

Verbale di Accordo

In data 16 luglio 2026, a Parma presso la Sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

Tra

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni rappresentata dai Sigg.ri Giorgio Grandi, Alessandra Ghiretti, dagli Human Resources Manager, Alessandra Pometti, Alessandra Carotti, Paola Argia Ucci, Gian Paolo Bruschetta, Dario Pellicelli, Matteo Carrea, Daniela Fiorentino, Nicola Bonini e Andrea Ferrari delle Aree organizzative e degli Stabilimenti Italia, assistita dall'Unione Parmense degli Industriali nella persona di Annunziata Loperfido

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. in rappresentanza del Personale dipendente della predetta Azienda in persona dei componenti firmatari, assistite dalle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl nelle persone dei Sigg.ri Massimiliano Albanese e Alessandro Alcaro, dalla Flai-Cgil nelle persone del Sig. Angelo Francesco Paoletta e della Sig.ra Elisa Cattani e dalla Uila-Uil nelle persone del Sig. Michele Tartaglione e della Sig.ra Raffaele Sette, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali delle predette OOSS.

Si è convenuto e stipulato quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 18 luglio 2023.

Premessa

Nel corso dell'ultimo triennio l'evolversi della situazione geopolitica internazionale, caratterizzata da eventi anche estremamente drammatici, ha generato forte instabilità e variabilità del quadro economico.

Questa condizione, acuitizzata dalla frammentazione geoeconomica in blocchi e dalla generale fragilità e difficoltà della dinamica macroeconomica, sta condizionando i rapporti commerciali tra molti paesi e la stabilità di alcuni settori industriali.

Il quadro di riferimento sopra sinteticamente descritto è stato prevedibilmente accompagnato da una dinamica inflattiva crescente sui prezzi dell'energia e di alcune materie prime (aree entrambe fortemente condizionate da fattori di scarsità e volatilità dei prezzi), con conseguenti sensibili impatti sui vari settori direttamente o

indirettamente coinvolti: la logistica, per esempio, e alcuni comparti manifatturieri tra cui quello alimentare.

In questo senso, il settore alimentare, a tutti i livelli (le filiere agroalimentari, l'industria di trasformazione, il trasporto, la distribuzione e commercializzazione dei prodotti nel rapporto con i clienti e con i consumatori finali) è stato fortemente condizionato da tutte le dinamiche sopra descritte, oltre ad aver dovuto affrontare, con maggiore intensità, e maggiore impatto l'emergenza e le crisi climatiche.

Tutti questi fattori hanno naturalmente inciso sui comportamenti e le aspettative delle singole persone che, in una prospettiva e in un orizzonte di forte incertezza, volatilità dei prezzi al consumo, costi emergenti, imprevedibilità dell'evoluzione della situazione economica futura, hanno assunto un atteggiamento ancora più cauto e conservativo rispetto al proprio modello di consumo e di acquisto, rinforzando i già tendenziali orientamenti all'accantonamento e al risparmio.

Nel settore food, assistiamo, inoltre, a importanti cambiamenti di tipo sociale, demografico-generazionale, culturale, che comportano un importante cambiamento nelle abitudini alimentari, nelle modalità di consumo e in quelle di acquisto: orientamento verso determinate tipologie e gamma di prodotti, alternativi momenti e luoghi di consumo, diversificazione dei canali e delle modalità di acquisto, ulteriore e maggiore attenzione ai fattori di convenienza-prezzo, nonché di fedeltà nei confronti di una determinata marca o brand.

In questo difficile e complicato contesto Barilla, in coerenza con la progressione nell'esecuzione del proprio piano strategico, ha adottato, con particolare riferimento mercato italiano, azioni finalizzate al rafforzamento della leadership nelle varie categorie in cui è presente, focalizzandosi, sul piano operativo e strategico, nel mantenimento e nella crescita delle proprie quote di mercato in termini di volume e valore.

In questo senso risultano centrali le azioni adottate a sostegno dei processi di sviluppo nei mercati a maggior potenziale di crescita, le operazioni di progressivo ribilanciamento dei fattori di valore e marginalità del prodotto rispetto alle dinamiche dei costi, lo sviluppo, l'innovazione e l'upgrading di prodotto e packaging, gli investimenti in termini di marketing e comunicazione per valorizzare gli elementi identitari e di differenziazione in termini di qualità, contenuto e servizio.

Con gli stessi obiettivi le scelte sono accompagnate da rilevanti interventi in ambito industriale attraverso il mantenimento di un costante impegno economico in termini di investimento per migliorare contemporaneamente tutti i fattori legati ai processi produttivi: sicurezza, qualità, efficienza, sostenibilità ambientale.

Rispetto agli elementi di complessità descritti dal quadro di sintesi di questa premessa, assumono particolare importanza i contenuti e le disposizioni adottate nel presente accordo e, più in generale, un sistema di relazioni industriali solido e costruttivo che possa contribuire a garantire competitività ed efficienza in un quadro di rispetto degli equilibri economici e organizzativi e di valorizzazione delle persone come elemento centrale e determinante per lo sviluppo del Gruppo.

Sistema di Relazioni industriali

Il sistema di relazioni industriali del Gruppo, nelle sue diverse articolazioni ed espressioni, ha garantito e favorito un modello consolidato di confronto e interlocuzione tra le Parti, in grado di affrontare le diverse tematiche di natura sindacale emerse nel tempo, relative alla dimensione generale e trasversale o a quella locale.

Partendo da questa oggettiva e positiva condizione, maturata nel corso degli anni e attestata dai contenuti e dall'impianto degli accordi sottoscritti ai vari livelli, le Parti intendono esprimere la loro volontà di confermare, rafforzare e ulteriormente sviluppare l'impianto complessivo delle relazioni industriali, favorendo occasioni e momenti di informazione, confronto e dialogo stabili, efficaci e costruttivi.

Nell'ambito di queste premesse, pur riaffermando il rigoroso rispetto dei reciproci ruoli, le Parti confermano la centralità e la rilevanza di un sistema di relazioni sindacali costruttivo e partecipativo che, in un contesto economico caratterizzato da estrema fragilità e instabilità come descritto in premessa, sia in grado, attraverso il puntuale, concreto e proficuo coinvolgimento dei diversi livelli di responsabilità e delega, di ricercare soluzioni e componimenti idonei a garantire una crescita economicamente sostenibile, il miglioramento dei fattori di competitività complessiva, l'evoluzione organizzativa, in un quadro di sostegno e sviluppo delle condizioni e dei fattori relativi alla qualità del lavoro, all'occupazione e, più in generale, alla valorizzazione delle persone.

Le Parti condividono inoltre la necessità di adoperarsi affinché, nell'ambito dell'esercizio dei vicendevoli ruoli e responsabilità, le tematiche di natura sindacale vengano affrontate e concretamente definite in tempi idonei e funzionali ad assicurare il corretto equilibrio tra esigenze di business, dinamiche organizzative e aspetti sociali.

Comitato ristretto

Ferme restando le prerogative del Coordinamento Nazionale e con l'obiettivo di dare coerenza e congruenza alle impostazioni e agli obiettivi sopra descritti, viene confermata la centralità del ruolo di indirizzo, raccordo e sintesi tra Direzione aziendale e Segreterie Nazionali, sulle tematiche afferenti il Gruppo, disciplinate dal CCNL, e sulle dinamiche-necessità emergenti a livello locale, con particolare attenzione agli investimenti tecnologici, digitali e in IA.

Comitato Aziendale Europeo

Nelle more del recepimento normativo nel nostro Paese della nuova Direttiva Europea sulla regolamentazione dei CAE (2025/2450 del 26.11.2025), le Parti attestano, con particolare riferimento allo specifico Accordo Sindacale di regolamentazione del CAE datato 10.6.2015, il reciproco impegno per favorire il dialogo sociale tra i diversi Paesi e le diverse unità aziendali e sindacali del Gruppo in Europa.

La Direzione aziendale, l'Organizzazione Sindacale EFFAT e la Segreteria di Coordinamento Sindacale sono intervenuti, negli ultimi anni, per rimodulare i contenuti

e l'organizzazione dell'incontro in plenaria e degli incontri di aggiornamento con il Comitato Ristretto CAE, con l'obiettivo di sviluppare ulteriormente gli elementi di conoscenza e informazione reciproca privilegiando un'impostazione transnazionale e trasversale, funzionale a favorire tra i soggetti coinvolti la discussione, l'analisi, il dialogo e il confronto tra le diverse esperienze e realtà, anche di natura socio-culturale.

Viene comunque confermata la centralità di alcune tematiche relative al Gruppo, costitutive della dinamica di confronto e discussione nell'ambito del CAE, quali: i risultati economici, l'andamento e le strategie di business complessive e relative alle singole aree geografiche, le implicazioni di business sull'assetto industriale e gli investimenti, le dinamiche organizzative e occupazionali, le tematiche di sicurezza, nel quadro di riferimento descritto dallo specifico Accordo CAE sottoscritto in data 1.6.2017.

Viene confermata l'impostazione che prevede, durante l'incontro in plenaria, la programmazione di spazi di formazione-informazione con l'intervento di professionisti esterni o interni su tematiche specifiche. Nel corso degli ultimi incontri, a titolo di esempio, ci sono stati contributi su tematiche relative a organizzazione del lavoro, sostenibilità, mercato delle commodity.

In merito alle politiche e ai processi ESG, una volta definito, a livello aziendale, il percorso e le modalità di coinvolgimento degli Stakeholder, il CAE sarà coinvolto con una rappresentanza europea per poter portare il proprio contributo sulle varie tematiche, con particolare riferimento alla dimensione sociale.

Durante gli incontri del Coordinamento Sindacale Nazionale verrà data una specifica informativa sulle attività e i risultati del confronto sociale sviluppato a livello europeo.

