento del segmento "senza lattosio" grazie ad un forte piano integrato di comunicazione (TV, connessa e via cavo, video on line, social, influencer & creator) e shopper marketing (*proximity* e *in store communication*, retail media e promotion), con il lancio di una nuova campagna a partire da settembre 2026.
- Sviluppo e supporto all'innovazione e ai segmenti di valore dell'offerta, con il lancio del segmento "Barista", volto a contrastare la crescita delle bevande vegetali, il consolidamento e l'espansione della gamma Zymil "Benefit", dei piccoli formati e delle referenze più potenziali e in linea con i trend (come ad esempio, lo Zymil scremato, tappo verde - zero grassi) grazie a piani di supporto che includono comunicazione TV e digital, promozioni e visibilità in store.
- Sviluppo del segmento del senza lattosio nel banco frigo attraverso il rilancio di Zymil in bottiglia blu per meglio rispondere ai bisogni degli shoppers il cui primo driver di acquisto è la durata del prodotto: da gennaio 2026 Zymil viene prodotto con la tecnologia dell'alta pastorizzazione. Questo, oltre a garantire un prodotto ugualmente performante da un punto di vista organolettico, offre opportunità di allargamento della copertura distributiva grazie alle centralizzazioni.

3) Brand Locali:

- Completa re-ingegnerizzazione del latte da banco frigo per continuare il recupero dei volumi e rispondere ai nuovi bisogni degli shoppers che ricercano nella categoria un maggiore livello di servizio che si traduce in una più lunga *shelf life*, a parità di performance organolettica. La strategia prevede, da un lato, il rilancio del latte da banco frigo con una *shelf life* più lunga (11gg vs 6 gg) e dall'altro la

sostituzione del latte microfiltrato con un latte alto pastorizzato (28 gg vs 21 gg), con l'obiettivo di completare la transizione già in corso entro la fine del 2026, arrivando a coinvolgere tutti i marchi locali.

La durata maggiore, oltre a favorire opportunità commerciali, migliora la gestione degli ordini, la riduzione dei resi e quindi dello spreco alimentare.

- Rafforzamento degli investimenti e dello sforzo di innovazione sulla marca "Berna" con un piano integrato di comunicazione e attivazione in store, e il lancio di un nuovo latte senza lattosio e una gamma di yogurt. Consolidamento degli investimenti sui brand "Sole", nelle categorie core del latte fresco e della mozzarella, e "Stella" che vede anche il lancio di un nuovo latte "Vitamine" per rispondere ai bisogni del core target delle famiglie con bambini.

4) Chef:

- Rafforzamento della *brand equity* attraverso piani di comunicazione integrati TV, digital e social, con l'obiettivo di costruire *brand preference* attraverso una nuova strategia di comunicazione on air da aprile 2025, focalizzata su un messaggio di superiorità di prodotto e leadership di immagine "La più buona che Chef".
- Supporto continuo al prodotto con attività di visibilità e promozione in store a presidio dei momenti di forte stagionalità, da ottobre a Pasqua.
- Guida allo sviluppo di mercati e dei segmenti in crescita, con focus dedicato su comunicazione, promozione e visibilità in store su:
 - Besciamella, allargando la penetrazione di categoria e rispondendo a un sempre maggiore bisogno di *convenience* da parte dei consumatori;
 - Prodotti *healthy*: consolidamento e crescita delle referenze leggere e senza lattosio, in linea con la ricerca di benessere di un segmento sempre più rilevante di popolazione.

5) Bevande alla frutta:

- Ampliamento della gamma dei "senza zuccheri aggiunti"

6) Formaggi:

- Rilancio del Montasio attraverso:
 - l'allargamento della distribuzione a livello nazionale e internazionale, oltre che su nuovi canali come il food service.
 - Lo studio di nuovi formati per arricchire l'offerta consumer.
- Sviluppo dei volumi di mozzarella professionale prodotti nello stabilimento di Campoformido, attraverso importanti investimenti tecnici che miglioreranno la competitività del prodotto e che permetteranno allo stabilimento di consolidare il proprio ruolo di knowledge center della mozzarella per uso professionale per il nord Italia.

7) Yogurt:

- Recupero dei volumi persi nell'ultimo biennio, attraverso:
 - Lancio della nuova gamma di yogurt alla frutta "Frùttolo - Fruttoloso", con l'obiettivo di entrare con il brand nel segmento dello yogurt al cucchiaio (*infant*) sfruttando la notorietà e gli investimenti in comunicazione di Frùttolo.
 - Rilancio della piattaforma di yogurt cremoso al cucchiaio "Piacere di" con un nuovo posizionamento che possa allargare la *source of business* del nuovo brand.
 - Miglioramento della distribuzione della gamma Zymil yogurt basico sfruttando la crescita del segmento senza lattosio.
 - Valutazione dell'ingresso di nuovi prodotti (brand Zymil e "Piacere di") in nuovi segmenti potenziali allargando il perimetro delle marche.

Gli investimenti di Marketing, che nel 2026 supereranno i 15 milioni di euro, e la ricerca continua in innovazione di prodotto e tecnologica saranno leve

fondamentali per il rafforzamento della competitività dell'azienda. Questa strategia di crescita in tutte le categorie, con particolare focus su quelle più profittevoli, potrà contare su una struttura commerciale e distributiva che, come fattore competitivo di grande valore dovrà, nel prossimo quadriennio, continuare la ricerca dell'equilibrio dei costi compatibilmente con i mutati scenari competitivi e di mercato, massimizzando eventuali sinergie strategiche con le altre società del Gruppo in Italia.

A livello industriale nel quadriennio 2026-2029 proseguirà la ricerca dell'ottimizzazione dei costi, finalizzata al mantenimento della competitività commerciale sul mercato, continuando, nello stesso tempo, a rafforzare le fabbriche sui fronti della sicurezza sul lavoro, della sicurezza del consumatore e della riduzione degli impatti ambientali. Sono previsti investimenti importanti (che ammonteranno ad oltre 25 milioni di euro nel 2026) coerenti con gli obiettivi aziendali appena descritti. In particolare, gli interventi puntano a rendere sempre più ampia la diffusione e l'interiorizzazione da parte di tutti i lavoratori delle logiche che sono alla base:

- della *Lean Manufacturing*, "ParmaLean": nel 2026 si completerà il ripristino della struttura interna di referenti esperti (*Continuous Improvement Specialist*) in tutti i siti, rilanciando strumenti per definire la strategia del sito ("Hoshin kanri"); saranno ridefiniti e armonizzati i meeting dal reparto fino alla prima linea del direttore di fabbrica per focalizzarsi sui KPI fondamentali quali sicurezza, performance linee e qualità.
- Del *Visual management*, portando in linea e a bordo campo i parametri più importanti della linea, facilmente comprensibili dai nostri collaboratori.
- Della *food safety*, "Acts for Quality", ovvero la *compliance* rispetto ad un sistema interno di rigidi standard e la capacità di far arrivare al consumatore prodotti buoni e sani, qualitativamente superiori alla concorrenza.

Della *people safety*, attraverso il potenziamento del programma "SOV" (*Safety Observation Visit*), ovvero l'obiettivo "zero infortuni e zero malattie professionali", come ribadito nella policy del Gruppo;

- della tutela del pianeta, attraverso il progetto "ZIP" (*Zero Impact Plant*), ovvero il migliore utilizzo delle risorse (riduzione consumi, riuso e ricircolo) e la riduzione delle emissioni, come dichiarato dal Gruppo con riferimento alla CO₂ (Carbon Neutral nel 2050). Implementazione della ISO 50.001 che rappresenta lo standard internazionale che definisce i requisiti per creare, implementare e migliorare un Sistema di Gestione dell'Energia (SGE).

Con riferimento al fondamentale tema del rispetto per l'ambiente (ulteriormente sviluppato nei capitoli dedicati), di seguito sono riportati alcuni esempi delle principali aree di intervento già sviluppate negli ultimi due anni:

- Sviluppo di soluzioni di packaging asettico sostenibile con passaggio a PET al posto dell'HDPE, con possibilità di quote crescenti di PET riciclato nel mondo UHT, Latte da banco frigo e Microfiltrato.
- Utilizzo del 50% di PET riciclato all'interno della nostra preforma (rispetto al 30% richiesto dalla legislazione)
- Riduzione del sovra-packaging con l'eliminazione, quando possibile, di *sleever* in favore di etichette più piccole e riciclabili.
- Utilizzo di materiali in carta da fonti rinnovabili.
- Ampliamento dell'installazione di soluzioni a basso impatto energetico come lampade LED (copertura di oltre 80% del fabbisogno del totale stabilimenti).
- Sviluppo di soluzioni per l'installazione di fotovoltaico per aumentare le energie rinnovabili per ulteriori circa 3 MW complessivi.
- 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.

- 
- Miglioramento della gestione dei sistemi di trattamento reflui per una migliore performance sui fanghi e la qualità dell'acqua rilasciata a fine ciclo.
 - Adeguamenti sulla sicurezza antisismica e strutturale degli stabilimenti in aree a più alto rischio.
 - Riduzione dell'utilizzo di prodotti chimici (soda e acido) con l'installazione di impianti di recupero e ottimizzazione delle emissioni in atmosfera con sostituzione delle caldaie meno efficienti.
 - Riduzione delle quantità di ammoniaca negli impianti per produzione di frigoriferi (plus di sicurezza ed ambientale).

Per il triennio 2026-2028, si svilupperanno nuovi progetti nelle seguenti aree:

- 
- Ulteriore miglioramento di efficienza delle centrali ammoniacale al fine di ridurre i quantitativi di ammoniaca e di ridurre i consumi energetici, a pari frigoriferi prodotte.
 - Miglioramento delle centrali termiche, al fine di ridurre i consumi di gas, a parità di calorie prodotte.
 - Implementazione di tecnologie volte a valorizzare ogni forma di energia disponibile nelle fabbriche (solo a titolo di esempio: pompa di calore, che valorizza le condense scaricate; bio-digestore, che valorizza i fanghi di depurazione; impianti di cogenerazione, che valorizzano l'energia termica generata durante la produzione di energia elettrica).
 - Riduzione dei consumi dei fluidi di processo per un impegno verso l'ambiente e una competitività economica quali, ad esempio, energie (elettrica e vapore), aria compressa, acqua gelida, acqua emunta, reflui.

Con riferimento agli impianti produttivi, anche nel prossimo triennio si proseguirà il massiccio piano d'investimenti che ha caratterizzato gli ultimi anni, in particolare:

- Campoformido: proseguimento del percorso di trasformazione del sito verso una vocazione casearia, sviluppando le produzioni di

burrata, stracciatella e prodotti a base pasta filata come mozzarella delattosata e light.

- Collecchio: potenziamento e ristrutturazione del vecchio GAM e, a livello produttivo, sviluppo della nuova linea "Delical" per il mercato francese ma con potenzialità anche per altri mercati tra cui l'Italia.
- Zevio: installazione di una nuova linea asettica PET per sostenere l'incremento di richiesta bottiglie anche nei piccoli formati.
- Savigliano: progetto di ampliamento e razionalizzazione dell'area miscele, potenziamento degli impianti UHT e ampliamento della cella refrigerata per far fronte ad incremento volumi.
- Albano e Piana di Monte Verna: focalizzazione sulle produzioni di latte ESL, investendo in impianti di processo e in tank asettici.
- Catania e Ragusa: mantenimento delle attuali linee produttive e miglioramento delle condizioni ambientali.
- Proseguono, poi, su tutti i siti, i piani pluriennali di *loss prevention*, volti ad aumentare la sicurezza dei siti con installazione di sistemi di rilevamento fumi e di sistemi di sprinkler, la sostituzione dei pannelli con poliuretano e la costruzione di bacini antincendio; si continuerà, infine, a investire sull'ammodernamento dei depuratori, in particolare su Savigliano e Campoformido, in virtù anche dei volumi crescenti previsti per i prossimi anni.

3. RELAZIONI INDUSTRIALI

Anche per il prossimo quadriennio, 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 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 gli accordi interconfederali vigenti.

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 RSU 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, il piano di investimenti tecnici e tecnologici (comprendendo, ad esempio, l'intelligenza artificiale e i suoi sviluppi, analizzandone le possibili ricadute sulla produzione, sulla gestione dei dati, sull'organizzazione del lavoro e le eventuali implicazioni ai sensi dell'art. 4 della legge 300/70), le tematiche occupazionali, le 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, anche in riferimento alle stabilizzazioni effettuate in coerenza con il sistema delle "vasche comunicanti".

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 tra 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.

Al 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 all'adozione di "Bacheche elettroniche", insieme agli strumenti digitali già in uso, a disposizione delle RSU e delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Le comunicazioni pubblicate attraverso tale sistema hanno solo ed esclusivamente 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 previsto 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" si occupa 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, allo stesso tempo, esigenze specifiche e/o 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.



c) La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Innovazione tecnologica", con l'obiettivo di analizzare eventuali necessità di nuove professionalità derivanti dall'innovazione tecnologica anche con riferimento alla digitalizzazione e alla robotizzazione dei processi nonché all'eventuale impatto organizzativo e occupazionale degli stessi.



d) La Commissione Tecnica Paritetica aziendale "Welfare e benessere organizzativo" che ha i seguenti principali compiti:

- analizzare le iniziative aziendali in tema di welfare e la modalità condivisa di comunicazione delle stesse;
- analizzare le iniziative aziendali in tema di conciliazione dei tempi di vita-lavoro ("Smartworking");
- condividere le attività di rilevazione del benessere organizzativo in termini di risultati e piani d'azione;
- condividere le iniziative relative alla parità di genere, diversità e inclusione;

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 confermano, 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; salute e sicurezza dei lavoratori e benessere organizzativo; sostenibilità industriale, economica, sociale e ambientale; 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 suddette 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.

4. APPALTI

 Le Parti si danno atto che potranno essere oggetto di appalto le attività previste dall'art. 4 parte II 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.

Parmalat ribadisce la volontà di gestire gli appalti in un'ottica di prevenzione e di sviluppo della cultura della sicurezza coinvolgendo in questo processo anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Le Parti confermano la "Commissione Tecnica Paritetica di Gruppo per la sicurezza" come osservatorio sulla gestione operativa degli appalti, il rischio interferenziale e le azioni migliorative possibili al fine di incrementare i livelli di sicurezza e la tutela ambientale nel suo complesso. L'azienda conferma che il processo di accreditamento degli appaltatori rappresenta una priorità ed un punto fermo qualificante non solo per verificare preliminarmente i requisiti formali delle società/ditte/cooperative/lavoratori autonomi ma anche per promuovere una cultura della sicurezza e della prevenzione che si estenda a tutti i lavoratori che operano all'interno delle unità produttive di Parmalat.

Il Documento di Valutazione del Rischio Interferenziale unito al verbale di coordinamento e di inizio lavori rappresentano ulteriori importanti attività di gestione e prevenzione sia della salute e sicurezza dei lavoratori che di tutela dell'ambiente.

Per cogliere l'obiettivo di promuovere un processo virtuoso di allargamento della cultura della sicurezza, l'azienda reputa auspicabile un contributo di osservazione e segnalazione di eventuali problematiche presenti nella gestione dell'appalto da parte dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza che avranno nel preposto dell'area e nel REFAS i punti di riferimento. Per aver chiare le regole aziendali previste per la gestione degli appalti all'interno del Sistema di Gestione Integrato (SGI), verranno allo scopo formati dalla Funzione Centrale Ambiente, Salute e Sicurezza oppure dai REFAS dello stabilimento/sito.

Fermo restando quanto già previsto al capitolo "Ambiente, salute e sicurezza" del presente Accordo Integrativo (v. paragrafo "Gestione degli appalti"), l'Azienda si impegna a sensibilizzare tutta l'organizzazione circa le regole di gestione degli appalti ad iniziare dalle funzioni aziendali preposte ai processi di acquisto.

Viene inoltre stabilito, per ogni unità produttiva, d'individuare in occasione della giornata della sicurezza un momento di confronto tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Parmalat e quelli delle aziende appaltatrici che operano all'interno dei nostri stabilimenti/siti, con l'obiettivo di assicurare un adeguato coordinamento delle attività di prevenzione e sicurezza. Tale momento risponde, inoltre, a quanto previsto dall'art. 62 del CCNL.

In occasione delle riunioni periodiche annuali di cui all'art. 35 D. Lgs 81/08 verranno fornite indicazioni circa lo stato di accreditamento dei fornitori ed un quadro operativo sulla gestione degli appalti all'interno dell'unità produttiva.

I contratti, oppure gli ordini di acquisto, dovranno impegnare l'appaltatore al pieno rispetto delle norme previdenziali, fiscali, assicurative, di igiene, salute e sicurezza e ambientali nonché delle disposizioni previste dall'art. 4 del vigente CCNL, prevedendo una clausola risolutiva espressa in caso di comprovata inadempienza delle suddette norme. Questo 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 comparativamente più rappresentative del settore. 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 comparativamente più rappresentative del settore.

Audit periodici, anche su segnalazione delle OO.SS., coordinati dalle direzioni Legale, Risorse Umane, Acquisti e Industriale e tesi a verificare l'osservanza di quanto previsto dai contratti d'appalto, saranno svolti dall'azienda con l'obiettivo di sorveglianza attiva, identificazione degli obblighi in capo all'appaltatore non rispettati e predisposizione di un'ipotesi di piano di azione per la risoluzione dell'eventuale criticità, con il coinvolgimento attivo delle RSU e delle segreterie territoriali.

Resto 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/soci che vi sono addetti.

Fermi restando gli obblighi previsti in capo ai singoli datori di lavoro, i dipendenti/soci delle aziende appaltatrici potranno utilizzare, laddove presenti, il servizio mensa ed i locali adibiti al "ristoro" o alla consumazione del pasto, messi a disposizione della generalità dei dipendenti Parmalat, nonché la camera di medicazione.

Tutti i servizi dovranno essere effettuati secondo quanto indicato nei contratti d'appalto, negli ordini di acquisto, nei DUVRI e nei verbali di coordinamento 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.

Nell'ambito del confronto con le RSU, l'Azienda conferma che a fronte di eventuali progetti di esternalizzazione di attività appaltabili, saranno valutate eventuali soluzioni alternative.

5. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Premessa

Lo sviluppo della prevenzione operativa e della cultura della sicurezza rappresenta l'obiettivo da raggiungere per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre in coerenza con quanto afferma la Politica del Gruppo Lactalis in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

All'interno di questo documento, viene affermato che la salute e la sicurezza rappresentano i nostri valori e in assoluto la nostra sfida a livello umano. Tutti i lavoratori sono coinvolti affinché, attraverso la cultura della prevenzione ed il rispetto delle regole, possiamo raggiungere l'obiettivo di zero infortuni e nessuna malattia professionale.

In questo contesto sono state promosse e realizzate numerose attività, i cui risultati sono stati resi possibili dal coinvolgimento dei lavoratori, dei loro rappresentanti, dei medici competenti e dell'intera organizzazione aziendale.

A queste attività si aggiungono quelle sviluppate in sinergia con il Gruppo Lactalis Italia e le altre Società che ne fanno parte, ricercando un coordinamento sia strategico sia operativo, con l'obiettivo di uniformare sempre più regole, procedure e prassi. Tali attività sono tuttora in corso e saranno ulteriormente definite nei prossimi mesi e anni. In particolare, in questi anni si sono intensificati i rapporti, gli incontri e i momenti di confronto sia direttamente con le Direzioni del Gruppo preposte alla definizione delle politiche aziendali in materia di ambiente, salute e sicurezza, sia con le Funzioni HSE presenti nelle singole BU/Società del Gruppo operanti in Italia. In quest'ottica, la Direzione Risorse Umane del Gruppo Lactalis Italia, unitamente ai Direttori Risorse Umane di BU, ha svolto un ruolo fondamentale di raccordo, supporto e indirizzo.

Anche l'apporto del Gruppo Lactalis nella definizione degli obiettivi è sempre più strutturato e puntuale sia nell'ambito di salute e sicurezza che in quello ambientale. Sono inoltre state definite le rispettive Politiche e, per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, una "ROADMAP 2025 - 2030" di Gruppo che individua i tre pilastri su cui impostare e sviluppare l'organizzazione, la visione e la focalizzazione degli obiettivi e quindi l'operatività quotidiana a tutti i livelli. Il primo pilastro è relativo alla "gestione salute e sicurezza" attraverso la definizione di obiettivi annuali e il metodo del Miglioramento Continuo, alla base dei sistemi di gestione. Pertanto, la riduzione degli infortuni e il loro monitoraggio attraverso specifici KPI e il rilevamento costante di tutti gli eventi indesiderati rappresentano gli elementi comuni unitamente ai sistemi di gestione di ambiente, salute e sicurezza.

Il secondo pilastro è focalizzato sulle "persone", in particolare sulla formazione dei lavoratori e sulle necessarie dotazioni organiche rispetto alla complessità dell'organizzazione aziendale; una cultura della salute e della sicurezza che sia inclusiva e radicata affinché ognuno, nel proprio ruolo, possa assumersi le responsabilità richieste attraverso la conoscenza e la competenza.

Il terzo pilastro "gestione della perdita del patrimonio" si pone l'obiettivo di elevare il livello della conoscenza di tutte le attività operative presenti in uno stabilimento, a tutti i livelli organizzativi, con l'obiettivo di introdurre tutte le

azioni necessarie per prevenire incidenti ed interruzioni delle attività produttive, garantendo così uno stabilimento protetto dai rischi e dalla perdita del patrimonio, a partire da quello relativo a possibili incendi.

Le iniziative comuni sviluppate in questi anni per promuovere la cultura della sicurezza sono state molteplici e tra loro fortemente correlate:

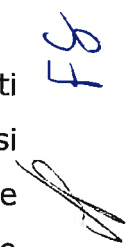
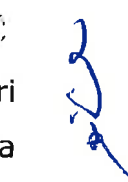
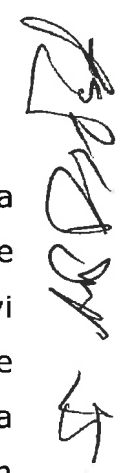
- Le 12 Regole D'Oro di Salute e Sicurezza promosse dal Gruppo, che individuano i comportamenti e le modalità per operare in prevenzione, nel rispetto della salute e dell'ambiente in ogni attività quotidiana.
- Lo sviluppo della leadership di tutti i manager in materia di ambiente, salute e sicurezza, attraverso la formazione, il confronto continuo e il dialogo con ogni livello dell'organizzazione, con particolare attenzione al ruolo del preposto.
- Il confronto e la programmazione sviluppati nell'ambito della riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e della Commissione Paritetica Sicurezza hanno contribuito a definire gli obiettivi e a rafforzare la cultura della sicurezza.
- L'implementazione delle *Safety Observation Visit* (SOV) ha fortemente contribuito ad implementare un dialogo costruttivo tra lavoratori e manager direttamente sul posto di lavoro, in un'ottica di confronto costruttivo finalizzato a riconoscere i comportamenti virtuosi e suggerire miglioramenti ove necessario.
- La puntuale gestione degli inserimenti dei nuovi assunti, finalizzata a garantire non solo gli obblighi formativi e di visita da parte del medico Competente aziendale, ma soprattutto che i nuovi assunti vengano introdotti nell'ambiente di lavoro formati e preparati sui rischi presenti e specifici per la loro mansione, addestrandoli sull'uso delle macchine, attrezzature. A tal fine, sono stati realizzati un manuale informativo da consegnare a tutti i nuovi assunti e a tutti lavoratori in forza, e un corso di formazione mirato ai rischi presenti nei singoli stabilimenti.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Il coordinamento tra i medici competenti e il Servizio di Prevenzione e Protezione è fondamentale per garantire ambienti di lavoro salubri e sicuri. Il confronto costante di entrambe le funzioni con l'HR di stabilimento/sito e con gli RLS ha inoltre favorito il raggiungimento di importanti obiettivi e l'individuazione di soluzioni organizzative e tecniche.
 - L'aggiornamento e lo sviluppo delle Linee Guida di Gruppo, e il loro controllo attraverso verifiche in campo (attività di *auditing*), rappresentano un ulteriore valore aggiunto per la costruzione di ambienti di lavoro sicuri e per lo sviluppo di una cultura aziendale uniforme all'interno del Gruppo Lactalis, oltre che una opportunità di sviluppo delle conoscenze attraverso il confronto tecnico.
 - L'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e l'utilizzo degli strumenti e metodi aziendali come la Lean Manufacturing costituiscono le basi operative, tecniche e comportamentali, finalizzate al rispetto delle misure di prevenzione e all'individuazione delle azioni di miglioramento ritenute necessarie.
 - Il rilievo costante di tutti gli eventi indesiderati da parte dei lavoratori favorisce il mantenimento di ambienti sicuri e una promozione della cultura della prevenzione, importante per assicurare l'obiettivo di Gruppo di zero infortuni e malattie professionali.

Organizzazione



L'organizzazione di Parmalat in Italia in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza prevede un Datore di Lavoro e 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) e nelle Linee Guida del Gruppo le procedure per sviluppare una cultura della sicurezza e della prevenzione in tutta l'organizzazione. I compiti e le responsabilità in materia di tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro sono definiti attraverso il sistema di deleghe e di responsabilità, in linea con l'organizzazione attuale della Società in Italia. Tale organizzazione è recepita

all'interno del Modello di Organizzazione e Controllo della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La necessità di uniformare l'organizzazione delle funzioni HSE delle Società del Gruppo Lactalis in Italia, unitamente alla necessità di garantire la conformità agli obblighi normativi in continua evoluzione, richiedono una visione orientata al cambiamento. Ne consegue che anche l'organizzazione deve svilupparsi nel tempo. In questo contesto, la formazione e lo sviluppo delle professionalità sono un'esigenza fondamentale per tutta l'Azienda. A tal fine, il ruolo della Funzione Centrale Ambiente, Salute e Sicurezza della "BU Milk", rappresenta un'occasione di formazione e sviluppo delle professionalità interne per Parmalat e per il Gruppo stesso, grazie ad una costante sinergia. Sono pertanto promossi e favoriti momenti comuni di formazione, scambio professionale, gruppi di lavoro e sviluppo uniforme dell'approccio e della visione tecnica, nonché l'utilizzo degli strumenti di lavoro comuni, in uso alla funzione HSE.

Il costante impegno e la leadership della Direzione aziendale assicurano il buon funzionamento del Sistema di Gestione Integrato e la sua applicazione da parte dei manager aziendali e di tutti i lavoratori. Altrettanto importante è l'attività di diffusione capillare dei principi a tutti i lavoratori attraverso adeguate campagne di formazione, informazione e addestramento, come già avviene durante la "Giornata della Sicurezza", che rappresenta (per Parmalat dal 2017) una chiara dimostrazione della volontà aziendale di sviluppare una cultura della sicurezza e della prevenzione in tutta l'azienda.

In ogni unità produttiva la responsabilità dell'attuazione dell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, oltre a quanto stabilito dalle autorizzazioni ambientali, è del Responsabile di Stabilimento/Sito. Per attuare questo importante e primario compito si avvale della collaborazione dei dirigenti (ove presenti) e dei preposti. Per ogni unità produttiva, il sistema vede la presenza di un Responsabile Ambiente, Salute e Sicurezza (REFAS) oltre che del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La Funzione Centrale Ambiente, Salute e Sicurezza della BU Milk supporta le unità produttive nella gestione, promuove progetti comuni, monitora i KPI e

man tiene il coordinamento con il Gruppo Lactalis-LES, le altre direzione aziendali oltre che con le altre BU di Lactalis in Italia.

Il coinvolgimento dei lavoratori per monitorare e promuovere la sicurezza degli ambienti di lavoro attraverso la segnalazione degli eventi indesiderati - infortuni (LTA); infortuni senza giorni persi (NLTA); incidenti minori, near miss e delle non conformità (NC) - rappresenta un contributo fondamentale per ridurre al minimo i pericoli con i conseguenti rischi, oltre che per correggere i comportamenti non sicuri.

Gli strumenti gestionali a supporto della Funzione Ambiente, Salute e Sicurezza sono diversi e in costante evoluzione, sia per rispondere ai bisogni emergenti che per ottimizzare la gestione operativa sempre più complessa, nonché per garantire la comunicazione dei KPI HSE con il Gruppo Lactalis. La prevenzione rappresenta un obiettivo fondamentale per ciascuna delle nostre unità produttive. In dettaglio gli strumenti in uso attualmente sono:

- il portale LACT@HSE del Gruppo Lactalis dove sono inseriti tutti i dati relativi agli eventi indesiderati, alle SOV e al monitoraggio ambientale;
- il software "FORWORK", per la gestione della sorveglianza sanitaria, della formazione, dei DPI e degli eventi indesiderati;
- il software "SOGER.PRO. 3.0" per la gestione dei rifiuti e gli adempimenti ADR il portale "KATI" per la gestione della qualifica dei fornitori.

Gli strumenti sopra indicati sono stati in seguito adottati anche dalle altre Società del Gruppo in Italia.

Il gruppo dei REFAS, coordinato dalla Funzione Centrale HSE, svolge periodici incontri di confronto e coordinamento per la gestione complessiva delle tematiche di Ambiente, Salute e Sicurezza e per la definizione degli obiettivi di prevenzione e miglioramento continuo.