Coordinamento Sindacale Nazionale R.S.U.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale è composto da 51 rappresentanti R.S.U. appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, eletti nei siti (e area vendite) italiani.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale è assistito dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo e dalle Segreterie Territoriali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, geograficamente riconducibili ai siti Berilla italiani.

L'elenco nominativo dei componenti del Coordinamento Sindacale Nazionale dovrà essere comunicato alla Direzione aziendale, in modalità unitaria e per iscritto, entro il mese di settembre 2026, specificando nel documento di nomina: l'Organizzazione Sindacale e la R.S.U. di appartenenza. In caso di sostituzione di un componente del Coordinamento Sindacale (a tale proposito si specifica che non sono previste sostituzioni temporanee), la Segreteria Nazionale di riferimento dovrà tempestivamente inviare il nominativo del rappresentante subentrante, in forma scritta (con le indicazioni sopra descritte) alla Direzione aziendale e, per conoscenza, alle altre Segreterie Nazionali.

Le Segreterie Nazionali hanno il compito di verificare, nelle modalità che ritengono opportune, la congruenza, durante gli incontri in plenaria con l'Azienda, tra la composizione nominativa del Coordinamento Nazionale e le relative effettive presenze.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale, integrato nella configurazione organizzativa sopra descritta, ha il compito di esaminare, attraverso il dialogo e il confronto con la Direzione aziendale, le tematiche di dimensione generale che, in particolare, possono riguardare e influenzare la dimensione organizzativa, commerciale e industriale a livello nazionale.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale, integrato nella configurazione organizzativa sopra descritta, ha la responsabilità e il mandato per discutere e sottoscrivere l'Accordo Integrativo Aziendale e, più in generale, gli accordi sindacali applicabili a livello nazionale, definendone, con la Direzione aziendale, le modalità e le condizioni applicative e interpretative.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale viene convocato, in via ordinaria, due volte all'anno: indicativamente a giugno e a dicembre, per consentire, nell'ambito del confronto e del dialogo tra le Parti, un'ideale osservazione e analisi, temporale e qualitativa, dei trend e degli andamenti di business. Durante gli incontri, nel quadro di riferimento dell'art. 2 del CCNL dell'Industria Alimentare, verranno espresse e discusse tematiche e questioni afferenti l'andamento del Gruppo a livello nazionale, quali a titolo esemplificativo:

- andamento e strategie di business del Gruppo a livello nazionale ed internazionale;
- trend/quote di mercato e relative azioni con riferimento alle singole categorie di prodotto;
- situazione dell'assetto produttivo (volumi per ogni sito);
- aspetti sociali e organizzativi;
- tematiche specifiche di natura trasversale: quali salute e sicurezza (anche con riferimento ai contratti di somministrazione);
- indicatori quantitativi e qualitativi relativi all'occupazione (anche con riferimento alla somministrazione);
- prospettive occupazionali e organizzative, con particolare riferimento ad eventuali condizioni legate a problematiche di riorganizzazione e/o a impatti derivanti da innovazioni tecnico-tecnologiche (e loro eventuali implicazioni ai sensi dell'art. 4 Legge 300/1970);
- investimenti di particolare rilevanza (ivi compresi quelli relativi ad AI) che possano determinare sensibili cambiamenti sui processi di produzione, sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione;
- indicatori e contenuti relativi alla formazione professionale;
- sintesi degli indicatori relativi ai processi legati alla sostenibilità o all'ambito ESG;
- composizione di genere dei dipendenti, anche con riferimento agli inquadramenti.

Gli incontri rappresentano anche un'occasione per un esame congiunto sul sistema di relazioni sindacali e su eventuali criticità, al fine di adottare linee di indirizzo funzionali al loro puntuale superamento in linea con quanto definito nelle premesse del presente capitolo.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale può essere convocato, in aggiunta agli incontri ordinari sopra descritti, in via straordinaria su iniziativa della Direzione aziendale o, in forma unitaria, delle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo.

Per gli incontri effettuati in presenza della Direzione Aziendale i rappresentanti della RSU hanno diritto al rimborso delle spese sostenute per la trasferta nei limiti e nelle modalità previste dalle policy aziendali vigenti.

La documentazione utilizzata a supporto degli incontri verrà anticipata dalla Direzione aziendale alle Segreterie Nazionali per permettere una preventiva e più accurata analisi dei dati e dei contenuti. A questo proposito si evidenzia che i documenti, i contenuti, i dati mostrati durante gli incontri hanno, in via generale, natura riservata e confidenziale per tutti i partecipanti al Coordinamento. La Direzione aziendale e le Segreterie Nazionali concorderanno, ai fini del processo di comunicazione sindacale, quali tra le informazioni trasmesse sono qualificabili come segreto industriale.

Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.)

Gli incontri tra Direzione aziendale e R.S.U. di sito o di unità organizzativa, normalmente programmati almeno una volta ogni due mesi, rappresentano l'ordinaria e continuativa forma di confronto e dialogo per le tematiche sindacali riconducibili all'unità di riferimento.

Con questa premessa resta inteso che ulteriori riunioni potranno essere attivate su richiesta di una delle due Parti.

Nell'ambito di questa sfera di relazione, le R.S.U. possono farsi assistere dalle Segreterie Territoriali di riferimento.

Nel quadro di riferimento dell'art. 2 del CCNL dell'Industria Alimentare, l'interlocuzione e il confronto tra Direzione aziendale e R.S.U. avrà come oggetto temi e argomenti attinenti attività, dinamiche e andamenti dell'insediamento produttivo o dell'unità organizzativa di riferimento, quali a titolo esemplificativo:

- andamento produttivo e relativi indicatori di performance, con particolare riferimento ai parametri del PPO;
- condizione e programmazione produttiva, parametri di performance, sviluppo-interventi collegati ai prodotti (qualità, variazioni tecnico-tecnologiche, migliorie-investimenti impiantistici);
- composizione, variazione, gestione del personale occupato (tipologie di contratti, livelli di inquadramento, professionalità, turnover);

- elementi contrattuali, dinamiche o variazioni organizzative e gestionali (orari e modulazione dei turni);
- programmazione della formazione;
- tematiche legate alla salute e sicurezza;
- iniziative specifiche di sito quali, a titolo esemplificativo, quelle legate alla diversità, all'inclusione e alla parità di genere.

Nel richiamare il paragrafo precedente si sottolinea la necessità di prevedere momenti specifici di informazione e consultazione in caso di realizzazione di investimenti che contemplino interventi tecnico-evolutivi basati su automazione, digitalizzazione o AI, tali da generare rilevanti impatti sull'assetto organizzativo o sul contenuto e lo svolgimento delle mansioni.

Le R.S.U. hanno la responsabilità e il mandato di discutere e sottoscrivere, con la Direzione aziendale, il Premio di Produzione per Obiettivi di Sito/Unità organizzativa (nei termini definiti dal presente accordo), e di monitorarne puntualmente (attraverso incontri mensili con la Direzione Aziendale) l'andamento durante il corso dell'anno.

Oltre a quanto sopra esposto, ulteriori incontri potranno essere attivati su richiesta di una delle Parti.

Le Parti si impegnano a studiare e verificare la possibilità di pianificare un corso di formazione per le RSU di mezza giornata con l'obiettivo di approfondire argomenti legati, a titolo di esempio, alle funzioni aziendali (marketing, supply chain, finance, area vendite).

Commissioni tecniche

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali descritto nel presente capitolo, viene prevista l'attivazione di commissioni tecniche paritetiche a cui viene attribuito il ruolo di approfondire e monitorare specifici argomenti e temi.

Resta inteso che le commissioni tecniche, pur non avendo scopi negoziali, nell'esercizio della loro funzione consultiva e istruttoria rappresenteranno un riferimento ed un elemento di collegamento con gli organismi sindacali precedentemente descritti.

Ai fini di cui sopra vengono istituite le seguenti commissioni tecniche paritetiche.

Commissione sicurezza:

- composta da 6 RLS e da 4 rappresentanti della Direzione aziendale;
- ha il compito di monitorare, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, gli indicatori relativi alla sicurezza e, in base a questi, di proporre interventi e iniziative (a livello nazionale e locale) per migliorare tutti i fattori legati alla sicurezza;
- ha il compito di contribuire all'organizzazione della giornata della sicurezza proponendo iniziative di formazione su argomenti attinenti rischi specifici.

Commissione welfare:

- composta da 6 rappresentanti del Coordinamento Sindacale Italia e da 4 rappresentanti della Direzione aziendale;
- ha il compito, in un periodo funzionalmente utile, di effettuare l'analisi e le proposte di intervento rispetto all'utilizzo della piattaforma welfare.

Commissione Diversità ed Inclusione

- composta da 6 rappresentanti del Coordinamento Sindacale Italia e da 3 rappresentanti della Direzione aziendale;
- ha il compito di esaminare e monitorare le proposte e le iniziative sulle politiche di genere e in ambito diversità ed inclusione.

Comitato di Pilotaggio

E' composto da tre rappresentanti, delegati all'ambito della formazione finanziata, e dalla Direzione aziendale. Ha il compito di monitorare, verificare e approvare le proposte di finanziamento nell'ambito di appositi momenti di incontro in cui verrà anche fornita la documentazione a supporto.

Le Commissioni tecniche di cui sopra si riuniranno, in via ordinaria, una volta all'anno (salvo diversa e motivata decisione delle Parti coinvolte) e avranno il compito di esporre al Coordinamento sindacale, durante gli incontri di cui sopra, i contenuti e le proposte maturate nell'ambito del confronto tecnico. Le Commissioni tecniche, in funzione degli argomenti trattati, potranno avvalersi del contributo e dell'intervento di consulenti esterni.