Oltre alla gestione operativa quotidiana è sempre più importante e necessario per tutto il gruppo dei REFAS e per la Funzione Centrale HSE della BU Milk sviluppare le professionalità, divulgare le conoscenze e le esperienze acquisite e maturate. In questa direzione, è fondamentale il coinvolgimento dei Medici Competenti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. L'azienda è

consapevole e convinta che il sistema della prevenzione funzioni se questo rapporto è costante, presente e leale.

Pertanto, per raggiungere gli obiettivi prefissati e garantire la necessaria uniformità, si ritiene utile continuare la positiva esperienza della Commissione Paritetica sulla Sicurezza, come occasione di confronto sui bisogni, di sviluppo dei progetti e di confronto costante sulla loro realizzazione.

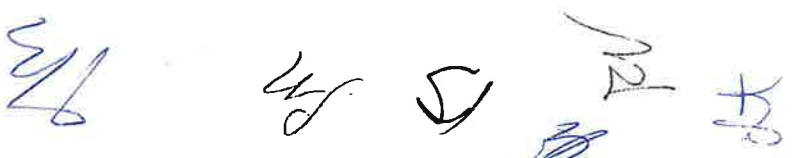
Ogni mese viene predisposta una relazione sull'andamento degli infortuni, degli eventi indesiderati e sullo svolgimento delle SOV che viene inviata al Direttore Generale, al Datore di Lavoro, alla Direzione Ricorse Umane di Gruppo, all'Internal Audit, alla Direzione Legale e al Controllo Gestione.

Su richiesta del Gruppo, i KPI sono raggruppati per Business Unit (BU) e funzioni centrali di Lactalis Italia, cui appartengono i lavoratori che operano trasversalmente per l'intero Gruppo.

Unità Produttive ed RLS

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

- Funzioni Centrali BU Milk: 6 RLS (sono gli stessi dello stabilimento di Collecchio; del sito di Castellaro, della sede di via delle Nazioni Unite a Collecchio e del Magazzino di Scodoncello);
- Rete vendite: 2 RLS (Deposito di Piantedo; Deposito di Roma; Transit point a gestione diretta; uffici della rete vendite sul territorio nazionale);
- Stabilimento Albano Sant'Alessandro: 1 RLS;
- Stabilimento Campoformido: 1 RLS;
- Stabilimento Catania: 1 RLS;
- Stabilimento Collecchio: 6 RLS (gli stessi anche per la sede di via delle Nazioni Unite, il sito di Castellaro ed il Magazzino di Scodoncello);
- Stabilimento Piana di Monte Verna: 1 RLS;
- Stabilimento Ragusa: 1 RLS;
- Stabilimento Savigliano: 1 RLS;
- Stabilimento Zevio: 1 RLS;

- 
- Sito Castellaro (ex Centro Ricerche): 6 RLS (gli stessi anche per lo stabilimento di Collecchio, la sede di via delle Nazioni Unite ed il Magazzino di Scodoncello);
 - Deposito Manfredonia: 1 RLS;
 - Magazzino Scodoncello: 6 RLS (gli stessi anche per lo stabilimento di Collecchio, la sede di via delle Nazioni Unite ed il sito di Castellaro);
 - Deposito e Bar Bianco Torviscosa: 1 RLS (lo stesso di Campoformido);

I 6 RLS delle Funzioni Centrali della BU Milk assolvono anche al ruolo dei 2 RLS della rete vendite fino alla loro designazione e conseguente formazione.



La capillare presenza dei RLS, così come sopra definita, coerente con quanto richiesto dall'art. 47 del D.Lgs. 81/08, garantisce un importantissimo punto di riferimento per i lavoratori ed un indispensabile punto di confronto per l'Azienda al fine di individuare le corrette misure di prevenzione da adottare in ogni unità produttiva.



Per ogni singola Unità Produttiva, gli RLS individuati promuovono, con il supporto del REFAS e dell'HR, un confronto - coordinamento con gli RLS delle aziende appaltatrici per condividere le misure di prevenzione presenti nel sito (gestione emergenze incluse) e recepire eventuali segnalazioni e spunti di miglioramento.

Sistema di Gestione Integrato ambiente e salute e sicurezza



Come indicato nella premessa, il Gruppo Lactalis Italia sta armonizzando procedure e linee guida per uniformare regole, prassi e comportamenti, che saranno integrati nel Sistema di Gestione Integrato (SGI) Ambiente, Salute e Sicurezza di Parmalat. Attraverso la Politica, il Manuale, le procedure, le istruzioni operative e i moduli, secondo il ciclo di Deming, il SGI definisce regole comuni e chiare per tutte le unità produttive, comprese le Funzioni Centrali della BU Milk e la rete vendite, con l'obiettivo di eliminare o, ove non possibile, ridurre i rischi e i relativi impatti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro per gli operatori e 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 (prima con lo standard OHSAS 18001 e poi ISO 45001 per la salute e sicurezza). Bureau Veritas Italia, ente incaricato di verificarne l'applicazione e la conformità, ha rilasciato la prima certificazione l'11 ottobre 2017, successivamente confermata in tutte le verifiche annuali (ultima scadenza: ottobre 2026).

L'applicazione del SGI, in questi anni, ha favorito e consolidato una forte opportunità di crescita professionale per i REFAS, il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), i RLS, i preposti e per tutta l'organizzazione aziendale.

Formazione e Comunicazione

Parmalat crede fortemente che la formazione e l'addestramento rappresentino la base per conoscere i rischi a cui lavoratori sono esposti così come le misure di prevenzione necessarie per prevenirli. La formazione è inoltre un pilastro della competitività aziendale e lo strumento fondamentale per sviluppare e rafforzare la professionalità in tutti i settori. L'entrata in vigore del nuovo Accordo Stato regioni sottoscritto il 17 aprile 2025 ha richiesto una complessiva rilettura dei nuovi obblighi normativi e delle conseguenti attività in capo sia a Parmalat che alle altre Società del Gruppo in Italia.

Sono stati definiti approcci comuni e percorsi formativi comuni sotto il coordinamento della Direzione Ricorse Umane di Gruppo.

Parmalat ha ritenuto necessario avviare un progetto per completare il processo formativo dei nuovi assunti (somministrati inclusi) che prevede, oltre che l'erogazione della formazione obbligatoria (generale, rischio basso/alto) anche una sessione formativa in aula dove il Responsabile della Funzione ambiente, salute e sicurezza di stabilimento/sito – HSE Manager – illustra i rischi specifici presenti nello stabilimento/sito, unitamente alle misure organizzative presenti inclusa la gestione delle emergenze. Ai lavoratori viene quindi consegnato un opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori che riporta la Politica di Gruppo, le 12 Regole d'Oro della Salute e Sicurezza, i ruoli e le responsabilità, i rischi specifici presenti, la gestione delle emergenze e le norme comportamentali generali (Incluse le 12 Regole d'Oro della Qualità).

Nell'ambito della Commissione Paritetica Sicurezza di Gruppo è stata condivisa la necessità di diffondere l'opuscolo a tutti i lavoratori.

Progetti formativi specifici sono organizzati e condotti nell'ambito della Funzione HSE della BU Milk con l'obiettivo non solo di rispondere a esigenze normative ma soprattutto di rafforzare la cultura della sicurezza e la professionalità di tutti i collaboratori.

La figura del preposto e la sua centralità nella gestione dei luoghi di lavoro e della corretta applicazione delle misure di prevenzione ha richiesto una progettualità dedicata che si sviluppa in due ambiti molto importanti: la formazione sul ruolo e sulla responsabilità così come prevista dall'Accordo Stato Regioni e quella manageriale legata al ruolo ed alla gestione dei collaboratori. A tal fine è stato definito un percorso formativo comune a livello di Gruppo Lactalis Italia che prevede anche un tutoraggio in campo da parte di esperti del settore.

Continuano poi, in affiancamento alla formazione classica, i momenti di approfondimento rivolti ai lavoratori, direttamente nei reparti (es. *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.

Anche la formazione in campo ambientale rappresenta un ambito molto importante nel contesto della crescita e della professionalità complessiva di tutti i collaboratori. In particolare, sono costantemente percorsi formativi in materia di gestione dei rifiuti, gestione degli impianti depurativi e sulla gestione ADR (merci pericolose), oltre che sulla gestione energetica.

La formazione degli auditor interni continua a rappresentare un obiettivo aziendale molto importante per attuare 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.

Inoltre, in coerenza con quanto richiesto dal Gruppo Lactalis, è stato attivato un percorso formativo per la formazione degli auditor interni che ha coinvolto la squadra HSE di tutte le Società del Gruppo in Italia.

Le modalità comunicative sono poi arricchite dalla presenza di lavagne dedicate all'ambiente e alla sicurezza in luoghi denominati *safety corner*, le quali

forniscono ai lavoratori informazioni aggiornate sulla situazione degli infortuni, degli incidenti minori, dei near miss, delle non conformità, sui progetti in corso e sulle procedure aziendali oltre all'informazione sugli infortuni/incidenti avvenuti nel Gruppo. Sono inoltre in corso di installazione, nei punti maggiormente frequentati dai lavoratori, dei monitor dove vengono divulgate notizie, KPI e filmati inerenti la salute, la sicurezza e la prevenzione ambientale, compresa quella relativa all'ambito energetico.

L'applicazione della metodologia "Lean manufacturing" con la realizzazione degli *standard work* e l'applicazione del metodo "5S" da parte degli stabilimenti, ha portato un significativo miglioramento dell'organizzazione degli spazi e del metodo di lavoro. A tal fine la Società ha implementato le risorse e ha sviluppato un percorso formativo dedicato che ha riguardato anche la visita in altre realtà che applicano la medesima metodologia operativa.

L'evoluzione della normativa tecnica e delle direttive comunitarie di riferimento richiede l'attivazione di percorsi formativi che coinvolgono sia l'area HSE che quella tecnica; tale aggiornamento è garantito a tutti i lavoratori coinvolti (Direttori stabilimento/sito, area tecnica centrale, preposti, REFAS ed HR) attraverso un portale informatico dedicato.

Progetto SOV

Il progetto SOV (Safety Observation Visit) è uno strumento per sviluppare la cultura della sicurezza e rafforzare la prevenzione nelle attività lavorative.

La metodologia punta sull'osservazione della normale attività lavorativa attraverso una preventiva pianificazione degli osservatori e dei lavoratori destinatari delle SOV. Tale attività viene comunicata ai lavoratori oggetto di osservazione e ai preposti dell'area interessata dall'attività prima del suo svolgimento.

Negli stabilimenti Parmalat, dopo i primi due anni di applicazione, si rilevano significativi miglioramenti che si traducono nella correzione di comportamenti non sicuri che nell'apertura di Non conformità a sistema.

L'individuazione di punti di miglioramento, di *best practices*, così come di carenze strutturali e/o di attrezzature avviene attraverso un confronto costruttivo con i

lavoratori stessi e rappresenta un punto di forza nella costruzione della cultura della sicurezza.

Al fine di strutturare con maggior efficacia l'attività e aumentare il numero degli osservatori, è stata definita un'istruzione operativa e sono in corso nuove sessioni di formazione.

Il numero delle SOV effettuate rappresenta un KPI regolarmente monitorato a livello di Gruppo.

Valutazione dei Rischi e gestione del Rischio Interferenziale

Individuare i pericoli presenti e i conseguenti rischi rappresenta l'attività prioritaria dalla quale derivano tutte le altre misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, nonché un'indicazione per i medici competenti rispetto ai rischi verso i quali prestare particolare attenzione durante l'attività di sorveglianza sanitaria. Obiettivo principale del processo di valutazione dei rischi è quello di perseguire la costante riduzione del rischio, in conformità con gli standard e le linee guida del nostro Gruppo.

Nel tempo, l'impegno aziendale in questo ambito si è rafforzato, estendendosi a nuovi rischi quali il lavoro solitario, le molestie sul lavoro, l'impiego di lavoratori somministrati e l'uso delle scale verticali, nonché al costante aggiornamento della classificazione delle sostanze con riferimento al rischio chimico e al Titolo IX. Rispetto a questi ultimi rischi, recentemente riformulati dal legislatore, sono stati pianificati e realizzati molteplici campionamenti ambientali, i cui esiti rappresentano un elemento fondamentale nel processo di valutazione del rischio. Anche il campionamento del rischio Radon è costantemente in corso in ragione dell'evoluzione del rischio nella classificazione territoriale.

In continuità con i precedenti Accordi Integrativi aziendali, 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 coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di valutazione del rischio attraverso 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 questa tematica e definire i conseguenti piani di azione.

A tal proposito, è noto che il benessere organizzativo dipenda dalla capacità di promuovere e mantenere condizioni favorevoli alla qualità della vita, garantire la sicurezza sul lavoro, rafforzare la collaborazione, gestire i conflitti interni, definire obiettivi chiari e condivisi e favorire la crescita professionale individuale e collettiva.

Il nuovo processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato che si è sviluppato nel corso del 2025 ha complessivamente fornito un risultato di continuità rispetto alle valutazioni precedenti con alcuni approfondimenti da sviluppare negli stabilimenti di Collecchio e Campoformido che hanno visto una partecipazione minore rispetto alla media degli altri stabilimenti.

Il processo di valutazione dei rischi, compresi quelli derivanti dall'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, è oggi oggetto di programmazione annuale durante la riunione periodica art. 35 D.Lgs. 81/08 (che si svolge negli ultimi mesi dell'anno) e poi attuato nei mesi successivi.

Tale attività 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 della BU Milk.

In considerazione del numero di unità produttive presenti, ed in relazione a quanto richiesto dalla normativa, attualmente sono gestiti complessivamente oltre 600 Documenti di valutazione dei Rischi (DVR) sia generali che tecnici.

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.

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

Progetti Speciali

Nel corso degli anni l'azienda ha sviluppato progetti che, partendo dalla valutazione dei rischi, vogliono adottare le necessarie attività di prevenzione.

A tal fine ricordiamo:

- Progetto "Conformity", 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 con la tenuta dei relativi scadenziari.
Anche la gestione delle attività all'interno del portale CIVA dell'INAIL è svolta nel contesto del progetto "Conformity".
- Progetto gestione scaffalature, creato per prevenire i rischi collegati all'uso di scaffalature attraverso la verifica periodica da parte di una società specializzata e l'esecuzione degli interventi tecnici conseguenti. Il monitoraggio ed il controllo effettuato da lavoratori interni completa tale attività di prevenzione.
- Progetto lavoro solitario. Partendo dal documento di valutazione dei rischi sono state identificate tutte le mansioni che prevedono la presenza di un solo lavoratore e conseguentemente sono state definite tutte le azioni di prevenzione da adottare incluso l'utilizzo del dispositivo "uomo a terra" e relative modalità operative.
- Progetto gestione depuratori. Con il contributo di soggetti esterni specializzati si sono formati tutti i conduttori degli impianti oltre alla funzione HSE e contestualmente sono state fornite le indicazioni operative necessarie per una loro gestione efficace.
- Progetto nuovi assunti (vedi quanto descritto nel paragrafo inerente alla formazione)
- Progetto SOV (vedi quanto descritto nel paragrafo inerente alla formazione)
- Progetto NEWS 14001 che ha visto sia l'adeguamento del sistema di gestione ambientale alle procedure di gruppo che all'evoluzione degli audit interni e della formazione degli auditor stessi.