Commissione Fondo Ore Solidarietà

A livello di sito, potrà essere attivata, ove necessario, con riferimento al Fondo Ore Solidarietà, un'apposita Commissione per la valutazione dei requisiti di ammissibilità delle singole richieste, composta da HR o dal Direttore di sito e da tre rappresentanti delle RSU nominati dalle Segreterie Nazionali. Tale Commissione, a seguito della segnalazione di un lavoratore, vista la particolare natura della donazione, dovrà riunirsi e deliberare in maniera tempestiva e puntuale al fine di finalizzare il processo di donazione nel minor tempo possibile.

Per la parte di applicazione operativa si fa riferimento al capitolo "Fondo Ore di Solidarietà" dell'Accordo 18 Luglio 2023.

Agibilità sindacali

I permessi sindacali, così come previsti e disciplinati dalla normativa vigente, dal CCNL dell'Industria Alimentare, da Accordi-riferimenti formati di Sito/Unità organizzativa, a partire dal 1° gennaio 2027, saranno regolamentati secondo la seguente modalità:

Incontri R.S.U.-Direzione Aziendale:

- incontro sindacale coincidente con l'orario individuale di lavoro (es. turno di lavoro assegnato al mattino e incontro sindacale al mattino): possibilità di attivare massimo 8 ore di permesso sindacale retribuito non computato nel monte ore permessi ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa;
- in tutti gli altri casi di incontro tra RSU e Direzione Aziendale i permessi sindacali retribuiti saranno computati nel monte ore permessi previsto, fatte salve le prassi locali esistenti.

La Direzione, ove possibile, compatibilmente con i vincoli operativi relativi alle attività del Sito, si adopererà per l'adozione di criteri di proporzionata ripartizione nell'organizzazione degli incontri.

Incontro Coordinamento sindacale:

- a) 8 ore di permesso sindacale non computato nel monte ore permessi ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa.

*Per i rappresentanti che hanno una distanza dalla sede di lavoro alla sede dell'incontro di Coordinamento maggiore di 300 chilometri, nella giornata di viaggio precedente l'incontro e quella successiva (in caso di impossibilità di rientro) è previsto il seguente trattamento: permesso sindacale retribuito non computato nel monte ore ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa;

- b) nei casi di attività preparatorie (giorno precedente alla data del coordinamento, preventivamente segnalato all'Azienda da parte delle Segreterie Nazionali) o nei casi di prolungamento delle attività stesse, saranno riconosciute ulteriori 8 ore di permesso sindacale retribuito non computato nel monte ore ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa per ogni giornata aggiuntiva.

Incontro Commissione Tecniche:

- 8 ore di permesso sindacale non computato nel monte ore permessi ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa.

*Per i rappresentanti che hanno una distanza dalla sede di lavoro alla sede dell'incontro di Commissione tecnica maggiore di 300 chilometri, nella giornata di viaggio precedente l'incontro e quella successiva (in caso di impossibilità di rientro) è previsto il seguente trattamento: permesso sindacale retribuito non computato nel monte ore ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa.

Incontro CAE:

- 24 ore di permesso sindacale non computato nel monte ore permessi ex CCNL/Accordi-riferimenti formali di Sito/Unità organizzativa con riferimento all'attuale organizzazione dell'incontro CAE annuale in plenaria.

Si stabilisce inoltre quanto segue:

- Gli Incontri relativi ai Direttivi sono esclusi dalla regolamentazione del presente disciplinare.
- Le richieste di fruizione dei permessi sindacali possono essere effettuate esclusivamente dalle Segreterie Territoriali attraverso una richiesta scritta che deve pervenire alla Direzione aziendale nei tempi previsti dalla regolamentazione vigente.
- In caso di superamento, durante l'anno solare, del monte ore dei permessi sindacali spettante, eventuali ulteriori richieste di permesso per l'esercizio delle attività sindacali, saranno gestite attraverso l'istituto del "permesso non retribuito" e non sarà più ammessa l'anticipazione dei permessi sindacali relativi al monte ore dell'anno successivo.
- La Direzione aziendale fornirà, con cadenza quadrimestrale, l'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali alle Segreterie Territoriali con il dettaglio per Organizzazione, permessi RSU, permessi Direttivo, permessi per attività con l'Azienda a livello nazionale.
- Le Organizzazioni Sindacali, nelle loro diverse articolazioni nazionali e territoriali, assumono l'impegno di regolamentare la fruizione dei permessi sindacali disciplinandone l'utilizzo in base al monte ore assegnato e alle modalità di comunicazione.

Salute e Sicurezza

Le Parti, nel riaffermare e rinnovare l'obiettivo condiviso "zero infortuni", confermano la necessità e la volontà di attribuire massima centralità ai temi della salute e sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro.

Al fine di dare concretamente seguito agli obiettivi sopra indicati, le Parti, nel quadro di riferimento e di consapevolezza dei loro diversi e reciproci ruoli, assumono l'impegno di cooperare in maniera attiva e continuativa per sostenere azioni e attività finalizzate ad assicurare al personale interno ed esterno il maggior livello di sicurezza nello svolgimento del lavoro.

A questo proposito assume particolare rilevanza il sistema di interlocuzione tra Direzione aziendale, R.L.S., e in maniera più ampia, R.S.U., che, seppur nell'ambito delle specifiche competenze attribuite dalla legge e dai contratti, si prevede che sia costantemente basato sul coinvolgimento puntuale e preventivo di queste ultime, dell'intera popolazione aziendale e su un rapporto aperto, efficace e partecipativo.

Nell'ambito della suddetta impostazione, con particolare riferimento all'insieme delle iniziative e delle azioni condivise, assume una peculiare rilevanza il ruolo delle Parti nel promuovere e accrescere il livello di consapevolezza e sensibilità di tutte le persone, attraverso la socializzazione, la diffusione delle informazioni e la formazione e, più in generale, della cultura della sicurezza.

L'Azienda, coinvolgendo i diversi livelli della propria organizzazione, è intervenuta con rilevanti investimenti economici e tecnici per realizzare il progressivo adeguamento dei processi, dei layout e, in generale, delle proprie strutture operative e industriali, con l'obiettivo di coniugare finalità e obiettivi di maggiore sicurezza, migliore qualità, minore impatto ambientale e maggiore efficienza.

Il Modello di Sistema Integrato di Gestione Sicurezza, Ambiente ed Energia è stato sviluppato in accordo con le norme tecniche internazionali ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, ed è stato introdotto in tutti gli Stabilimenti in Italia. In armonia con l'adozione di questi modelli gli stessi siti sono stati sottoposti, con esito positivo, ad una verifica e certificazione da parte di un ente terzo esterno per la verifica e la certificazione dei suddetti tre standard.

L'attività di auditing interna ed esterna, peraltro, è costante: per garantire il mantenimento dello status acquisito e per stimolare il continuo e progressivo miglioramento degli standard. A titolo esemplificativo specifichiamo che, nel corso dell'anno 2025, sono stati svolti in Italia 92 audit, di cui 60 integrati sicurezza-ambiente-energia, 12 integrati sicurezza-ambiente, 11 su prevenzione incendi.

Le Parti sottolineano come la formazione specifica delle persone sui temi della salute e sicurezza, nelle sue diverse forme, sia da considerarsi fattore primario per raggiungere gli obiettivi sopra indicati. A questo fine, per massimizzare il livello di sensibilità e presa di coscienza da parte delle persone, questi temi sono stati puntualmente inseriti all'interno dei corsi di formazione finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali: per sottolineare come la sicurezza e la prevenzione debbano essere considerati quale parte integrante del lavoro ordinario svolto quotidianamente.

In relazione ai percorsi di training uno specifico ambito riguarda l'addestramento, con sessioni dedicate di formazione, per le Squadre di Emergenza (SEA): per la gestione del primo soccorso, per la gestione delle evacuazioni, per affrontare i principi antincendio e le eventuali emergenze di natura ambientale.

Con l'obiettivo di dare continuità e consequenzialità alle iniziative intraprese sui temi della salute e sicurezza, è proseguito il percorso inizialmente ispirato al progetto "Analisi cultura della sicurezza".

In base, infatti, ai risultati conseguiti e registrati durante le precedenti sessioni di assessment, citate nel Capitolo Sicurezza dell'Accordo di Gruppo 23.7.2023, sono state pianificate due fasi di sessione formativa, tra gli anni 2023 e 2025, per tutta la popolazione aziendale: un primo intervento di due ore e un secondo incontro, più approfondito, di 4 ore, con il principale obiettivo di rispondere in modo mirato alle esigenze di intervento emerse durante i precedenti assessment.

Il percorso si è concluso nel 2026 con un ulteriore assessment che ha messo in evidenza i trend di miglioramento rispetto alla misurazione iniziale, confermando l'efficacia delle azioni formative e organizzative implementate.

Nell'ambito del modello di relazioni industriali descritto nel precedente capitolo del presente accordo, le Parti concordano nell'assegnare un ruolo peculiare alle R.S.U. di sito e, in particolare per le distinte attribuzioni di responsabilità, agli RLS, affinché, attraverso l'abituale interlocuzione con la Direzione aziendale, si facciano parte attiva e dinamica nel promuovere comportamenti, attenzione e sensibilità rispetto ai temi della salute e sicurezza.

Coerentemente con il suddetto paragrafo, la Direzione aziendale assume l'impegno di adottare nei confronti degli RLS, come interlocutori principali e diretti sulle tematiche del presente capitolo, un modello di comunicazione aperto, trasparente, partecipativo e preventivo, con l'obiettivo di permettere loro di esercitare integralmente la loro funzione, compresa l'attività di monitoraggio di tutti gli ambiti e le dinamiche afferenti la sicurezza. Gli RLS, a loro volta, si impegnano al vincolo della riservatezza rispetto ai dati sensibili aziendali acquisiti nell'esercizio del loro ruolo.

Pur considerando che gli RLS nei siti produttivi sono stati consultati con una frequenza mediamente superiore a quella minima prevista dal precedente Accordo di Gruppo, le Parti oltre a confermare la medesima prassi e il medesimo proposito, prevedono la possibilità di ulteriori incontri su specifica richiesta. Gli RLS, che continueranno ad essere coinvolti in specifici percorsi formativi promossi dalla Direzione aziendale, hanno il compito di stimolare e suggerire la ricerca di soluzioni efficaci (sul piano tecnico ed organizzativo), di migliorare gli standard di sicurezza, di mantenere il costante collegamento con le R.S.U. di riferimento e, ove necessario, con gli interlocutori delle ditte coinvolte negli appalti.

Allo stesso modo gli RLS delle Unità organizzative dell'Headquarter o dell'Area Vendite avranno la possibilità di approfondire specifiche tematiche relative alle loro aree di riferimento (es. smart working, tematiche legate alla mobilità sul territorio).

Nel richiamare il paragrafo precedente si sottolinea la necessità di prevedere momenti specifici di informazione e consultazione in caso di realizzazione di investimenti che contemplino interventi tecnico-evolutivi basati su automazione, digitalizzazione o AI, tali da generare rilevanti impatti sull'assetto organizzativo o sul contenuto e lo svolgimento delle mansioni.

Viene confermata l'organizzazione della "giornata della sicurezza", quale momento formativo ed informativo sulla salute e sicurezza per le persone che, per ruolo e responsabilità aziendale e sindacale, sono maggiormente coinvolte su queste tematiche. Le Parti si impegnano a definire una modalità o un'iniziativa che possa coinvolgere, nella stessa giornata, le persone nei vari siti.

Nell'ambito delle attività della Commissione Sicurezza verranno approfonditi i percorsi di verifica e valutazione sullo "stress da lavoro correlato" effettuati e le relative misure eventualmente adottate nei vari siti/aree organizzative, nonché le iniziative formative programmate ed implementate sui vari aspetti legati alla sicurezza.

Sostenibilità ambientale

Il rispetto dell'ambiente ha sempre costituito un elemento fondamentale e centrale per lo sviluppo delle attività aziendali.

Nel contesto attuale, caratterizzato da sfide ambientali, sociali e geopolitiche crescenti, l'uso sostenibile delle risorse energetiche rappresenta una priorità fondamentale per Barilla, che si impegna costantemente a promuovere la cultura della sostenibilità e dell'efficienza energetica in tutti i suoi siti.

In questo ambito assumono particolare importanza i fattori comportamentali, la sensibilità e il coinvolgimento di tutte le persone impegnate nel ciclo produttivo, anche attraverso azioni e confronti maturati con il coinvolgimento diretto delle Organizzazioni Sindacali. I parametri legati al miglioramento dei fattori ambientali sono infatti elemento di discussione e analisi al CAE, al Coordinamento Sindacale e a livello di R.S.U. (passando anche attraverso il PPO di Sito).

Con queste premesse le Parti intendono confermare la centralità e strategicità di una responsabilità congiunta tra lavoratori e Azienda nell'adozione di azioni finalizzate al miglioramento dei fattori collegati all'impatto ambientale. Allo stesso tempo, con queste finalità, come risulta da altri punti del presente accordo, le Parti intendono confermare il loro impegno per ricercare modalità condivise di coinvolgimento e sensibilizzazione delle persone per operare nell'ottica del miglioramento continuo.

Seguendo gli standard internazionali e le normative locali, il Gruppo ha sviluppato una gestione responsabile delle risorse idriche ed energetiche, portando a un risparmio continuo nel tempo ed a un accurato sistema di gestione dei rifiuti. I siti produttivi sono monitorati e controllati ogni anno attraverso audit interni, attività di certificazione e visite da parte delle autorità competenti. Le analisi vengono effettuate sulle acque di mandata e di scarico per monitorarne i parametri, e sui rifiuti per individuare i corretti impianti di trattamento per il recupero o lo smaltimento.

Le scelte strategiche aziendali confermano e rinforzano l'attenzione sia verso l'efficientamento energetico che verso l'autoproduzione da fonti rinnovabili, al fine di ridurre gli impatti ambientali e la dipendenza dal gas naturale. A conferma di ciò la politica di acquisto dell'energia di Barilla privilegia l'acquisto di energia elettrica da fonte rinnovabile.

Al fine di rendere operativa questa politica energetica, Barilla ha sviluppato e avviato nel 2024 uno specifico piano di ingenti investimenti specificatamente dedicato agli Stabilimenti, denominato Energy & Water Plan, che prevede progetti di efficientamento energetico, di autoproduzione e di aumento di energia elettrica e termica prodotte da fonte rinnovabile, che saranno realizzati nel periodo 2025-2030.

In coerenza con quanto sopra descritto l'Azienda si è posta l'obiettivo al 2030 di raggiungere 24 MWp di potenza installata per l'auto-produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, sviluppando, tra le altre iniziative e progetti, un piano di investimenti graduale, in Italia, indirizzato all'installazione di impianti fotovoltaici.

Nell'ambito di queste politiche e scelte energetiche l'Azienda si è dotata in tutti i siti che producono pasta di impianti di trigenerazione ad alto rendimento per la produzione congiunta di energia elettrica, termica e frigorifera. Questi impianti, riducendo l'impiego

di combustibili fossili rispetto alle modalità di acquisto dalla rete nazionale, permettono di ridurre gli impatti ambientali migliorando l'efficienza energetica e aumentando l'indipendenza e l'autonomia energetica dei processi produttivi.

Tutti gli Stabilimenti hanno implementato un Sistema di gestione dell'ambiente integrato con lo scopo di ridurre gli impatti ambientali generati dalle produzioni ed hanno ottenuto l'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) in accordo con gli stringenti requisiti ambientali dettati dalla nuova Direttiva Europea sulla Prevenzione e Controllo Integrati dell'Inquinamento denominata IPPC.

Nel corso dell'ultimo biennio l'Azienda ha deciso di sviluppare un sistema per calcolare gli impatti ambientali dei propri prodotti e di elaborare delle Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD) in accordo con lo schema internazionale sviluppato da un prestigioso istituto internazionale svedese (www.environdec.org): gli indicatori misurati sono l'Impronta di Carbonio (Carbon Footprint) e l'Impronta Idrica (Water Scarcity).

Barilla è la prima Azienda Alimentare in Italia (e la seconda al mondo) ad avere sviluppato (e fatto certificare da un ente terzo) un tale sistema di calcolo denominato Barilla EPD System: il percorso è iniziato nel 2010 calcolando gli impatti ambientali della pasta di semola in blu box prodotta nei Pastifici italiani, per poi estendere la medesima metodologia ai prodotti degli altri brand come Mulino Bianco, Harry's e WASA. Alla fine del 2022 è stato pubblicato il primo EPD Book Barilla, successivamente aggiornato nel 2024 (Book EPD Barilla 2024), per illustrare come si articola e declina il Sistema EPD Barilla includendo le attività necessarie per mantenerlo aggiornato (come le raccolte dei dati), lo sviluppo dei modelli di calcolo, le verifiche necessarie per garantirne la certificabilità.

Per quanto riguarda il percorso di sostenibilità Barilla esprime il proprio impegno verso il mondo in cui viviamo anche attraverso l'accesso al buon cibo a un numero crescente di persone, creando momenti di condivisione e promuovendo l'inclusione e lo sviluppo delle comunità in cui operiamo.

Il Sustainability Compass di Barilla traduce lo scopo dell'Azienda — *La gioia del cibo per una vita migliore* — in una direzione strategica chiara per gli anni a venire. Al centro ci sono i prodotti Barilla, che definiscono l'Azienda da generazioni: espressione di gusto, qualità e possibilità di inserirsi in una dieta equilibrata. Attorno, quattro priorità interconnesse guidano le azioni e orientano le scelte di business: Prodotti, Persone, Clima e Filiera.

Così tutte le attività ESG si allineano e contribuiscono agli obiettivi al 2030 definiti per ciascun pilastro orientando decisioni e azioni lungo l'intera filiera dei prodotti Barilla, dal campo alla tavola.

Uno dei pilastri fondamentali del modello di business è l'approccio basato sulla filiera responsabile e sull'agricoltura sostenibile, che garantisce la qualità e la resilienza delle materie prime, tra cui il grano duro, il grano tenero, la segale e il basilico. Questo approccio è sostenuto da programmi consolidati quali il Codice di Agricoltura Sostenibile (SAC) e le regole del programma di Agricoltura Sostenibile, che definiscono i principi per un approvvigionamento responsabile.

Negli anni, questo approccio ha permesso di raggiungere importanti traguardi nelle principali filiere:

-grano duro: il programma Barilla Sustainable Farming è attuato attraverso il Manifesto del Grano Duro e la piattaforma digitale GRANODURO.NET*, che fornisce agli agricoltori consigli agronomici in tempo reale;

-grano tenero: due specifici framework regolano la coltivazione sostenibile. La Carta del Mulino in Italia e la Charte Harrys in Francia. Nel 2025 è stata avviata la prima fase del programma di agricoltura rigenerativa di Barilla, che ha coinvolto circa 250 aziende agricole italiane con 4.159 tonnellate di frumento tenero;

-segale: la Carta Wasa, adottata in Germania e in Svezia, stabilisce norme agronomiche specifiche volte a ridurre le emissioni di gas serra derivanti dalla coltivazione della segale;

-basilico: Barilla utilizza esclusivamente basilico italiano, secondo i principi della Carta del Basilico, in un quadro di riferimento proprietario in materia di sostenibilità sviluppato in collaborazione con il CNR-IBE, l'Università Cattolica del Sacro Cuore e il CERSAA.

Barilla collabora con i propri partner per accompagnare la transizione verso un'agricoltura sostenibile per le materie prime strategiche: promuovendone l'innovazione, assicurandone la disponibilità nel lungo periodo, allineando gli sforzi per far sì che il valore creato non rimanga solo all'interno dell'Azienda, ma si estenda alle comunità e agli ecosistemi che la sostengono.