 • Progetto di conformità normativa che ha visto la verifica da parte della Funzione Centrale ambiente, salute e sicurezza della BU Milk in tutti gli stabilimenti degli obblighi cogenti previsti dalle normative vigenti. Sono stati quindi definiti dei piani di azione condivisi con gli stabilimenti e monitorati nel tempo. L'evoluzione del progetto prevede il controllo di tutte le restanti attività produttive e la verifica almeno biennale degli stabilimenti.

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.

Gestione degli appalti

La corretta gestione degli appalti rappresenta un obiettivo aziendale per prevenire gli incidenti e sviluppare una cultura della sicurezza. Questo principio è rivolto pertanto verso tutti i lavoratori presenti indipendentemente dalla loro appartenenza societaria, in piena sintonia con quanto stabilito dalle normative volontarie di settore (ISO 45001 – ISO 14001). Il processo di gestione degli appalti prevede che l'emissione dell'ordine di acquisto/contratto sia preceduta dall'accreditamento del fornitore che avviene dal giugno 2020 attraverso il portale KATI, così come la verifica del mantenimento dei requisiti nel tempo (monitoraggio).

L'attività di verifica avviene attraverso la consegna da parte degli appaltatori e dei loro sub appaltatori, dei seguenti documenti: iscrizione alla Camera di

Commercio; il DURC; la presenza di copertura assicurativa (sia verso terzi che vero 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 la specializzazioni e la relativa formazione; la scheda per i lavori in spazi confinati; la sottoscrizione della scheda informativa sui rischi; 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.

A livello di Gruppo è in fase di applicazione la nuova procedura di selezione e accreditamento dei fornitori che verrà estesa a tutto il Gruppo Lactalis Italia prevedendo una qualifica comune e valida per tutte le Società.

Gestione rischio amianto

Come già indicato, attraverso i precedenti Accordi Integrativi aziendali, i manufatti contenenti amianto sono stati progressivamente rimossi dai nostri stabilimenti e siti. Eventuali dubbi emersi a seguito di verifiche e manutenzioni vengono prontamente valutati e gestiti secondo le indicazioni previste dalla normativa di settore.

Applicativi gestionali a servizio della Funzione HSE

Il principale strumento in uso è il software denominato "FORWORK" 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 ed

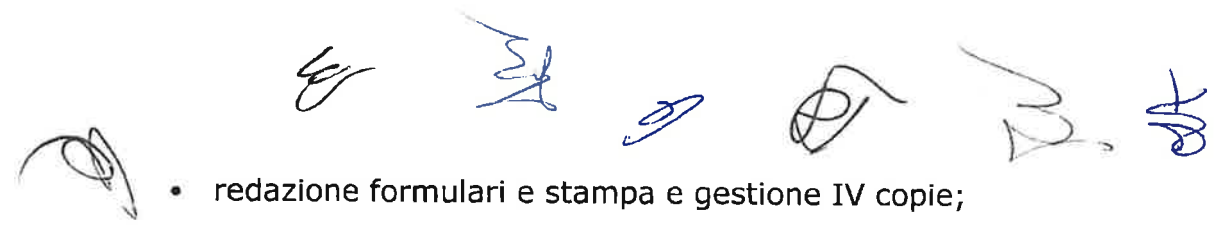
ai Medici Competenti un controllo in tempo reale della situazione. In dettaglio il software contribuisce a gestire i seguenti ambiti:

- 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 Incidenti minori 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).

Tale strumento è in uso presso tutte le società del Gruppo Lactalis in Italia.

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.



In processo di accreditamento dei fornitori avviene attraverso il portale KATI della società Dordoni come precedentemente descritto.



Gestione ambientale ed energetica



Il susseguirsi di crisi nel campo energetico ha focalizzato l'attenzione sulla necessità di sviluppare programmi e progetti che puntino a rafforzare la produzione di energia e, allo stesso tempo, migliorare e ottimizzarne il suo uso. La produzione di energia da fonti rinnovabili (fotovoltaico); l'installazione di impianti di produzione energia (cogeneratori e trigeneratori); lo sviluppo di impianti di gestione dei rifiuti e contestuale produzione di energia (digestori anaerobici), rappresentano la nuova frontiera di sviluppo delle politiche ambientali unitamente alla riduzione dell'utilizzo di acqua. A questi obiettivi si sommano gli interventi già effettuati sia nella riduzione dei rifiuti che nella loro riciclabilità, attraverso il packaging. Per poter raggiungere il consumatore, diversi prodotti devono essere adeguatamente confezionati e, nel caso specifico, Parmalat impiega principalmente confezioni in plastica, che si stanno sempre di più orientando verso il PET alimentare (polietilentereftalato), al quale si aggiunge il 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. Alla luce di quanto sopra indicato, 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, Piana di Monte Verna e Zevio) ed alla produzione di energia da fonti rinnovabili attraverso impianti fotovoltaici negli stabilimenti di Albano Sant'Alessandro, Campoformido; Catania; Collecchio; Collecchio Via Nazioni Unite; Collecchio Scodoncello; Piana di Monte Verna; Ragusa, Savigliano e Zevio.



Lo sviluppo di azioni propedeutiche alla riduzione della produzione dei rifiuti si somma a quelle collegate al loro riciclo. Puntare alla circolarità nella gestione ambientale è sempre di più non solo un'esigenza ambientale ma anche una importante leva di competitività aziendale.

Pertanto, la gestione dei rifiuti è focalizzata in due differenti direzioni:

- minimizzare la quantità di rifiuti pericolosi prodotti che attualmente rimane pari a circa l'1% dei rifiuti generati prodotti dalle attività dei siti italiani (principalmente pericolosi);
- massimizzare la percentuale di rifiuti destinati a essere recuperati, e quella di essere riutilizzati per divenire nuovamente una risorsa del mercato.

Attualmente circa il 95% dei rifiuti prodotti dagli stabilimenti Parmalat sono attualmente destinati ad essere recuperati.

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. 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.

La protezione delle risorse idriche, quindi dell'acqua utilizzata, è un elemento indispensabile sia per il corretto funzionamento degli impianti utilizzati che per garantire la produzione dei nostri prodotti a garanzia dei nostri clienti.

Lo sviluppo di programmi e progetti mirati sia a ridurre l'utilizzo di acqua che a riutilizzare quella presente, anche se depurata, sono in corso in tutti i nostri stabilimenti in linea con lo sviluppo della normativa di settore. L'organizzazione è consapevole di quanto tale risorsa sia preziosa e per questo persegue il suo miglior uso possibile in linea con le BAT di settore. La qualità degli scarichi è regolarmente monitorata al fine di garantire che la stessa sia sempre

pienamente compatibile con il corpo idrico ricettore. Importanti interventi sono stati effettuati negli anni per potenziare tutti gli impianti di depurazione.

Particolare attenzione è stata poi posta per monitorare e ridurre le emissioni rumorose. Programmi mirati di misurazione del rumore e di riduzione delle emissioni alla fonte, sono costantemente attuati dalle singole unità produttive, in linea con le pianificazioni adottate dai comuni e recepite all'interno delle autorizzazioni presenti.

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 e Zevio ove si lavorano le maggiori quantità di latte (maggiore 200 t/giorno su base annua). Mentre gli stabilimenti di Ragusa e Savigliano, il Sito del Castellaro ed il magazzino di Scodoncello operano in regime di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA).

Obiettivi strategici del prossimo triennio

I prossimi anni saranno oggetto di una sempre maggiore integrazione sia operativa che procedurale tra le Società del Gruppo in Italia con l'obiettivo di consolidare la cultura della sicurezza e della prevenzione attraverso una serie di attività e progetti comuni tra tutte le BU del Gruppo in Italia. Il coinvolgimento e la focalizzazione costante di tutta l'organizzazione (manager, preposti e lavoratori), la promozione e lo sviluppo delle attività di osservazione dei comportamenti (SOV), il processo di formazione dei nuovi assunti e l'evoluzione tecnica/manageriale dei preposti rappresentano le direttrici su cui impostare tutta l'attività. L'evoluzione del sistema di gestione della salute e sicurezza si coniuga con l'organizzazione del Gruppo, ricercando tutte le possibili collaborazioni e sinergie in particolare con le altre B.U. di Lactalis in Italia. Tutto questo, una volta sviluppato, rappresenta una grande opportunità ed un valore aggiunto per costruire una solida cultura della Salute e Sicurezza. Parmalat crede fortemente che occorra un confronto costante tutti gli attori della sicurezza e della gestione ambientale per arrivare ad 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.

Progetto SOV

Sviluppare il progetto SOV affinché sia raggiunto l'obiettivo stabilito dal Gruppo che richiede che ogni lavoratore abbia almeno una osservazione all'anno. Il progetto SOV rappresenta lo strumento principale per lo sviluppo della cultura della prevenzione operativa negli ambienti di lavoro.

Una particolare attenzione verrà introdotta per formare altri lavoratori in modo da ampliare sia il numero degli osservatori che le loro conoscenze anche nel campo manageriale/comunicativo, in piena sintonia con il ciclo Deming.

Progetto Preposti

Sviluppare la cultura della sicurezza dei preposti unitamente a quella manageriale attraverso un percorso sia formativo che di affiancamento in campo. Questo progetto è promosso da Gruppo Lacatalis Italia ed attuato in tutti gli stabilimenti delle Società presenti.

Programmi formativi comuni

Promuovere e garantire programmi formativi comuni per tutte le unità produttive in linea con i rischi mappati nel documento di valutazione dei rischi e secondo le procedure ed i programmi di Gruppo. In accordo con quanto stabilito dal Nuovo Accordo Stato Regioni la Funzione Centrale ambiente, salute e sicurezza della BU Milk svolgerà l'azione di proposta e coordinamento.

I progetti formativi prevederanno anche la formazione del RLS fornendogli la possibilità di accedere all'aggiornamento normativo promosso dall'azienda.

L'organizzazione della sicurezza

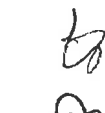
- Confermare attraverso il presente Accordo le Unità Produttive ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e i relativi RLS.
- Confermare l'attività della "COMMISSIONE TECNICA PARITETICA DI GRUPPO PER LA SICUREZZA" come tavolo di confronto costruttivo tra l'Azienda ed i

Rappresentanti dei Lavoratori- RLS con l'obiettivo 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. La "COMMISSIONE TECNICA PARITETICA DI GRUPPO PER LA SICUREZZA" si conferma 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 – HSE Manager BU Milk e cinque REFAS. 
 - sei RLS designati tra tutti quelli nominati con attenzione ad una equa ripartizione territoriale. 

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; progetto SOV e suo sviluppo; 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.
 - La Commissione affronterà inoltre eventuali proposte di attribuzione degli RLS rispetto alle unità produttive e rispettivi lavoratori oltre alla gestione operativa degli appalti, il rischio interferenziale e le azioni migliorative possibili al fine di incrementare i livelli di sicurezza e la tutela ambientale nel suo complesso.
-        
- Indire almeno due riunioni periodiche annuali ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 (anche in modalità video conferenza), 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).
- Promuovere lo svolgimento delle SOV.
- Formare i nuovi assunti rispetto ai rischi specifici presenti nelle singole unità produttive.
- Incentivare da parte dei lavoratori la segnalazione delle NC, dei mancati infortuni (*near miss*) e degli incidenti minori.
- Sviluppare il progetto di gestione e controllo delle scaffalature.
- Continuare con l'esperienza di organizzazione della Giornata della Sicurezza annuale come momento di confronto e promozione della cultura della sicurezza.
- Rafforzare l'utilizzo del software FORWORK o relativi altri analoghi sistemi 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.

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). Tutto questo 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, che puntino ad incrementare la sicurezza operativa (permessi di lavoro, lockout tag out; piani di sicurezza mirati; ecc.); così come previsto nel Sistema di Gestione Integrato.

- 
- Sviluppare l'introduzione di un software che faciliti la gestione delle sostanze pericolose.
 - Promuovere l'attività di verifica della conformità normativa biennale in tutti gli stabilimenti e triennale nelle altre unità produttive.
- 

La gestione ambientale

- 
- 
- Adeguare la gestione alle indicazioni del Gruppo Lactalis direzione ambiente ed energia.
 - Promuovere audit interni dedicati alla parte ambientale.
 - Implementare e certificare il sistema di Gestione Energia in tutti gli stabilimenti.
- 

6. ORGANIZZAZIONE INDUSTRIALE



Per il prossimo quadriennio, l'organizzazione industriale conferma la strategia complessiva di sviluppo fondata sul consolidamento e sull'applicazione degli approcci operativi ai principali ambiti della propria attività come già illustrati nel capitolo "Piano Industriale" del presente accordo con l'obiettivo di rafforzare l'efficienza dei processi, la competitività dei siti produttivi e la capacità dell'azienda di operare efficacemente nei mercati di riferimento.



Le Parti riconoscono che con l'applicazione della "Lean Manufacturing", della "Food Safety", della "People Safety" e dei progetti di sostenibilità ambientale, si favorisce 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 ai 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 dei suddetti macro-progetti sarà



costantemente monitorato anche nel corso degli incontri annuali del Coordinamento Nazionale RSU e della Rete di Vendita.

Si conferma che l'implementazione di tali programmi, che tengono conto anche del confronto realizzato all'interno delle Commissioni Tecniche Paritetiche di sito, non potrà prescindere dalla costante partecipazione e dal coinvolgimento del personale di fabbrica, quale momento fondamentale per condividere le 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.

I suddetti percorsi di miglioramento, se implementati con il necessario rispetto e trasparenza nei risultati, possono offrire all'organizzazione industriale uno strumento di grande valenza strategica per consolidare ed aumentare la capacità dell'azienda di mantenere la propria competitività nei mercati di riferimento.

7. OCCUPAZIONE, FLESSIBILITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'incerto contesto di mercato in cui opera Parmalat, come delineato nel capitolo "Premesse", conferma l'esigenza di rafforzare strumenti organizzativi idonei a garantire il pieno e razionale utilizzo degli impianti, il miglioramento continuo della produttività e la capacità di rispondere in tempi rapidi alle richieste provenienti dal mercato, dalla GDO alle Private Label. La continua crescita delle quote di mercato di quest'ultime, in particolare, porterà l'azienda a cogliere opportunità di volumi aggiuntivi, che, ove acquisiti, potranno contribuire all'assorbimento dei costi fissi dei siti produttivi e al consolidamento complessivo dell'assetto industriale, con effetti positivi anche sulle produzioni a marchio. Tutto questo garantendo al consumatore, come nella tradizione dell'azienda, i migliori livelli qualitativi.