Barilla collabora con università e istituti di ricerca per monitorare la salute del suolo e le performance ambientali lungo le filiere. Istituti di ricerca come CNR-IBE, le Università di Torino, Bologna e Tuscia, insieme a organizzazioni come WWF, contribuiscono con competenze scientifiche a validare le pratiche agricole e a monitorare i risultati ambientali.

In tutti i suoi siti produttivi, Barilla lavora per utilizzare energia e acqua in modo più efficiente, investendo nelle fonti rinnovabili, migliorando i processi industriali e rafforzando il proprio sistema produttivo.

Energia e acqua sono essenziali in ogni fase della produzione, dalla macinazione del grano alla realizzazione di pasta, prodotti da forno e sughi. Per Barilla, migliorare l'uso di queste risorse non è solo una sfida tecnica, ma un valore condiviso all'interno dell'organizzazione, che coinvolge ingegneri, team di stabilimento e tutte le persone che ogni giorno contribuiscono a rendere la produzione più efficiente.

Negli ultimi due decenni, l'Azienda ha costruito un sistema strutturato di gestione ambientale nelle proprie fabbriche. Ad oggi 28 stabilimenti sono certificati secondo lo standard internazionale di gestione ambientale ISO 14001 e 25 stabilimenti anche secondo lo standard di gestione dell'energia ISO 50001: sistemi che consentono di monitorare continuamente i consumi, individuare opportunità di miglioramento e condividere le migliori pratiche tra i diversi siti.

All'efficienza energetica si affianca un utilizzo crescente di fonti rinnovabili. Dal 2008, l'energia elettrica utilizzata per produrre marchi come Mulino Bianco, Pan di Stelle, Gran Cereale, Wasa, Harrys e i sughi Barilla è interamente coperta da certificati di energia rinnovabile, le Garanzie di Origine. Parallelamente, l'Azienda sta ampliando la produzione di energia rinnovabile direttamente nei propri siti. Nel tempo, questo approccio strutturato ha dimostrato che la continuità, sostenuta da strategie industriali chiare, è ciò che trasforma l'ambizione in risultati misurabili.

Nel 2025, Barilla ha aderito alla Science Based Targets initiative (SBTi), un'iniziativa globale che aiuta le aziende a definire obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra in linea con la scienza e con l'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C. Questi obiettivi guidano gli investimenti dell'Azienda in efficienza energetica, energie rinnovabili e filiere agricole più sostenibili. Negli ultimi tre anni Barilla ha più che quadruplicato la capacità fotovoltaica installata nei propri stabilimenti, superando gli 8 MW di potenza installata. Nuovi impianti sono stati realizzati in diversi siti, tra cui Rubbiano (Bakery e Sughi), Foggia, Melfi e Thiva, oltre ad Ascoli Piceno e Cremona, operativi da aprile 2026. Ulteriori impianti a Novara, Ferrara e Celle continueranno ad ampliare questa capacità nei prossimi anni.

I miglioramenti in termini di efficienza riguardano anche i processi industriali e i servizi ausiliari. In diversi siti, i sistemi energetici sono stati analizzati in modo integrato per massimizzare il recupero di calore, ottimizzare i servizi e ridurre la dipendenza dal gas naturale. I progetti in corso in stabilimenti come La Malterie, Novara e Castiglione delle Stiviere rappresentano investimenti approvati superiori a 11 milioni di euro, consentendo riduzioni sia dei consumi energetici sia delle emissioni.

La gestione responsabile dell'acqua è un altro elemento fondamentale. Nei siti più esposti al rischio di scarsità idrica, progetti mirati stanno migliorando i sistemi di raffreddamento e i processi industriali per ridurre i consumi idrici, mantenendo qualità e sicurezza del prodotto. Negli ultimi tre anni, Barilla ha quasi triplicato l'acqua riciclata nei propri stabilimenti produttivi nelle aree a stress idrico, raggiungendo nel 2025 110.537 m³ di acqua riciclata e riutilizzata.

Tra gli ulteriori esempi di implementazione vi sono lo Stabilimento dei sughi di Rubbiano e La Malterie, dove gli interventi sui sistemi di raffreddamento stanno contribuendo a migliorare sia l'efficienza energetica sia quella idrica. Un'altra iniziativa importante è stata realizzata nello stabilimento di Foggia, dove l'aggiornamento del sistema di filtrazione dell'acqua potabile contribuirà a ridurre i consumi idrici, con benefici attesi a partire dal 2026.

Formazione

In linea con le azioni finalizzate alla valorizzazione del contributo professionale offerto dalle persone nei vari livelli organizzativi e funzionali, assumono un significato primario e strategico i momenti di formazione.

Il presupposto di cui sopra risulta ulteriormente rilevante se collegato al quadro di sollecitazioni e sfide esogene e interne a cui è soggetta l'organizzazione aziendale, quali: dinamiche di business, evoluzione nell'interazione con i mercati-geografie e clienti di riferimento, trasformazione dei processi operativi, modifica dei rapporti interfunzionali, evoluzione dei sistemi informativi, sviluppo e innovazione di prodotto e dei processi propri del network industriale, nonché agli obiettivi di miglioramento della produttività, competitività e performance complessiva del Gruppo.

Con l'obiettivo, quindi, di rispondere in maniera sempre più idonea, efficace e qualitativamente appropriata alle esigenze aziendali e alla valorizzazione del contributo

individuale delle persone, sono stati programmati ed effettuati momenti di formazione finalizzati all'adeguamento e alla crescita delle competenze e delle conoscenze individuali di natura professionale, "trasversale/comportamentale" e personale.

In particolare:

- nelle aree organizzative dell'Headquarter e delle vendite, avvalendosi della pluralità e della flessibilità degli strumenti a disposizione (modalità e-learning alternativa alle modalità di training in aula), con focalizzazione, nell'ultimo biennio, su sicurezza, contenuti tecnico-funzionale, relativi a leadership-sviluppo individuale, linguistica, energia-ambiente;

- nell'area Operations, in relazione alla specifica necessità di ribilanciare la fisiologica diminuzione delle competenze tecnico-specialistiche dovuta all'accentuato turn-over degli ultimi tre anni, è stata particolarmente importante la modalità di formazione tramite affiancamenti e modalità on the job, pur mantenendo gli standard di formazione in aula, con focus su argomenti come sicurezza, contenuti tecnico-funzionali, tecnologia-qualità.

In maniera, poi, omogenea all'interno del Gruppo, sono stati attivate le iniziative formative finalizzate ad assicurare i fattori di compliance interna.

Partendo dalla valorizzazione delle esperienze formative maturate negli ultimi anni, che hanno interessato, come detto, in maniera pervasiva e costante le persone inserite nelle diverse unità organizzative, e ponendosi l'obiettivo di rendere maggiormente efficaci e funzionali i programmi e i contenuti formativi, le Parti intendono sottolineare la rilevanza strategica del concetto di "processo continuo" legato alla formazione su cui coinvolgere i lavoratori.

Viene inoltre confermato, anche per il futuro, l'impegno a mantenere e, ove necessario, a potenziare gli standard formativi maturati e descritti nei diversi periodi di vigenza contrattuale.

Considerando in termini di prospettiva i temi della formazione, nel confermare l'impegno a garantire un numero minimo di ore di formazione per tutte le persone, mediamente allineata ad almeno 10 ore, le Parti intendono confermare la funzione strategica e fondamentale della formazione, quale elemento centrale per sostenere lo sviluppo e la competitività aziendale attraverso l'apporto e la valorizzazione del contributo professionale delle persone.

Valutando, quindi, in maniera prospettica, il quadro di complessità, variabilità e trasformazione, più volte richiamato nel presente accordo, che inciderà sui vari livelli e sulle varie aree-funzioni dell'organizzazione aziendale, le Parti sottolineano l'importanza e la necessità di pianificare e identificare, attraverso un'analisi puntuale e preventiva, gli interventi formativi idonei ad alimentare un ciclo virtuoso di miglioramento delle performance aziendali rispetto alle strategie definite, attraverso il contestuale processo di apprendimento, crescita delle persone e dell'organizzazione, qualità del lavoro. Tale impegno dovrà esercitarsi in tempi congrui rispetto alla pianificazione delle attività.

Per le finalità sopra descritte assumono, infatti, particolare rilievo i periodici momenti di analisi e confronto congiunto tra i responsabili aziendali e le Organizzazioni Sindacali di riferimento, per analizzare le necessità e i fabbisogni formativi, l'efficacia dei contenuti e degli strumenti di apprendimento adottati, le competenze e le conoscenze che si ritiene prioritario aggiornare e sviluppare.

L'impostazione di un'interlocuzione costruttiva e fattiva sulle tematiche relative alla formazione assume particolare spessore se coniugata ai fattori, attuali e futuri, di trasformazione-innovazione tecnologica-digitale-AI, che le Parti, nell'ambito dei reciproci ruoli e responsabilità, hanno la funzione di esaminare attivando momenti di confronto in termini di potenziali adattamenti e implicazioni per ciò che concerne mansioni, ruoli, applicazioni operative, assetti e processi organizzativi.

Con riferimento ai paragrafi precedenti l'Azienda conferma la propria volontà e il proprio impegno a consolidare e, ove possibile e necessario, potenziare i propri piani di formazione e apprendimento dedicati al personale, articolando le modalità di erogazione (e-learning, aula, esperienziale-on the job) e le tematiche trattate in relazione alle priorità organizzative o di business e alle specificità (ruoli e mansioni) dei fruitori.

Viene altresì confermato il ruolo propositivo e di monitoraggio delle Organizzazioni Sindacali, alle quali l'Azienda, nell'ambito dei consueti momenti di confronto, in funzione delle richieste ricevute, aggiornerà il quadro di riferimento delle iniziative formative, con l'obiettivo di approfondire i fabbisogni, i contenuti, le finalità e le eventuali migliorie delle azioni intraprese e programmate, così da poter favorire e massimizzare il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

Con particolare riferimento all'ultimo aspetto citato e alle diverse macroaree organizzative-funzionali, viene sottolineata la necessità di pianificare e potenziare percorsi di acquisizione teorico-pratica di competenze specialistiche, finalizzati all'appropriata e accurata gestione delle condizioni maturate a fronte dell'accelerazione del turnover generazionale (regolato da specifici accordi) avvenuto tra la seconda metà del 2024 e il primo trimestre del 2026. Questa distinta necessità assume, naturalmente, particolare rilevanza per l'area dei siti produttivi e per la funzione Ricerca e Sviluppo, dove risulta più critica la relazione tra know how specialistico e l'evoluzione tecnico-tecnologica già adottata e da implementare. Le Parti condividono di avviare conseguentemente dei confronti a livello di sito/sede e forza di vendita su tali tematiche.

Per i programmi di formazione da attivare e da consuntivare, l'Azienda si avvarrà della possibilità di ricorrere, in via preventiva, a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio Fondimpresa. Il Comitato di pilotaggio avrà il compito, insieme alla Direzione aziendale, di monitorare, verificare ed approvare le proposte di finanziamento nell'ambito di appositi momenti di incontro in cui verrà anche fornita la documentazione a supporto. La Direzione Aziendale assume l'impegno di fornire alla Rappresentanza dedicata ai programmi di finanziamento una documentazione dettagliata rispetto ai progetti formativi che sono stati oggetto del finanziamento esterno.

Appalti e terziazizzazioni

Nel richiamare il quadro di riferimento e di regolamentazione degli artt. 4 e 4bis del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare, le Parti intendono confermare la generale importanza per l'Azienda di preservare, valorizzare e sviluppare il know-how e le competenze tecnico-tecnologiche proprie del personale dipendente e alcuni principi di riferimento e linee guida, anche di natura operativa, relativi alla gestione degli appalti e delle terziazizzazioni:

-nel premettere che i processi e le attività direttamente pertinenti alle fasi di trasformazione e confezionamento rappresentano elementi centrali, strutturali e strategici dell'assetto complessivo del Gruppo, in materia di appalti e terziazizzazioni si fa riferimento all'art. 4 del vigente CCNL Industria Alimentare;

-in coerenza con il quadro sopra indicato risulta essenziale mantenere, sostenere e accrescere i fattori di competenza distintiva e specializzata propri delle mansioni e dei ruoli adibiti ai suddetti processi;

-per le aree e le attività che, invece, sono o saranno soggette a processi e progetti di terziazizzazione, vengono confermate le linee di gestione attualmente adottate nell'ambito dei contratti e dei rapporti con le aziende appaltatrici, in fase di assegnazione e di svolgimento dell'appalto, con particolare riferimento alla dimensione documentale (perdura internamente l'utilizzo della piattaforma web nata nel 2010 per rendere disponibili e accessibili alle funzioni responsabili le informazioni e i documenti aggiornati relativi alle ditte esterne che operano presso i vari stabilimenti) e alla disciplina di natura sociale: applicazione di contratti di settore, rispetto dei requisiti contrattuali (compreso l'applicazione di eventuali clausole sociali previste dagli specifici contratti di settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative applicati dalla società appaltatrice), rigoroso rispetto della normativa assicurativa e previdenziale, rispetto del Codice etico aziendale;

-con l'obiettivo di mantenere un sempre più efficace ed idoneo livello di cooperazione e coordinamento, ai sensi di quanto previsto dal D.lgs 81/2008, soprattutto nell'ambito delle condizioni attinenti la salute e sicurezza di tutti i lavoratori occupati, l'Azienda continuerà a mantenere e sviluppare specifiche procedure interne, per monitorare in maniera continuativa e puntuale, anche in ottica di miglioramento, per la gestione dei lavori in appalto: incontri di informazione e allineamento con le ditte appaltatrici (con frequenza diversa in funzione della complessità tecnico-organizzativa dei lavori, ma, in certi casi, anche con cadenza settimanale o quindicinale), la riunione con le ditte appaltatrici (almeno una volta l'anno), gli audit organizzati con specialisti interni o con professionisti esterni. Di tale attività di monitoraggio l'Azienda darà puntuale comunicazione alle RSU di sito, nell'ambito dell'incontro annuale di informazione;

-nell'ambito dell'attuale regolamentazione degli aspetti contrattuali relativi alla gestione degli appalti, viene confermata la vigente rigorosa impostazione dell'Azienda in materia di prevenzione igiene e sicurezza sul lavoro rispetto alle ipotesi di sospensione o risoluzione del contratto in essere;

-nell'ambito delle ordinarie funzioni e attribuzioni assegnate agli RLS di sito, integralmente confermate e fattivamente garantite, assume particolare e significativo rilievo il loro ruolo di osservazione, monitoraggio, collaborazione e sensibilizzazione attivo con i referenti aziendali e di interlocuzione informale con gli RLS delle aziende appaltatrici.

Contestualmente viene sottolineato il ruolo propositivo affidato agli RLS Barilla in termini di monitoraggio, sensibilizzazione e comunicazione nei confronti della struttura aziendale di riferimento e di collegamento con gli RLS delle ditte appaltatrici.

Su richiesta delle RSU di sito verrà pianificato un incontro annuale di informazione generale sull'andamento e la gestione gli appalti, mentre, a livello di coordinamento, potrà essere richiesta, con congruo anticipo, una mappatura sintetica delle attività appaltate nei vari siti.

Organizzazione, Persone e Trattamenti economici

Dinamica occupazionale

In relazione al processo di turnover che ha caratterizzato, con un diverso impatto numerico, i vari Siti negli ultimi anni, con l'obiettivo di riequilibrare l'assetto degli organici e il relativo mix di competenze necessarie, partendo comunque dal presupposto di una accentuata/crescente variabilità e di un parziale riassetto dei volumi e dalla necessità di valutare e ponderare gli impatti organizzativi legati ai processi di innovazione tecnico-tecnologica-automazione, viene tracciato un modello di riferimento per i percorsi di inserimento del personale, con particolare riferimento alle aree Operations.

L'Azienda, in coerenza con quanto precedentemente concordato e, in via generale, effettuato, conferma la propria volontà di alimentare, per il futuro, percorsi di stabilizzazione che, attraverso un sistema progressivo di passaggi ascrivibili ad istituti previsti dalla normativa contrattuale e di legge vigente, potranno prevedere anche un periodo massimo di 24/30 mesi di contratto di somministrazione in Staff Leasing.

Le diverse fasi sopra descritte e la determinazione delle relative proporzioni numeriche saranno comunque determinate dalla necessità di conciliare gli inserimenti con le oggettive necessità organizzative collegate ad un idoneo livello di flessibilità, alla sostenibilità economica, alla competitività e all'efficienza complessiva dei siti, nonché gli elementi soggettivi e di professionalità del personale interessato.

Resta inteso che il percorso sopra descritto, pur rappresentando un indirizzo ed una linea di riferimento per l'Azienda, non comprende alcune condizioni specifiche e pregresse, maturate in un diverso e particolare contesto organizzativo e produttivo.

Rispetto a quanto sopra esposto le Parti intendono mantenere e consolidare, a livello centrale e locale, un attento monitoraggio e confronto sulle dinamiche relative alla progressiva e graduale stabilizzazione degli organici.

Fattori organizzativi e gestionali di sito

In considerazione della necessità espressa dalle Parti di ricercare un distinto equilibrio tra il confronto sviluppato a livello centrale e una dinamica negoziale decentrata, delle potenziali necessità di ricercare elementi di adattamento rispetto a condizioni-regolamentazioni-prassi locali, l'Azienda procederà, in funzione delle priorità di intervento, a coinvolgere le Organizzazioni Sindacali locali per l'apertura di un confronto.

Resta inteso che eventuali soluzioni adottate a livello di singolo Sito dovranno comunque e necessariamente essere collocate in un quadro di sostenibilità, e coerenza con riferimento a quanto previsto, applicato e condiviso a livello di Gruppo.

Regolamentazione dei buoni pasto

A far data dal giorno 1.9.2026 l'erogazione del buono pasto (ticket restaurant), ove presente, non prevederà la "quota di partecipazione" a carico del lavoratore applicata al valore nominale e stabilita dagli Accordi di Sito.

A partire dal giorno 1.1.2027 il riconoscimento del buono pasto (ticket restaurant) verrà esteso al personale assunto con contratto a tempo determinato (compresi i lavoratori in somministrazione).

Per quanto qui non espressamente normato continueranno ad essere applicate le condizioni e le modalità di erogazione attualmente previste nei singoli Siti interessati.

Permessi

A decorrere dal 1/9/2026 si definisce quanto segue.

Viene estesa nella fascia di età compresa tra 0 e 14 anni la possibilità per entrambi i genitori di astenersi alternativamente dal lavoro per un giorno retribuito all'anno per la malattia di ogni figlio, con riferimento a quanto previsto dall'art. 40 ter lettera B CCNL e quale condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni contrattuali sopra richiamate.

Si prevedono 16 ore annue di permesso retribuito, utilizzabili anche in modalità frazionata ad ore, per lo svolgimento delle pratiche preadottive. Le ore di permesso saranno riconosciute previa presentazione di idonea documentazione.

Le Parti stabiliscono, in sostituzione di quanto indicato al capitolo "Permessi speciali" dell'Accordo del 18.07.2023, di riconoscere al personale 16 ore retribuite complessive annuali ed individuali, utilizzabili anche in modalità frazionata ad ore, per le seguenti specifiche casistiche:

- inserimento all'asilo nido/infanzia dei figli di età fino a 4 anni, previa presentazione di certificazione rilasciata dalla struttura;
- visite pediatriche/specialistiche dei figli fino a 14 anni di età, previa documentazione rilasciata dal medico;

- assistenza dei genitori anziani con età pari o superiore a 75 anni secondo le causali e le modalità previste dall'art. 40 ter lettera F) CCNL.