In considerazione dell'evoluzione del latte "da frigo", con impatti sulla distribuzione quotidiana dello stesso e dell'implementazione dell'HUB di Martinengo, occorre individuare soluzioni operative, a livello di sito d'intesa con le RSU interessate, con l'obiettivo di rendere effettivamente disponibili modelli

organizzativi idonei a sostenere la continuità produttiva, anche quando inattesa, con la partecipazione consapevole del personale. Sarà necessaria, pertanto, una flessibilità intesa, non come mera modifica degli orari o dei calendari di lavoro, ma come strumento di gestione condivisa delle esigenze produttive, nel rispetto delle professionalità e delle condizioni individuali dei lavoratori, garantendo il benessere lavorativo degli stessi. Le Parti confermano che, previo confronto con le RSU, le esigenze stagionali, temporanee o comunque connesse a un più ampio utilizzo degli impianti, saranno affrontate prioritariamente mediante il ricorso agli strumenti di flessibilità interna.

Ove possibile, tali esigenze dovranno essere gestite evitando il prolungamento dei tempi individuali complessivi di lavoro nell'arco settimanale.

Quando le esigenze produttive non possano essere soddisfatte con la sola flessibilità interna, l'azienda potrà ricorrere a rapporti di lavoro a tempo determinato, a forme di lavoro stagionale e, soltanto in situazioni particolari, al lavoro somministrato, in conformità alle norme di legge, al CCNL ed agli accordi vigenti anche a livello locale.

Le Parti confermano la validità del principio delle vasche comunicanti come processo utile al consolidamento dell'occupazione stabile come dimostrato dagli importanti risultati derivanti dal processo di condivisione delle stabilizzazioni dell'ultimo triennio.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato, di lavoro stagionale e in somministrazione, inoltre, 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 preavviamento degli impianti. Per quanto sopra, si procederà con specifico accordo con le RSU di sito. Parmalat favorirà un mercato del lavoro interno, che possa prevedere eventuali

stabilizzazioni attraverso un processo d'informativa alle RSU su contratti a termine, somministrati, stagisti in forza e di verifica con le RSU stesse 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 una eventuale stabilizzazione con la RSU di sito, secondo le prassi in uso, nel rispetto dei diritti di precedenza, così come disciplinati dal vigente CCNL. Resta in ogni caso fermo il rispetto dei diritti di precedenza previsti 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 articolazioni, oggi applicato nei diversi siti produttivi in forza di specifici accordi, intese o prassi aziendale, ha costituito e continua a costituire una condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e/o di CCNL vigenti, tali da assorbire e compensare totalmente i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per le operazioni di vestizione/svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza dagli spogliatoi ai reparti di appartenenza e ritorno.

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.

8. 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 delle persone. Si sottolinea, altresì, l'importanza dello sviluppo delle competenze dei dipendenti 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.

Con riferimento alla convenzione stipulata da Unionfood, Fondazioni ITS e FAI, FLAI e UILA (in attuazione di quanto previsto dal CCNL vigente) 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 manageriali dei manager esperti ma anche dei giovani laureati avviati a percorsi di crescita professionale.

In questa direzione, l'azienda è impegnata a rafforzare le competenze dei capi intermedi partendo dalle fabbriche (capi e coordinatori del personale operativo), per consentire loro di guidare i propri collaboratori in modo più efficace, attraverso il programma "Industrial Development LAB".

L'iniziativa mira a supportare una popolazione chiave nella concreta attuazione dei valori e delle strategie aziendali, favorendo al contempo il coinvolgimento, il confronto attivo, il dialogo costante, la capacità d'ascolto, la comunicazione e la motivazione di tutti i dipendenti, fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In concreto, l'obiettivo è sviluppare le competenze necessarie per affrontare, con un approccio rinnovato, le sfide del ruolo, migliorare la gestione dei collaboratori

e promuovere uno stile di leadership condiviso, in linea con il modello Lactalis, valorizzando al contempo le specificità individuali.

Il piano aziendale di sviluppo delle competenze, rivolto a tutte le funzioni aziendali sarà, come sempre, declinato in diverse tipologie. Oltre all'acquisizione e al consolidamento delle competenze tecniche e manageriali sopra citate, gli investimenti in formazione per il prossimo triennio punteranno allo sviluppo delle competenze anche nelle seguenti aree:

- Vendite
- Linguistica
- Salute e Sicurezza (v. capitolo dedicato)
- Qualità e Sicurezza alimentare
- Digital
- *Diversity Equity & Inclusion*
- Tecnica (con specifico focus sulla formazione relativa a nuove linee di produzione, nuove tecnologie e nuovi processi)

Il piano formativo 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 lo strumento condiviso a livello mondiale della *Lactalis Digital Platform*, il cui ingente investimento economico testimonia l'importanza per il Gruppo Lactalis della crescita professionale e della valorizzazione dei propri collaboratori. Fatto salvo i percorsi di sviluppo tecnico e manageriale specifici previsti dai piani di formazione aziendali e svolti durante l'orario di lavoro, tale strumento permetterà ai lavoratori interessati di sviluppare, fuori dall'orario di lavoro, senza alcun onere economico, anche set di competenze non strettamente legate al proprio ambito lavorativo (ad esempio i corsi linguistici). Dopo il lancio della piattaforma nel 2021 e l'implementazione della stessa negli ultimi anni, per il prossimo quadriennio l'azienda conferma il proprio impegno a sfruttare il tool come ulteriore mezzo di *knowledge sharing* che, insieme all'offerta locale tradizionale (di aula e/o on the job), possa garantire, quindi, ad ogni lavoratore complessivamente il coinvolgimento, durante l'orario di lavoro, in almeno due

percorsi di formazione (non obbligatoria per legge) tecnica, gestionale o comportamentale nel periodo di vigenza del presente accordo; nell'ambito della Commissione Tecnica Paritetica di sito dedicata, saranno condivisi, in via preventiva, i contenuti, le modalità di erogazione e lo stato di avanzamento di tali percorsi formativi, coerenti con le mansioni svolte e con l'eventuale piano di sviluppo previsto.

La gestione del sistema di sviluppo delle competenze del personale descritto comporta l'opportuno coinvolgimento aziendale in termini di risorse e mezzi.

Lactalis Italia sta incrementando progressivamente, anno dopo anno, l'investimento in formazione, a sostegno del piano di sviluppo delle competenze e a conferma della centralità attribuita alle proprie persone. Congiuntamente all'ingente investimento finanziario dell'azienda, 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.

9. PROFESSIONALITÀ

In un contesto di crescente complessità e di continuo sviluppo tecnologico in ambito industriale, le Parti confermano che un fondamentale fattore strategico è rappresentato dalle persone e dalle loro competenze; pertanto, anche per il prossimo quadriennio l'azienda conferma l'impegno a promuovere e implementare il sistema della "Professionalità", in continuità con quanto sottoscritto nel contratto integrativo aziendale del 13 luglio 2023 al capitolo "Professionalità". Tale sistema si esplicita in un processo di valutazione e riconoscimento delle professionalità espresse dai lavoratori, che tiene in considerazione le peculiarità dei siti produttivi di appartenenza nonché i principi

di polivalenza, polifunzionalità ed efficacia dei processi formativi già messi a punto in diversi siti Parmalat.

Attraverso il sistema della "Professionalità", l'azienda conferma la centralità dei principi di qualità e sicurezza, delle competenze tecniche e gestionali e dei 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.

Nell'arco di vigenza del precedente accordo integrativo, nel rispetto degli impegni reciproci presi, il sistema della "Professionalità" è stato sviluppato e implementato in tutti i siti Parmalat, coerentemente con i principi base e con i criteri enunciati nel suddetto accordo e sinteticamente di seguito riportati:

- Definizione delle aree interessate e delle figure professionali, effettuata dalla Direzione di stabilimento secondo le linee guida dell'organizzazione del lavoro;
- Individuazione di stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) oltre agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare;
- Individuazione di step di crescita corrispondenti all'acquisizione di competenze attese sia tecniche che gestionali, legate anche ai Valori del Gruppo, definite congiuntamente da risorse umane, responsabili aziendali e RSU, eventualmente supportati da "esperti di settore" da loro stessi nominati.
- Combinazione degli standard attesi di ogni competenza con il rispettivo inquadramento retributivo.

Il processo sopra descritto è funzionale alla valutazione complessiva delle professionalità espresse dalle persone, sia a scopo di crescita verticale o orizzontale, sia 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.

L'applicazione di tale struttura sarà gestita dai responsabili aziendali e dalle RSU secondo le modalità definite dagli specifici accordi di sito. Con riferimento al personale impiegatizio e della rete vendita, le Parti si impegnano ad avviare, entro il primo semestre 2027, un esame congiunto di area o di sito per verificare la definizione di un sistema condiviso di sviluppo professionale, fermo restando le normali interlocuzioni sindacali sul tema. Ove necessario, l'aggiornamento dello strumento nonché l'adattamento dello stesso alle particolarità dei singoli siti e relativi ruoli continuerà ad essere demandato a livello locale al confronto con le RSU.

La formazione continua rimarrà 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.

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

Le Parti confermano l'impegno a garantire parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici in tutti gli aspetti del lavoro per quanto concerne l'assunzione, la formazione, la carriera e la conciliazione tra tempo di lavoro e di vita, attraverso criteri di valutazione basati sulle prestazioni lavorative e professionali, evitando ostacoli, esclusioni o limitazioni, che possano comportare forme di discriminazione.

Con riferimento al tema della "pay transparency", l'azienda fornirà al coordinamento un'informativa specifica.

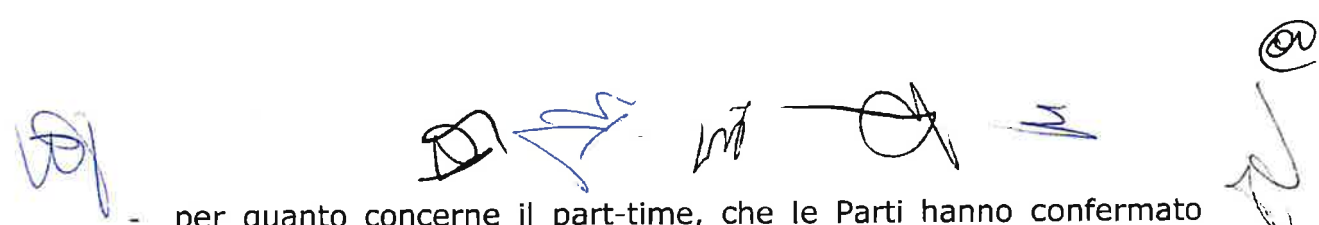
Viene confermata l'attenzione verso le persone, non solo per quanto concerne gli aspetti lavorativi, ma tenendo conto anche delle esigenze familiari e sociali delle stesse.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge relativamente ai "congedi parentali" e quanto già pattuito nei precedenti accordi nazionali e aziendali, le parti confermano 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 14 anni
- 3 giorni di permesso retribuito spettanti al padre in occasione della nascita del figlio da fruire entro 7 giorni dall'evento;
- 3 giorni/anno per 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 confermare la "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.

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".



Le parti confermano il benessere organizzativo quale elemento di competitività, in quanto capace a coniugare le esigenze aziendali con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ribadiscono che lo smart working è uno strumento che supporta il raggiungimento di tale obiettivo. Vista l'esperienza maturata in questi anni, grazie anche al lavoro della Commissione tecnica bilaterale "Welfare e benessere organizzativo" e a quanto emerso dall'analisi delle survey condotte, le giornate di smart working vengono confermate ad un massino di sei giornate lavorative al mese, cumulabili, non frazionabili dal lunedì al venerdì.



In presenza di comprovate situazioni gravi, temporanee e limitanti, l'azienda si riserva la facoltà di prevedere deroghe alle modalità sopra indicate, concordando eventuali maggiori livelli di flessibilità con il responsabile gerarchico e previa autorizzazione della Direzione Risorse Umane.

L'azienda, così come definito nell'accordo aziendale precedente, conferma l'adesione al Protocollo sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro firmato da Unione Italiana Food, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil; nel 2026, inoltre, l'azienda ha



ottenuto la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 ("Linee guida per la parità di genere").

L'azienda conferma, infine, l'adesione alla Dichiarazione relativa all'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, allegata al CCNL per l'Industria Alimentare del 31 luglio 2020, e si impegna a promuovere, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, specifiche iniziative di sensibilizzazione, da definirsi nell'ambito della Commissione paritetica competente.

Con riferimento al suddetto tema specifico, l'azienda promuove una cultura basata sull'inclusione, sulla tutela della diversità, così come dichiarato dal "Codice Etico Aziendale", dalla policy di Lactalis contro discriminazioni, violenza e molestie sul luogo di lavoro nonché dal vigente CCNL, in cui è ribadita nessuna tolleranza verso qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro. Le Parti considerano il contrasto ai suddetti fenomeni parte integrante dell'impegno per garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso.

Tra le più incisive iniziative aziendali contro tali fenomeni si conferma il sistema di "Whistleblowing" che è lo strumento col quale le lavoratrici e i lavoratori possono segnalare situazioni non conformi, facendo riferimento alla policy specifica e utilizzando la piattaforma di segnalazione dedicata "Lact@lert".

Al fine di attuare le idonee attività di confronto e formazione su tali temi con le RSU, si confermano e si ampliano le iniziative e i training dedicati ad una ancora più incisiva azione volta all'inclusione e ad una comunicazione rispettosa e non ostile.

Le Parti concordano sull'esigenza di proseguire nel promuovere e diffondere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa, anche attraverso ulteriori iniziative, opportunità ed azioni e da approfondire congiuntamente tra azienda e RSU. Tra queste, le Parti convengono sull'opportunità di avviare campagne di sensibilizzazione, informazione e formazione su tali temi, stringere legami sul territorio con associazioni specifiche o a livello nazionale, e di attivare delle collaborazioni con i Centri Antiviolenza, anche individuando con gli stessi, ove possibile, percorsi in azienda di inserimento lavorativo di vittime di violenza.

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.

11. CSR E SOSTENIBILITA'

Parmalat si impegna a raggiungere i più alti standard di Corporate Governance e di Responsabilità Sociale d'Impresa e ad osservare i principi di etica del business, onestà e *fair dealing*, in assoluto rispetto delle leggi che regolano il settore.

Parmalat, facendo parte di un Gruppo leader nel settore lattiero-caseario, deve saper affrontare sfide importanti che portano ad una crescita dell'intera filiera. Per tale motivo l'impegno non si circoscrive alla riduzione degli impatti sotto il diretto controllo dell'organizzazione, ma si esplica anche attraverso la crescita delle performance di tutta la filiera creando così una cultura diffusa. Per fare ciò in attesa della formalizzazione di un compiuto sistema di governance sui temi di sostenibilità, Parmalat ha avviato un percorso volto a identificare le priorità e a declinare l'impegno nella sostenibilità. A tal fine, le politiche di sostenibilità sono seguite da molteplici team dedicati, ciascuno per il proprio ambito di competenza, concentrati sul miglioramento delle performance di sostenibilità, con flussi informativi ben definiti al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali in ambito ambientale, sociale, economico e nutrizionale.

Sostenibilità della filiera

I pilastri di sostenibilità sui quali Parmalat sta focalizzando il suo impegno al fine di ridurre il suo impatto sono il benessere animale, il packaging e la strategia climatica. Questa prevede una progressiva diminuzione, fino al traguardo del *Carbon Net Zero*, delle emissioni climalteranti in atmosfera, obiettivo che vede impegnate pressoché tutte le funzioni aziendali. L'azienda ha avviato progetti relativi al packaging che, salvaguardando la qualità e la freschezza dei prodotti, possano portare ad una sgrammatura degli imballi, e l'inserimento di questi

all'interno di un'economia circolare attraverso il duplice utilizzo di materiali riciclati e riciclabili. Di rilievo è la collaborazione con la filiera del riciclo per definire un flusso specifico dedicato alle bottiglie bianche per il latte, per ottenere PET riciclato con cui realizzarne di nuove. Tale attività ha portato al lancio della prima bottiglia in R-PET bianco per latte UHT in Italia (si tratta della prima bottiglia certificata in R-Pet bianco secondo la norma En 13430 *recyclable plastic*).

Parmalat si impegna a controllare l'intera filiera del latte, dalla stalla fino al piatto, per dare al consumatore un prodotto buono e sicuro, di chiara origine e provenienza. Si intende promuovere un'offerta alimentare di qualità preservando le risorse naturali. Ecco perché, proprio in quest'ottica, è stato avviato già da alcuni anni un percorso di miglioramento degli allevamenti avvalendosi di "ClassyFarm". Si tratta di un sistema integrato, sviluppato in seno al Ministero della Salute, capace di valutare gli allevamenti sui temi di benessere animale, alimentazione, biosicurezza e consumo di farmaci. Si ritiene, infatti, che animali sani e ben accuditi possano vivere più a lungo con meno malattie, necessitino di meno trattamenti farmacologici e producano latte di migliore qualità. Non da meno è l'impegno nel ridurre gli impatti degli allevamenti anche attraverso la digitalizzazione di questi ultimi. Le disposizioni sanitarie sul benessere animale sono state integrate dal Sistema di Qualità Nazionale Benessere Animale (SQNBA), istituito con decreto interministeriale MASAF del 2 agosto 2022, la cui efficacia è prevista a partire dal 22 settembre 2026. La conformità a ClassyFarm risulta essere un prerequisito per l'accesso alla certificazione SQNBA che consiste in un sistema di certificazione volontaria nazionale rilasciato da organismi di certificazione terzi accreditati attraverso cui si certificano i livelli di benessere animale consentendo agli operatori certificati di valorizzare allevamenti e prodotti.

In previsione della scadenza del 22 settembre 2026, conseguente all'intervento normativo citato, l'azienda ha avviato un piano che prevede, da un lato, l'eliminazione delle indicazioni sul benessere animale presenti sui propri prodotti che non corrispondano ai nuovi requisiti e, dall'altro, un percorso di

adeguamento dei propri approvvigionamenti da conferenti che rispecchino i presupposti SQNBA.

È stata attivata una partnership tecnologica con lo scopo di digitalizzare e rendere maggiormente fruibili le informazioni richieste agli allevatori per essere conformi con le regolamentazioni ad oggi presenti.

Ciò che prima veniva raccolto tramite fogli cartacei ora sarà incluso in una semplice applicazione che si può gestire attraverso un pc, tablet, smartphone.

Sarà quindi possibile raccogliere e monitorare in un unico e semplice applicativo tutte le informazioni che ad oggi vengono raccolte tramite diverse modalità.

L'azienda è impegnata a costruire un modello di business virtuoso e sostenibile attraverso l'innovazione e l'adozione di pratiche sempre più attente all'impatto climatico.

Come già evidenziato nei capitoli "Piano Industriale" e "HSE", il tema dell'energia rappresenta uno degli ambiti ai quali si dedica una particolare attenzione, alla ricerca di continue ottimizzazioni in grado di conciliare un'elevata competitività industriale e una riduzione dell'impatto ambientale.

Nei siti produttivi Parmalat, sono in funzione impianti di cogenerazione e trigenerazione che consentono la completa autoproduzione di energia elettrica e, allo stesso tempo, il recupero del calore di scarto per la produzione di vapore utilizzato direttamente dal processo. Sono stati installati pannelli fotovoltaici in grado di produrre energia elettrica ad emissioni zero ed ulteriori interventi sono previsti in futuro. Tali interventi, oltre a ridurre l'impatto delle operazioni industriali permettono di aumentare l'autosufficienza energetica con conseguenti vantaggi anche dal punto di vista economico.

Sostenibilità sociale

In linea con la missione di Parmalat "Nutriamo insieme l'oggi e il domani", particolare attenzione viene data all'impegno nel ridurre lo spreco alimentare. Da anni l'azienda promuove progetti volti all'ottimizzazione delle produzioni in funzione degli obiettivi di vendita attraverso anche la riduzione del numero di referenze trattate, eliminando quelle con bassa rotazione. L'azienda, inoltre, sta agendo innovando la propria catena logistico-distributiva, privilegiando nuove

attività di recupero e conversione degli scarti industriali nell'ottica di un'economia circolare.

Dal punto di vista sociale, Parmalat è un'organizzazione responsabile, impegnata in uno sviluppo e in una crescita in grado di apportare benefici concreti alle persone, nonché al territorio e alle comunità locali. L'impegno si estende a tutte le attività, dall'approvvigionamento delle materie prime, lungo l'intero processo produttivo, fino alla distribuzione dei prodotti ai consumatori e coinvolge anche le comunità in cui l'azienda opera o su cui genera un impatto.

Per quanto riguarda il territorio e la collettività, Parmalat contribuisce allo sviluppo economico, culturale e civile delle realtà in cui opera, promuovendo i valori di vicinanza al territorio e di impegno verso le comunità locali. Si impegna ad ascoltare i bisogni delle comunità, interagendo con le amministrazioni e con la collettività anche nello sviluppo di progetti condivisi. A riprova di ciò negli anni è stato consolidato il programma "DISrACTIVE" con l'obiettivo di affrontare e mitigare le condizioni di fragilità e disagio, promuovendo l'inclusione sociale.

Un impegno concreto per migliorare la qualità della vita delle persone che vivono nelle comunità locali in cui opera Parmalat.

Nell'ambito del programma sono state realizzate diverse iniziative a cui Parmalat ha partecipato in quanto facente parte del Gruppo Lactalis in Italia:

- Partnership con "PizzAut", una catena di pizzerie in Italia gestita interamente da ragazzi con autismo, che prevede il sostegno all'acquisto di un *foodtruck* utile per generare altri posti di lavoro per ragazzi con autismo, generando così una maggiore inclusione sociale.
- Partnership con "Insuperabili", una società sportiva che promuove il calcio per persone con disabilità che ha previsto nel 2025:
 - Un percorso formativo per 15 atleti Insuperabili in ambito commerciale;
 - La donazione di un truck attraverso il quale gli Insuperabili potranno vendere il proprio merchandising.
- Realizzazione di una campagna informativa attraverso il prodotto latte UHT (in brick) di Parmalat, in collaborazione con l'Arma dei Carabinieri di Parma, al fine di sensibilizzare i consumatori sul tema delle truffe alle

persone fragili, veicolando messaggi di prevenzione direttamente sulle confezioni.

- La 4° edizione della Coscienza di Zeta, il progetto realizzato nell'Istituto Tecnico Economico E. Tosi di Busto Arsizio, l'IIS E. Alessandrini di Abbiategrasso e l'Istituto Tecnico Economico G.B. Bodoni di Parma, che ha previsto un percorso sulle differenze generazionali invitando gli studenti a guardare oltre le proprie abitudini comunicative, ad allenarsi all'ascolto e a sviluppare strumenti utili per costruire relazioni più equilibrate.

L'attenzione per i territori in cui opera l'azienda viene messa in luce anche dall'impegno da parte dei dipendenti che prendono parte ad attività di volontariato aziendale come, ad esempio, la partecipazione alla giornata della "Colletta alimentare" e alla Milano Marathon.

È da segnalare anche l'attenzione dell'organizzazione nel fornire ai consumatori una comunicazione chiara, efficace e trasparente evitando qualsiasi fenomeno di *green washing*. Oltre a partecipare a tavoli di confronto sul tema per essere sempre aggiornati, Parmalat ha adottato delle specifiche linee guida volontarie volte a supportare le funzioni aziendali coinvolte nel processo di definizione dei *claim* in cui si elogiano i vantaggi ambientali dei prodotti/servizi commercializzati.

Gestione delle Risorse Umane

In un'ottica di valorizzazione delle persone l'azienda si impegna nel coinvolgimento dei dipendenti e nella continua promozione della diversità, equità e dell'inclusione.

Parmalat ha adottato una policy specifica, erogando una formazione ad hoc sul tema e nel 2026 ha ottenuto la certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022, come dettagliato nel capitolo "Pari opportunità - conciliazione dei tempi lavoro vita - politiche di genere" del presente accordo.

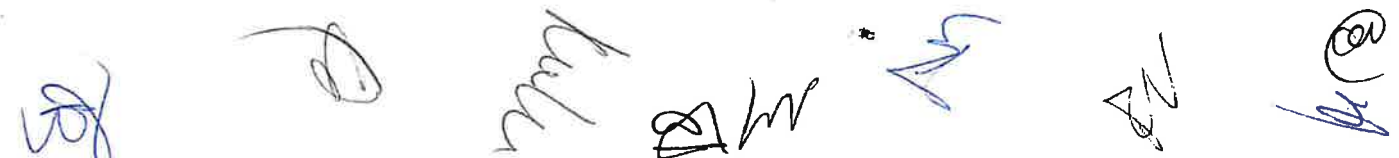
Ma l'attenzione per le persone si esplica anche attraverso una cura sistematica dei temi di salute e sicurezza. Tale impegno è evidente anche grazie

l'ottenimento della certificazione ISO 45001 (salute e sicurezza), come più ampiamente descritto nel capitolo dedicato.

In generale, Parmalat e il Gruppo Lactalis Italia confermano la centralità delle proprie Persone e si impegna a garantirne una gestione basata sui principi di correttezza, integrità e rispetto.

Le persone rappresentano il fattore strategico per garantire competitività aziendale e sviluppo costante e sostenibile del business. In quest'ottica, Parmalat si impegna a:

- Continuare ad integrare, sviluppare e promuovere il multiculturalismo in tutte le attività e i contesti aziendali;
- Garantire l'equità di tutte le politiche in materia di Risorse Umane, promuovere un comportamento inclusivo attraverso l'individuazione delle necessità formative e la formazione continua di tutti i team di senior/middle management;
- Aumentare la diversità all'interno dei leadership team e ad in generale ogni livello dell'azienda;
- Nel ricercare i migliori talenti che si distinguono per la loro professionalità, managerialità e allineamento ai valori aziendali.
- La gestione delle Persone si articola in un sistema organico di strumenti volti all'attrazione dei migliori talenti dall'esterno, alla loro retention, allo sviluppo interno di tutti i dipendenti attraverso tool di Gruppo per la valutazione della performance, del potenziale, delle competenze e della pianificazione dei percorsi di carriera, coerenti con le attitudini e le aspettative dei dipendenti, senza prescindere dal rispetto costante e continuo dei diritti delle persone. Il team di HR Management gestisce tutti gli aspetti relativi agli obiettivi strategici di sviluppo delle Persone, implementando a livello azienda l'*HR Long Term Plan*, che la Direzione HR di Groupe Lactalis costruisce ogni tre anni, con il contributo attivo di tutte le divisioni e di tutte le società.



12. 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.



13. RICAMBIO GENERAZIONALE



Premesso che Parmalat S.p.A. opera 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 proseguire il confronto condiviso e strutturato orientato ad una gestione sostenibile ed efficace del tema del ricambio generazionale che, nell'ambito degli attuali vincoli strutturali del sistema previdenziale e degli ammortizzatori sociali, si svilupperà sia all'interno del Comitato consultivo che all'interno degli incontri sindacali di sito. Tale scambio ha l'obiettivo di valutare strumenti e modalità atti a favorire una progressiva 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, le Parti condividono l'intenzione e l'impegno ad avviare tavoli di confronto per la gestione trasparente, sicura e responsabile di iniziative volte all'integrazione tra il mondo dell'istruzione e quello lavorativo, quale si configura il progetto PCTO - "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (ex alternanza scuola-lavoro). Con il medesimo obiettivo, la prosecuzione e l'ampliamento del progetto di sviluppo di percorsi di formazione avanzata nell'ambito dei già citati ITS, delle collaborazioni con le scuole professionali, di programmi quali "NextGen" nel mondo industriale, controllo di gestione, risorse umane e commerciale (eventualmente estendibili ad altre funzioni) e dell'avvio di un percorso di sperimentazione dell'apprendistato di terzo livello confermano il ruolo centrale di queste sinergie 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 quadriennio 2026-2029.

14. 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 confermano che il valore nominale dei buoni pasto elettronici, attualmente pari a €5,29, per i dipendenti operanti nei siti per cui è prevista l'erogazione, avrà la seguente evoluzione:

VALORE NOMINALE	DECORRENZA
€ 5,79	Dal 1/1/2027
€ 6,00	Dal 1/1/2028
€ 7,00	Dal 1/1/2029

15. 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 neoassunto. 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 e 14^e mensilità e del Tfr.

Inoltre, le Parti convengono, con riferimento al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, di proseguire il percorso di razionalizzazione e semplificazione delle voci retributive, con l'obiettivo di rendere più lineare sia la struttura salariale sia la relativa gestione amministrativa, secondo gli accordi di sito già in essere; ciò avverrà, previa informazione alle RSU 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, su richiesta, a ciascun dipendente interessato un prospetto esplicativo della struttura retributiva attuale e futura.