Si stabilisce inoltre che quanto sopra definito è da considerarsi come trattamento complessivo ed aggiuntivo a quanto previsto dall'art. 40 ter lettere A) (ultimo comma) e F) CCNL.

Si conferma quanto previsto dall'accordo stipulato tra le parti in data 24.11.2016, nel quale, con riferimento alla Legge n.76 del 20.5.2016, sono stati formalmente estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso i trattamenti e le disposizioni contrattuali aziendali previste per le persone coniugate.

In coerenza con le misure di miglior favore declinate nel presente paragrafo si prevede, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, quanto segue:

- durante il periodo di 90 giorni previsto dall'art. 47 CCNL relativo alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia della persona con disabilità certificata ai sensi della Legge n.68/99, viene prevista l'integrazione del trattamento economico fino al raggiungimento del 50% della retribuzione lorda diretta.

Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla

Preso atto dello stato patrimoniale del Fondo, costantemente monitorato dagli Organi preposti e certificato dalla redazione del bilancio annuale (ultimo riferimento Bilancio d'esercizio 31.12.2025 approvato), le Parti, nel rispetto dei ruoli definiti dallo Statuto e dal Regolamento, e nella consapevolezza di dover salvaguardare prioritariamente la sostenibilità economica complessiva del Fondo, intendono raccomandare il mantenimento delle prestazioni previste nel paragrafo Area Sanitaria, punto 1 a) e b) dell'Accordo Integrativo di Gruppo 21.9.2018, e suggerire, contestualmente, un'analisi finalizzata all'ampiamento delle prestazioni sanitarie previste.

Nell'arco temporale della vigenza contrattuale del presente accordo, potrà essere rivalutata, attraverso un ulteriore approfondimento eventualmente effettuato nell'ambito delle rispettive prerogative assegnate alle Parti sindacali e agli Organi del Fondo, la possibilità di una nuova finestra di adesione al Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla.

Parità di Genere, diversità e inclusione

Le Parti firmatarie del presente accordo confermano la loro posizione di fermo, assoluto e incondizionato contrasto a qualsiasi forma o comportamento di natura discriminatoria.

Nell'ambito delle reciproche aree di responsabilità si impegnano, quindi, a collaborare affinché la dignità e il rispetto della persona trovi concreta ed effettiva centralità nell'ambito della dinamica organizzativa e relazionale all'interno dell'Azienda.

Le Parti, nell'attestare che l'Azienda ha proceduto ad adottare una serie di strumenti e azioni aventi l'obiettivo di prevenire ed evitare ogni tipo di discriminazione potenzialmente collegata ad aspetti personali, professionali o organizzativi, nello stesso tempo ribadiscono il proprio impegno e il proprio proposito di promuovere ogni iniziativa, anche di natura contrattuale, atta a favorire i processi di inclusione delle molteplici espressioni di diversità.

In linea più generale, in coerenza con i capoversi sopra esplicitati, i principi di diversità, inclusione e uguaglianza sono parte integrante dei valori e della cultura Barilla, espressi e declinati nel Codice Etico aziendale, perseguiti e tradotti nelle attività operative e nelle policy interne, e vengono ritenuti fondamentali per generare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, basato sulla valorizzazione delle differenze e il coinvolgimento delle persone.

Le Parti sottolineano il fatto che negli ultimi anni sono stati raggiunti all'interno dell'Azienda significativi risultati, frutto dell'impegno di tutte le persone e delle componenti organizzative e sindacali, per promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione, nella convinzione che questo impegno sia in grado di rispondere a finalità di ordine etico e sociale, contribuendo a sostenere la strategia di crescita della società.

Nel panorama di azioni e principi richiamati nel presente capitolo, le Parti esprimono un particolare e determinato reciproco impegno per evitare e scongiurare qualsiasi forma di molestia (verbale e non) a tutela di tutte le persone direttamente o indirettamente impegnate nei luoghi di lavoro aziendali.

Nel quadro di condivisione dei principi e delle finalità generali espressi dal "Protocollo d'intesa sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro" sottoscritto in data 12.9.2022 da Unione Italiana Food e dalle Segreterie Generali di Fai-Cisl, Flai Cgil, Uila-Uil, con l'obiettivo di monitorare le dinamiche e i trend collegati ai temi suesposti, l'Azienda fornirà, in occasione degli incontri con il Coordinamento Sindacale Nazionale, la composizione di genere dei dipendenti, il quadro degli inquadramenti contrattuali, considerando che una più dettagliata informazione viene già comunicata alle Segreterie Nazionali attraverso il documento biennale rapporto parità uomo-donna (D.lgs 11 aprile 2006 n. 198).

In questa direzione, con particolare riferimento al contesto produttivo, viene rinnovato l'impegno da parte dell'Azienda di continuare a considerare, nell'ambito delle valutazioni finalizzate alla realizzazione di interventi o investimenti di natura tecnico-impiantistica, compatibilmente con i vincoli legati alla funzionalità-layout dei processi produttivi, le condizioni e gli impatti di tipo ergonomico che assicurino i migliori standard di qualità e sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative permettendo così anche il rispetto delle diversità legate al genere.

Nell'ambito di queste finalità è stata prevista, nel nuovo accordo di regolamentazione dell'istituto dello smart working, una previsione contrattuale secondo la quale, il personale vittima di violenza di genere per cui sono state previste misure specifiche di prevenzione o sostegno, e per le quali sia emersa la necessità di rimodulare alcuni aspetti

relativi alla dimensione vita-lavoro (ad esempio particolari condizioni logistiche o di orario), potranno accedere ad una delle due misure di fruizione dello smart working di miglior favore in funzione della gravità e della necessità relativa alla specifica situazione personale emersa.

Con particolare riferimento al tema della violenza di genere, l'Azienda considera il contrasto a questo fenomeno parte integrante dell'impegno per garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso.

Attraverso il progetto "Il filo di Arianna", Barilla sostiene percorsi di prevenzione e di supporto, contribuendo a creare reti di protezione e accompagnamento per le persone che vivono situazioni di violenza. Un'iniziativa che rafforza l'impegno concreto nel promuovere la sicurezza e il rispetto, dentro e fuori l'Azienda.

Inoltre l'Azienda aderisce a network italiani come "Valore D", che da anni lavorano con continuità sul tema della violenza di genere, mettendo a disposizione strumenti di informazione, sensibilizzazione e formazione. Attraverso la piattaforma Yunicity, le persone di Barilla possono accedere al percorso formativo "Contro la violenza". Il percorso è articolato in quattro tappe - dalla verifica delle conoscenze iniziali, a contenuti di ispirazione e contributi di esperti, fino ad attività pratiche - e ha l'obiettivo di fornire strumenti utili per comprendere la complessità del fenomeno e favorire la costruzione di una cultura inclusiva e rispettosa, nei luoghi di lavoro e nella società.

In questo quadro di riferimento Barilla si impegna a diffondere negli stabilimenti informazioni utili e accessibili, dando visibilità anche al Numero Nazionale Antiviolenza e Stalking 1522, attivo 24 ore su 24.

L'Azienda partecipa inoltre a manifestazioni e raccolte fondi a sostegno di realtà impegnate sul territorio, come Fondazione Libellula e il Centro Antiviolenza di Parma, rafforzando il legame con le comunità locali.

In ogni sito, la Direzione aziendale e le RSU, potranno concordare di intraprendere iniziative di sensibilizzazione o formazione su questo tema, coinvolgendo centri specializzati come avvenuto, a titolo esemplificativo, presso lo Stabilimento di Ascoli attraverso il coinvolgimento dell'Associazione "Donna con te".

Con l'obiettivo di accompagnare e sostenere i percorsi di Diversità e Inclusione all'interno dell'Azienda è stata affidato ad uno specifico organismo organizzativo aziendale (Global Diversity and Inclusion Board), composto da dipendenti e da consulenti esterni, il ruolo di armonizzare, coordinare e indirizzare le politiche e le iniziative di "Diversità e Inclusione" a livello globale e nei vari paesi.

Allo stesso modo, con l'intenzione di tradurre e implementare localmente la progettualità e le azioni attinenti l'area della Diversità e Inclusione, sono stati ulteriormente sviluppati e rafforzati i gruppi ERG, che, costituiti da dipendenti e diversificati rispetto alle diverse potenziali aree di intervento, nelle diverse sedi hanno dato vita a diverse tipologie di iniziative costituendo in numerose occasioni partnership

di collaborazione e sostegno con l'associazionismo locale e le comunità del territorio di riferimento.

In merito al percorso citato nel Contratto Integrativo del 2023, relativo al piano pluriennale a livello globale per eliminare qualsiasi eventuale ed ingiustificabile divario retributivo legato al "genere", si precisa che dopo una prima fase in cui sono stati coinvolti i Paesi con il più alto numero di dipendenti, il programma, basato sul sistema del calcolo statistico della regressione multipla, è stato affinato e completato con la copertura di tutti i Paesi in cui sono presenti dipendenti Barilla.

Inoltre, in ottemperanza alla normativa vigente, al fine di promuovere una cultura aziendale fondata sui principi di responsabilità, trasparenza, rispetto della diversità, inclusività, correttezza e integrità, contrasto al mobbing e alla molestie sul luogo di lavoro, Barilla conferma l'istituzione di un Sistema di Whistleblowing, definito all'interno della "Corporate Whistleblowing Policy", che delinea il relativo quadro normativo comunitario, e della "Local Whistleblowing Policy - Italy", che chiarisce come Barilla si sia conformata alla normativa nazionale di recepimento della relativa direttiva unionale, per permettere alle persone di segnalare comportamenti non in linea con il Codice Etico Barilla/Policy/Procedure, o con la Legge/Regolamentazione vigente.