16. WELFARE AZIENDALE

Poiché le Parti ritengono che le scelte fatte in termini di Welfare risultino favorevoli, sia in termini economici che di relazione, l'azienda ha identificato una piattaforma specializzata nell'offerta di beni e servizi di cui tutti i dipendenti potranno usufruire, qualora decidessero di destinare all'offerta Welfare (nel rispetto dell'attuale normativa fiscale e contributiva vigente) una quota percentuale dell'importo del proprio PVR: in tal caso, l'azienda aumenterà del 16% la somma destinata dal dipendente ai beni e servizi offerti dalla piattaforma di Welfare. Il lavoratore dovrà indicare all'azienda l'eventuale scelta entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno con riguardo all'erogazione dell'anno successivo. Ad integrazione di quanto previsto dal paragrafo A) dall'accordo di Gruppo Parmalat del 14 dicembre 2018, qui integralmente richiamato, la percentuale versata dall'azienda in caso di destinazione del PVR al fondo di previdenza integrativa di settore "Alifond", sarà ugualmente pari al 16%.

La scelta di convertire il Premio Variabile di Risultato avverrà in ragione di multipli del 5% a partire dal 10% (scelta minima) fino al 50% (scelta massima) dell'importo spettante a seguito della relativa consuntivazione; in caso di versamento del PVR al fondo di previdenza integrativa di settore Alifond la quota massima di conversione sarà pari al 100%.

Nel corso di vigenza del presente accordo l'azienda, previa condivisione con la Commissione "Welfare e benessere organizzativo", presenterà a tutti i dipendenti i contenuti e le aree di spesa del credito Welfare, diffondendo secondo le consuete modalità (assemblee, webinar, ecc.), anche con la presenza di

responsabili del provider, le modalità di accesso e fruizione dei bene e servizi offerti.

Qualora entro il 31 dicembre di ciascun anno, la somma destinata al Welfare non sia stata interamente utilizzata, l'eventuale rimanenza potrà essere trasferita all'anno successivo o riconvertita in PVR. Resta inteso che, alla cessazione a qualunque titolo del rapporto di lavoro, l'eventuale rimanenza di capitale presente all'interno della piattaforma e non fruita dal singolo beneficiario, se non diversamente utilizzata, verrà gestita secondo le consuete modalità di erogazione del PVR.

In caso di ulteriori iniziative aziendali in ambito welfare, verrà data opportuna comunicazione alle OO.SS.

17. RETE VENDITA

L'azienda conferma la revisione in corso delle job description, attuate nell'ambito del progetto del "job system", con l'armonizzazione dei contenuti, delle responsabilità per i profili professionali di riferimento, aprendo anche ad opportunità strategiche e sinergiche con le altre società del Gruppo Lactalis Italia. Le parti confermano l'intenzione di continuare ad investire sulla crescita e sullo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici della rete vendita, partendo dalla condivisione delle suddette job description in sede di incontri dedicati.

Nell'ambito delle iniziative rivolte alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, prosegue l'iniziativa che prevede l'innalzamento progressivo degli standard di sicurezza della flotta aziendale, con il mantenimento e l'evoluzione dei **sistemi avanzati di assistenza alla guida** (ADAS). Anche in tema di sostenibilità ambientale, l'azienda si impegna a dotarsi di vetture con un minor impatto inquinante.

L'azienda, infine, conferma che nel corso di vigenza dell'attuale contratto, proseguirà il processo di sostituzione e di aggiornamento della dotazione tecnologica (laptop e smartphone) di tutta la rete vendita.

18. 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;
- f) si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisibilità.

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 13 luglio 2023 corrispondente alla quota 100% della "Tabella Indici Valori", viene incrementato come nelle tabelle di seguito riportate:

Unità di Collecchio e Zevio

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
1°S-1°-2°	3.433,00	3.433,00	3.573,00	3.723,00
3°-3°A	3.113,00	3.113,00	3.253,00	3.403,00
4°-5°-6°	2.789,00	2.789,00	2.929,00	3.079,00

Unità di Piana di Monte Verna – Roma – Napoli (Uff.)

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
TUTTI	2.275,00	2.275,00	2.415,00	2.565,00

Unità di Albano – Catania - Ragusa

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
TUTTI	2.266,00	2.266,00	2.406,00	2.556,00

Unità di Savigliano

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
TUTTI	1.659,00	1.659,00	1.799,00	1.949,00

Unità di Campoformido

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
1°S	1.433,00	1.433,00	1.573,00	1.723,00
1°	1.369,00	1.369,00	1.509,00	1.659,00
2°	1.296,00	1.296,00	1.436,00	1.586,00
3A – 3° - 4°- 5°-6°	1.269,00	1.269,00	1.409,00	1.559,00

Unità di Manfredonia

LIVELLI	2026	2027	2028	2029
TUTTI	1369,00	1.369,00	1.509,00	1.659,00

Fasce Commerciali

FASCIA	2026	2027	2028	2029
1	3.433,00	3.433,00	3.573,00	3.723,00
2	3.397,10	3.397,10	3.537,10	3.687,10
4	3.219,00	3.219,00	3.359,00	3.509,00
5	3.100,00	3.100,00	3.240,00	3.390,00



6	2.919,00	2.919,00	3.059,00	3.209,00
7	2.800,17	2.800,17	2.940,17	3.090,17
8	2.598,86	2.598,86	2.738,86	2.888,86
9	2.477,80	2.477,80	2.617,80	2.767,80
10	2.344,50	2.344,50	2.484,50	2.634,50
11	2.275,00	2.275,00	2.415,00	2.565,00
13	1.858,48	1.858,48	1.998,48	2.148,48
15	1.547,00	1.547,00	1.687,00	1.837,00
16	1.485,00	1.485,00	1.625,00	1.775,00
17	642,00	642,00	782,00	932,00



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 B). 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.

Ferma restando l'attuale struttura degli indici del "Parametro Gestionale" per l'anno 2026, le Parti convengono sulla necessità di rivederne le logiche costitutive, per verificare se tali indici siano tutt'ora in grado di cogliere e valorizzare pienamente gli obiettivi di qualità, efficienza, efficacia e produttività. A tale scopo le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico entro il 31 dicembre 2026, che dovrà formulare proposte di revisione degli indici attualmente utilizzati per le aree produttive, per l'area vendite e per le aree centrali tecniche e amministrative, entro il biennio successivo.

Le OO.SS., il Coordinamento Nazionale e la Direzione Aziendale prenderanno in esame le eventuali modifiche alle norme contrattuali previste dall'Accordo di Gruppo.

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 2026 al 31 dicembre 2029, fatte salve diverse decorrenze pattuite.

Letto, approvato e sottoscritto.

Parmalat Spa

COORDINAMENTO RSU

Sefenia Terenzi

Unione Parmense degli Industriali

FAI - GISL

FLAI - CGIL


Elena Gotti
Proprio

UILA - UIL


Anna Gatti





ALLEGATO A

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

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

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

**ALLEGATO B) all'Accordo integrativo aziendale del 2 ottobre 2026
(Riservato e destinato esclusivamente alla circolazione interna)**

PREMESSA

Il presente documento ha lo scopo di formalizzare e definire quanto stabilito al capitolo "Premio Variabile di Risultato" dell'Accordo integrativo aziendale del 2 ottobre 2026 di cui costituisce parte integrante.

1) PARAMETRI

- a) **"Parametro Redditività"**: come rapporto percentuale tra EBITDA consuntivo ed EBITDA obiettivo di Parmalat, per l'anno di riferimento così come risultante dal bilancio aziendale approvato dal Consiglio di Amministrazione della società.

L' "EBITDA Obiettivo" viene definito come media degli "EBITDA a Budget aziendale" dell'anno di riferimento e dei due anni precedenti. Sarà comunicato entro il 31 marzo di ogni anno dalla Direzione Aziendale al Comitato Consultivo.

Entro il 30 settembre di ogni anno il Comitato Consultivo esaminerà l'andamento dell'indice al 30 giugno precedente, in base alle risultanze della semestrale di bilancio.

I risultati saranno comunicati, a consuntivo, entro il 31 marzo successivo all'anno di riferimento, sempre con comunicazione della Direzione Aziendale al Comitato Consultivo.

b) **"Parametro Gestionale"**

Gli obiettivi saranno proposti dalla Direzione Aziendale alla Commissione Tecnica Paritetica di Stabilimento e successivamente definiti e validati con le RSU di sito e Vendite come da consuetudine consolidata.

Analoghe procedure e modalità saranno utilizzate per la presentazione e la validazione dei risultati da effettuarsi entro il 31 marzo successivo all'anno di riferimento.

Con cadenza bimestrale l'azienda presenterà alle Commissioni Tecniche Paritetiche di stabilimento ed alla Rsu Vendite l'andamento progressivo dei singoli obiettivi.

b1) Gli Indicatori di riferimento per le aree produttive sono i seguenti:

- **Qualità**, come applicazione nel ciclo produttivo delle regole tecnologiche, igienico sanitarie, antinfortunistiche e della certificazione in uso nella prassi aziendale attraverso sistemi di "co-audit" già oggi attuati nel Gruppo; (incidenza 8%);
- **Qualità**, individuata e misurata in base ai reclami provenienti dal consumatore e/o dalla rete distributiva. Il riferimento si basa sulle segnalazioni di non soddisfazione del "cliente" intermedio o finale in coerenza con la procedura reclami; (incidenza 14%);
- **Qualità**, individuata e misurata, internamente al singolo sito produttivo, in base al rapporto tra le produzioni effettuate e prodotto non conforme (incidenza 14%);
- **Efficienza**, come ottimale risultato delle prestazioni lavorative che viene individuata e misurata sulla base del rapporto tra la quantità di prestazione lavorativa diretta impiegata e la corrispondente quantità di produzione "buona" effettuata; (incidenza 16%);
- **Efficienza**, come "costo industriale" €/tons delle produzioni effettuate nei singoli siti (incidenza 20%);
- **Efficienza**, come ottimale impiego dei materiali di consumo e/o delle materie prime e/o imballi, che viene individuata e misurata sulla base del rapporto tra gli utilizzi e la quantità complessiva di prodotto "buono" versata a magazzino (incidenza 8%).

Resta altresì inteso che a livello di sito le Parti potranno destinare, con accordo, una percentuale non superiore al 15% del parametro Gestionale su obiettivi di sicurezza, che saranno individuati con le RSU di sito / vendite. In tal caso, le Parti definiranno anche la diversa incidenza dei parametri restanti. Analogamente, ove già non esistente, le Parti potranno definire a livello di sito strumenti atti a contrastare il fenomeno del micro assenteismo.

A livello di sito, in occasione della definizione degli obiettivi annuali, Direzione Aziendale ed RSU potranno decidere, con accordo, di escludere un massimo di due indicatori. In tal caso, le Parti dovranno rimodulare l'incidenza degli altri indicatori del Parametro Gestionale.

Analogamente sempre a livello di sito, le Parti potranno modificare, con accordo, l'incidenza percentuale dei vari indicatori.

b2) I parametri di riferimento per le Vendite sono:

b2a) CANALE MODERNO (Gdo, Discount) - EXPORT

- FATTURATO NETTO NETTO inteso come fatturato al netto di tutti gli sconti in fattura dei canvass promozionali e degli sconti extra fattura (PFA, contributi e investimenti) (incidenza 24%);
- VOLUMI NETTI intesi al netto dei resi (incidenza 24%);
- INCIDENZA PROMO % come indicatore dell'incidenza percentuale del totale sconti promozionali misurati sul fatturato lordo al netto dei resi meno il totale sconti istituzionali (incidenza 16%);
- QUOTA DI MERCATO inteso come quota di mercato a volume di uno o più prodotti ritenuti strategici (incidenza 16%).

b2b) CANALE TRADIZIONALE - (Normal Trade, Latte Fresco e OOH)

- Fatturato netto netto inteso come fatturato al netto di tutti gli sconti in fattura dei canvass promozionali e degli sconti extra fattura (PFA, contributi e investimenti) (incidenza 24%).
- Volumi netti intesi al netto dei resi (incidenza 24%).
- Incidenza % dei resi inteso come indicatore dell'incidenza percentuale dei volumi di reso misurati sul totale dei volumi lordi (incidenza 16%).
- Volumi mirati inteso come indicatore dei quantitativi obiettivo di uno o più prodotti ritenuti strategici. (incidenza 16%).

L'incidenza degli indicatori "fatturato netto netto" e "volumi netti" non potrà essere inferiore al 48%.

La Direzione Aziendale e la RSU Vendite, in sede di assegnazione degli obiettivi, definiranno i pesi dei singoli indicatori nonché il/i prodotto/i interessati dagli indicatori "quote di mercato" e "volumi mirati".

2) TABELLA INDICI / VALORI E DETERMINAZIONE DEL PREMIO

Gli indici di riferimento, agli effetti del calcolo dell'importo del premio, sono quelli risultanti dalla tabella allegata al presente documento (allegato a) di cui costituisce parte integrante.

Per ogni singolo obiettivo sarà consuntivato il risultato e definito il valore economico da pagare. In relazione al valore assunto dagli indici, verranno erogati importi superiori o inferiori rispetto ai valori definiti nominali (= 100), sulla base della tabella di cui sopra. Al dipendente sarà comunicato il risultato conseguito per ogni singolo obiettivo ed il corrispondente valore monetario del Premio.

Per ragioni di semplificazione amministrativa il Premio sarà pagato in cedolino con un'unica voce denominata "Premio Variabile di Risultato" il cui valore complessivo è dato dalla somma degli importi conseguiti per ogni singolo obiettivo.

Il valore economico del premio sarà determinato collocando sulla tabella Indici Valori il risultato conseguito. In particolare:

- a) per il personale delle funzioni non appartenenti ai gruppi di "Area Industriale" e "Area Vendite", in base al risultato di (indice b1 + indice b2) / 2 ponderato in base al numero dei partecipanti. L'indice b1 è inteso come media ponderale in relazione al numero degli addetti delle singole unità organizzative;
- b) per il personale di Marketing, Trade Marketing, Logistica Secondaria (controlli operativi, gestione depositi, supporto e pianificazione) e Segreteria Direzione Vendite: media semplice (indici canale moderno + indice tradizionale/2);
- c) per il personale di "Qualità Centrale", "Area Tecnica Centrale", "Programmazione e Pianificazione della Produzione", "Analisi e Controllo Performances Industriali" in base alla media ponderata, con riferimento ai volumi dei risultati gestionali dei singoli siti produttivi.

3) VALORI NOMINALI

I valori nominali del Premio, corrispondente alla quota 100% della "Tabella Valori" sono costituiti dai valori previsti dall'Accordo integrativo aziendale del 13 luglio 2023 maggiorati dagli incrementi previsti dal presente accordo.

Il valore nominale del PVR per il personale dell'area vendite di Parmalat S.p.A. mantiene carattere individuale e pertanto i valori attualmente in essere saranno incrementati nelle misure previste dalle tabelle di cui all'accordo stesso.

4) NORME APPLICATIVE DI CARATTERE GENERALE

Il Premio Variabile di risultato ha, come periodo di riferimento, l'anno solare ed il pagamento sarà effettuato unitamente all'attribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per stabilire il rapporto tra gli obiettivi assegnati ed i risultati effettivi, i consuntivi, in sede di esame da parte delle Commissioni Tecniche Paritetiche interessate, saranno "depurati" degli effetti distorsivi imputabili a fatti di carattere esterno non ricompresi negli elementi assunti a riferimento per la definizione degli obiettivi.

Il Premio verrà calcolato proporzionalmente ai mesi interi di effettiva prestazione svolta nell'anno, computandosi, a tale effetto, anche i periodi di assenza dal lavoro per cause per le quali sia prevista la decorrenza della normale retribuzione. Resta fatto salvo il diritto dell'azienda di recuperare le eventuali quote a carico degli Istituti Previdenziali ed Assicurativi.

Per il personale a tempo indeterminato il Premio sarà pagato solo se l'interessato risulterà in forza al momento del pagamento e, in caso di assunzione in corso d'anno, in presenza di almeno due mesi interi di effettiva prestazione. Qualora il dipendente abbia risolto il rapporto di lavoro per pensionamento, il Premio verrà corrisposto in misura proporzionale ai mesi di effettiva prestazione.

Per il personale con contratto a tempo determinato, il Premio verrà riconosciuto in relazione ai mesi interi di effettiva prestazione, sempreché abbia svolto la sua attività per almeno due mesi nell'anno di riferimento.

Per il personale a tempo parziale, il Premio sarà rapportato alla quota percentuale oraria prevista dal contratto nei periodi di riferimento.

Nel caso in cui, nell'anno di riferimento, il lavoratore presti la sua opera per almeno tre mesi in unità organizzative diverse da quella originaria, il Premio verrà calcolato in maniera ponderata rispetto ai singoli periodi di competenza delle varie unità organizzative.

Nel caso di assegnazione definitiva ad una nuova unità organizzativa, il valore economico del Premio sarà quello dell'unità di destinazione.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca di trattamenti remunerativi complessivamente più favorevoli e presti la sua opera in regime di "distacco" presso Società diverse da quelle stipulanti il presente Accordo, i relativi periodi non saranno computati agli effetti del Premio Variabile di risultato.

Così come già previsto dall'Accordo 4 novembre 1989 (ed ivi denominato "Premio di Partecipazione"), il Premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Inoltre, il Premio non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il T.F.R., in quanto per la sua natura di erogazione totalmente variabile, è da intendersi totalmente autonomo e comunque già comprensivo delle incidenze stesse.

Le Parti si danno atto che mantengono piena validità gli accordi attualmente in essere a livello di sito, che definiscono l'erogazione del Premio.

5) SCHEMA DI RIFERIMENTO PARAMETRI - UNITA'/AREE AZIENDALI

Il personale viene "assegnato", ai fini del Premio Variabile di Risultato, alle diverse unità/aree aziendali in base alla Direzione ed al centro di costo di appartenenza.

A) Aree Produttive

A1) Parmalat S.p.A. stabilimenti di:

- Albano S. Alessandro (BG);
- Campoformido (UD)
- Collecchio (PR)
- Catania
- Piana di Monte Verna (CE)
- Ragusa
- Savigliano (CN)
- Zevio (VR).

A2) Manufacturing

- Qualità Centrale
- Area Tecnica Centrale
- Area industriale staff

B) Area Vendite

GDO, Discount, Normal Trade e Latte Fresco, PL, Export, Marketing e Trade Marketing, Out of Home/Prodotti Professionali, Logistica Secondaria (Controlli Operativi, Gestioni Depositi, Supporto e Pianificazione), Segreterie Direzioni Vendite.

C) Altre funzioni

Tutte le aree Funzioni diverse da quelle indicate ai precedenti punti A) e B) e
comunche a titolo esemplificativo:

- a) Direzione Generale
- b) Amministrazione e Finanza
- c) Acquisti
- d) Affari Legali e Societari
- e) Internal Audit
- f) Supply Chain
- g) Risorse Umane
- h) Ricerca & Sviluppo
- i) Sistemi Informativi
- l) Ambiente Salute e Sicurezza Centrale
- m) Management Control
- n) Milk Purchasing
- o) Comunicazione e regulatory

La suddivisione di cui sopra viene aggiornata, d'intesa tra Direzione Aziendale
ed RSU competente (o Coordinamento Vendite) per rappresentanza, in tempo
utile per la assegnazione degli obiettivi e sulla base dei cambiamenti
organizzativi nel frattempo intervenuti.

6) FORMULE DI CALCOLO E MODALITA' OPERATIVE

Le formule di calcolo sono di seguito indicate:

A) PARAMETRO REDDITIVITA'

Viene misurato sull'EBITDA realizzato da PARMALAT S.p.A. nell'anno di
riferimento, così come risulta dai bilanci aziendali redatti secondo i criteri
IAS/FRS, secondo la formula:

$$\text{indice} = \frac{\text{Ebitda consuntivo}}{\text{Ebitda obiettivo}} \times 100$$

I documenti di riferimento sono disponibili presso la sede legale dell'azienda e
sono corredati dalle relazioni della società di revisione contabile.

B) PARAMETRO GESTIONALE

B1) PARAMETRI GESTIONALI AREE PRODUTTIVE

B1a) QUALITA' - co-auditing

L'auditing, sostanzialmente, è la verifica che, nel ciclo produttivo, vengano rispettate tutte le norme interne che investono gli aspetti igienico-sanitari, gli aspetti antinfortunistici, gli aspetti tecnologici.

Il sistema è basato su una serie di domande relative alla presenza di anomalie, alle quali si può rispondere solo in modo affermativo o negativo; a ciascuna di queste domande, viene conferito preventivamente un punteggio. Il calcolo viene eseguito sottraendo dal punteggio disponibile il totale risultante dalla somma dei punteggi relativi alle risposte affermative, dividendo il risultato così ottenuto per il punteggio disponibile e moltiplicando tutto per 100.

Le schede di rilevazione tengono conto delle peculiarità dei singoli siti produttivi e delle produzioni attive nei medesimi e della necessità di assicurare uniformità nei comportamenti e finalità comuni nei vari siti. Le schede di ogni singolo sito conterranno lo schema generale, una serie di punti da esaminare, i punteggi per ciascuna domanda ed i punteggi totali disponibili per i singoli reparti che verranno poi sommati fra loro per ottenere il risultato finale. Le stesse saranno trasmesse alle Commissioni Tecniche Paritetiche di Stabilimento, al fine di renderle concretamente operative.

Le singole Commissioni Tecniche Paritetiche di stabilimento potranno suggerire alla Direzione Aziendale e Qualità Centrale le modifiche che riterranno necessarie per un migliore adattamento alle singole realtà produttive.

Le modalità e la frequenza con cui si effettueranno sono:

- co-auditing esterno = 1 volta/quadrimestre
- co-auditing interno = 1 volta/trimestre

Incaricati dell'effettuazione saranno:

- co-auditing esterno: un Addetto dell'area produttiva + un Addetto della qualità di Stabilimento + un Addetto della Qualità Centrale o componente di un team audit di altro stabilimento
- co-auditing interno: un Addetto dell'area produttiva + un Addetto della qualità di Stabilimento

Le due persone incaricate del co-auditing verranno designate secondo le seguenti modalità: periodicamente la commissione paritetica designerà due gruppi di 6/12 persone (a seconda delle singole realtà produttive), costituiti uno

da personale appartenente alle funzioni di gestione produzione e laboratorio/controllo qualità, l'altro da personale appartenente allo stabilimento. Ai componenti del gruppo degli auditors saranno riservati percorsi formativi specifici.

Al momento dell'effettuazione del co-audit si provvederà al sorteggio delle due persone incaricate, uno per ognuno dei suddetti gruppi, tra i presenti in stabilimento.

Il momento di effettuazione dei co-auditing verrà stabilito dalla Qualità Centrale per conto della Direzione Industriale e comunicato allo stabilimento a mezzo mail.

L'unità produttiva interessata dovrà, entro 1 ora dal ricevimento della comunicazione, iniziare la procedura di co-auditing.

La formula di calcolo sarà la seguente:

$$\text{cons} = (\text{media co-audit int.} + \text{media co-audit est.}) / 2$$

$$\text{indice} = \frac{\text{cons.}}{\text{ob.}} \times 100$$

B1b) QUALITA' - segnalazioni di "non soddisfazione"

Per la valutazione di questo parametro, si prenderanno in considerazione le segnalazioni giunte al numero verde e le segnalazioni provenienti dalla rete vendita e logistica che siano state "certificate", ovvero riconosciute come "vere" dal servizio assicurazione qualità. Il calcolo verrà effettuato considerando il numero di segnalazioni percentualmente riferite al numero di item (unità di vendita) prodotte nel periodo di riferimento. Il calcolo del numero delle segnalazioni avverrà attribuendo valore 0,5 alle segnalazioni definite "occasional" e valore unitario alle restanti.

B1c) QUALITA' - QUALITA' INTERNA

L'indice viene calcolato sul rapporto tra prodotto non conforme e produzioni effettuate (per i siti di Collecchio, Zevio e Savigliano) e sul rapporto tra prodotto non conforme a termine shelf life e produzioni effettuate, per i Siti restanti.

$$\text{Indice} = \frac{\text{Consuntivo}}{\text{Obiettivo}} \times 100$$

B1d) EFFICIENZA – manodopera diretta

L'indice tiene conto della manodopera diretta del singolo stabilimento. Per il calcolo si prenderanno a riferimento i pezzi prodotti (unità vendita) / ore uomo effettivamente lavorate; l'indice si calolerà secondo la seguente formula:

$$\text{indice} = \left(\frac{\text{pz / h cons}}{\text{pz / h ob}} \times 100 - 100 \right) + 100$$

Gli obiettivi saranno assegnati per reparto/linea produttiva.

B1e) EFFICIENZA costo industriale

L'indice viene calcolato valutando lo scostamento tra costo Euro/tons obiettivo/consuntivo.

Per il calcolo si farà riferimento ai costi previsti, per ciascun sito produttivo dal sistema "Anages Plant – Cost" per i seguenti gruppi di voci: "Utilities", "Costi Esterni", "Costo del Lavoro" e "Rifatturazione"

In presenza di una variazione dei Volumi previsti a Budget, l'obiettivo sarà rimodulato tenendo conto del 50% dello scostamento

$$\text{Indice} = \frac{\text{Costi Consuntivo}}{\text{Costi Obiettivo}} \times 100$$

B1f) EFFICIENZA scarti

L'indice viene calcolato valutando lo scostamento in valore dei consumi rispetto agli standard previsti di due tra i seguenti indici: sfrido materia prima/ingredienti, sfrido imballi, perdita di magazzino, surplus di produzione rispetto all'ordine:

$$\text{indice} = \left(\frac{\text{sfrido ob.}}{\text{sfrido cons.}} \times 100 - 100 \right) + 100$$

note:

- perdita di magazzino = quantità a valore del versato a magazzino - quantità a valore della produzione "bollettata",
- surplus di produzione rispetto all'ordine = quantità a valore della produzione ordinata - quantità a valore della produzione versata a magazzino.

All'interno dello stesso stabilimento potranno essere assegnati obiettivi distinti per le singole aree/reparti. In questo caso il risultato sarà comunque unico e dato dalla media degli indici dei singoli obiettivi.

B2) PARAMETRI GESTIONALI AREA VENDITE

CANALE MODERNO (Gdo, PL & Export, Discount)

B2a) FATTURATO NETTO NETTO: il risultato sarà ottenuto sommando i valori del fatturato netto netto (ovvero al netto di tutti gli sconti in fattura, dei canvass promozionali e degli sconti extra fattura, quali PFA, contributi e investimenti) di PARMALAT S.p.A.: totale prodotti eccetto "Freschissimi".

$$\text{Indice} = \frac{\text{Fatturato netto netto consuntivo}}{\text{Fatturato netto netto obiettivo}} \times 100$$

B2b) VOLUMI NETTI intesi al netto dei resi: il risultato sarà ottenuto sommando i volumi netti realizzati da PARMALAT S.p.A.: totale prodotti eccetto "Freschissimi".

$$\text{Indice} = \frac{\text{Volumi netti consuntivo}}{\text{Volumi netti obiettivo}} \times 100$$

B2c) INCIDENZA PROMO%: il risultato sarà ottenuto in base all'incidenza % degli sconti promozionali sui prodotti di PARMALAT S.p.A. riferito al totale prodotti eccetto "Freschissimi".

$$\text{Indice} = \frac{\% \text{ totale sconti promozionali}}{\text{Fatturato lordo netto resi meno sconti istituzionali}} \times 100$$

B2d) QUOTA DI MERCATO: il risultato sarà ottenuto in base al rapporto della quota di mercato obiettivo/consuntivo riferita ai volumi di uno o più prodotti strategici per l'azienda

$$\text{Indice} = \frac{\text{Quota di mercato consuntivo}}{\text{Quota di mercato obiettivo}} \times 100$$

1. CANALE TRADIZIONALE - (Normal Trade - Latte Fresco e Afh)

B2e) FATTURATO NETTO NETTO: il risultato sarà ottenuto sommando i valori del fatturato netto netto ovvero al netto di tutti gli sconti in fattura, dei canvass promozionali e degli sconti extra fattura quali PFA, contribuzioni e investimenti di PARMALAT S.p.A.: totale prodotti, Moderno, Freschissimi e Marchi Locali.

$$\text{Indice} = \frac{\text{Fatturato netto netto consuntivo}}{\text{Fatturato netto netto obiettivo}} \times 100$$

B2f) VOLUMI NETTI (al netto dei resi): il risultato sarà ottenuto sommando i volumi di PARMALAT S.p.A.: totale prodotti + Moderno Freschissimi e Marchi Locali.

$$\text{Indice} = \frac{\text{Volumi netti consuntivo}}{\text{Volumi netti obiettivo}} \times 100$$

B2g) INCIDENZA % DEI RESI: il risultato sarà ottenuto in base all'incidenza % dei resi sul totale dei volumi lordi realizzati da PARMALAT S.p.A.: totale prodotti + Moderno Freschissimi e Marchi Locali.

$$\text{Indice} = \frac{\% \text{ resi consuntivo}}{\% \text{ resi obiettivo}} \times 100$$

B2h) VOLUMI MIRATI Il risultato sarà ottenuto in base ai volumi realizzati nell'anno da uno o più prodotti di PARMALAT S.p.A strategici per l'azienda.

$$\text{Indice} = \frac{\text{Volumi mirati consuntivo}}{\text{Volumi mirati obiettivo}} \times 100$$