Il sistema sopra citato prevede tre diversi canali che permettono segnalazioni sia in forma orale che in forma scritta (anche anonima): la Piattaforma Whistleblowing Barilla raggiungibile attraverso l'intranet aziendale OneBarilla - sezione Ethics & Compliance e, per i soggetti esterni, anche dal sito barillagroup.com, la Barilla Whistleblowing Hotline con una numerazione dedicata all'Italia che non prevede costi per il chiamante e, infine, tramite un incontro riservato, a seconda della materia, con il Comitato di Compliance e Audit di Gruppo, il Comitato Locale di Whistleblowing o l'Organismo di Vigilanza interno.

Ogni segnalazione sarà inizialmente e preliminarmente esaminata dall'area Internal Audit, HR e Compliance, debitamente formati ed istruiti in merito alla gestione delle segnalazioni, e qualora le segnalazioni dovessero risultare idonee ad un processo di ulteriore analisi nell'ambito del sistema di Whistleblowing, le stesse verranno prese in esame attraverso le seguenti ulteriori fasi: una prima fase di valutazione sulla veridicità e dimostrabilità dei fatti riportati da parte del Comitato competente per la gestione della stessa, che stabilirà, per una seconda fase, l'eventuale coinvolgimento delle funzioni/esponenti aziendali pertinenti.

Sarà, a questo punto del processo interno, il Comitato che gestisce la segnalazione ad assumere una decisione rispetto al caso sottoposto, arrivando a formulare, se lo ritiene opportuno, una raccomandazione alle funzioni competenti per l'adozione delle necessarie ed appropriate azioni correttive.

L'Azienda si impegna ad adottare i più alti e rigorosi standard di riservatezza e confidenzialità nella gestione delle segnalazioni, nonché a tutelare il segnalante in buona fede rispetto ad ogni possibile comportamento ritorsivo.

Premio di produzione per obiettivi

Il Premio di Produzione per obiettivi ha rappresentato e continua a rappresentare un istituto contrattuale centrale nel promuovere i percorsi di miglioramento continuo relativi ai fattori di sicurezza, qualità, efficienza e competitività complessiva di tutti i siti/aree organizzative.

Oltre alle finalità descritte nel precedente capoverso, il Premio di Produzione per Obiettivi, partendo dalla dinamica del percorso e del confronto sindacale, a livello di Gruppo e a livello locale (attraverso la condivisione negli accordi di sito degli indicatori di risultato e dei relativi target, nonché nelle fasi di monitoraggio e di confronto per l'adozione dei necessari correttivi operativi), ha assunto un ruolo fondamentale nel permettere e favorire il coinvolgimento delle persone e la comunicazione tra le diverse funzioni presenti nei siti/Aree organizzative.

Nell'ambito delle suindicate premesse, si stabilisce quanto segue.

Con l'esclusione del parametro della redditività aziendale, nella determinazione degli indicatori dei parametri Prestazione, Sicurezza-Ambiente e Qualità (nonché il relativo peso percentuale e i target di riferimento) si procederà a livello di singolo sito/Area organizzativa per permettere la massima focalizzazione sulle specificità e le priorità locali/organizzative, così da poter essere maggiormente efficaci e coerenti rispetto agli obiettivi specifici di miglioramento.

Il Premio di produzione per obiettivi (PPO) è costituito dai seguenti parametri e dalla seguente regolamentazione.

1) Parametro redditività aziendale

I premi dei diversi Siti/Aree organizzative prevederanno il parametro della redditività aziendale (il cui valore economico viene definito nella tabella di cui al paragrafo 6) che sarà rappresentato dall'incidenza percentuale del Reddito Operativo sul valore dei Ricavi del bilancio consolidato della Barilla G. e R. Fratelli S.p.A., redatto secondo i criteri IAS/IFRS.

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

- base: confronto del risultato dell'anno di riferimento con il miglior risultato dell'incidenza percentuale del Reddito Operativo sul valore dei Ricavi dei precedenti quattro anni (escluso quello di riferimento) diviso due;
- obiettivo: confronto del risultato dell'anno di riferimento con il miglior risultato dell'incidenza percentuale del Reddito Operativo sul valore dei Ricavi dei precedenti quattro anni (escluso quello di riferimento);
- supero: confronto del risultato dell'anno di riferimento con il 130% del miglior risultato dell'incidenza percentuale del Reddito Operativo sul valore dei Ricavi dei precedenti quattro anni (escluso quello di riferimento).

I risultati intermedi tra base e obiettivo e tra obiettivo e supero saranno calcolati per interpolazione lineare.

2) Parametri di Sito

Nei premi dei Siti produttivi e dei mulini verranno inseriti tre parametri specifici (il cui valore economico viene definito nella tabella del paragrafo 6): Prestazione, Sicurezza-ambiente, Qualità, con il seguente meccanismo di funzionamento.

In ogni sito dovranno essere definiti uno o più indicatori di riferimento per ognuno dei suddetti parametri, e per ognuno di essi dovranno essere definiti un peso percentuale e i target di riferimento per base, obiettivo, supero.

Gli indicatori dovranno essere scelti, in via esclusiva, tra i seguenti elementi:

- parametro prestazione: MAPE, OEE, Incidenza manodopera, Scarto, Sovrappeso;
- parametro ambiente-sicurezza: per la parte ambiente indicatori relativi a consumo dell'acqua, consumo di CO2, consumo energia, gestione dei rifiuti. Per la parte sicurezza indicatori relativi a indice di frequenza (IF), interventi completati rispetto al numero di segnalazioni effettuate, numero di segnalazioni effettuate rispetto a tematiche specifiche di sicurezza.

Ai fini dell'applicazione dell'indicatore sicurezza viene confermato quanto stabilito nell'Accordo Integrativo 12.11.2014: il parametro relativo alla sicurezza dovrà essere direttamente previsto nel caso in cui il Sito abbia ottenuto, nell'anno precedente a quello di riferimento per la determinazione e discussione del PPO, un risultato dell'indicatore "indice di frequenza" (IF) superiore al miglior risultato dell'indice di frequenza degli ultimi tre anni dell'area Bakery o dell'area Meal solutions (con riferimento all'area Operations di appartenenza del sito stesso);

- parametro qualità: lamentele da consumatore in PPM, LQI, DMQT.

Per ognuno dei suddetti indicatori verrà determinato:

- un valore base (indicativamente riferito al risultato dell'anno precedente) pari al 30% del messo in palio, un valore obiettivo (indicativamente riferito alla previsione di budget dell'anno di riferimento) pari al 100% del messo in palio, un valore supero (generalmente riferito ad un significativo miglioramento del target indicato come obiettivo) pari al 130% del messo in palio. I risultati intermedi tra base e obiettivo e tra obiettivo e supero saranno calcolati per interpolazione lineare.

Il grado di raggiungimento del singolo parametro, per la relativa erogazione, sarà determinato dalla media ponderata del risultato dei singoli indicatori in relazione al loro peso percentuale stabilito dall'accordo di sito.

3) Parametri dell'area Vendite e dell'Headquarter

Con riferimento alla determinazione degli indicatori per l'area delle Vendite e per l'area dell'Headquarter (Uffici e RDQ), nel confermare quanto sopra descritto in riferimento ai termini di funzionamento del sistema Base/Obiiettivo/Suero, si stabilisce di delegare

alle Parti, direttamente coinvolte nella negoziazione, l'individuazione di specifici indicatori rispetto ai parametri efficienza, sicurezza/ambiente, qualità.

4) Contributo individuale al risultato (CIR)

In caso di raggiungimento, in base alla disciplina sopra esposta, da parte del singolo parametro della fascia del supero (riferimento minimo 100,1%-riferimento massimo 130%), il valore economico specifico da riconoscere al lavoratore sarà riproporzionato in funzione dell'indicatore CIR (contributo individuale al risultato), riferito al numero di eventi per malattia maturati individualmente nell'anno solare di riferimento del premio in base alla seguente tabella:

Numero di eventi	Riconoscimento supero oltre il 100%
Fascia 0-3	100% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Fascia 4-5	60% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Fascia 6-8	30% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Maggiore di 8	0

*Per evento di malattia si intende l'assenza dal lavoro certificata/giustificata.

Non verranno considerati ai fini di cui sopra gli eventi, debitamente certificati, collegati a ricovero ospedaliero (compreso day hospital) e alle assenze effettuate per lo svolgimento di terapie salvavita (ex art. 7 Decreto Legislativo 119/2011), le eccezioni collegate a condizioni soggettive relative a situazioni di particolare e critica fragilità di salute segnalate e attestate dal medico competente.

Le Parti stabiliscono che quanto indicato al punto 4) ha efficacia a far data dal 1/1/2027, mentre per l'anno 2026 viene confermata la modalità di applicazione del CIR prevista dall'accordo del 18.07.2023.

5) Modalità di stipulazione del PPO

Il percorso finalizzato alla stipulazione del PPO prevede una serie di incontri di confronto tra la Direzione e le R.S.U. (R.S.A. area vendite) per la definizione degli indicatori e dei relativi target di riferimento attraverso l'analisi degli andamenti e dei trend di risultato, delle priorità di budget e di miglioramento, delle variabili tecniche, tecnologiche e organizzative potenzialmente correlate alle prestazioni del sito/Area organizzativa di riferimento.

Con l'obiettivo di dare la massima efficacia allo strumento del premio variabile rispetto alle finalità declinate all'inizio del presente capitolo, si stabilisce che l'Accordo sul PPO dovrà essere sottoscritto localmente entro e non oltre la data del 30 aprile di ogni anno.

In caso di mancata sottoscrizione entro i tempi indicati nel precedente capoverso, verrà effettuato un passaggio di verifica e confronto in presenza delle Organizzazioni Territoriali di riferimento. In caso, poi, di ulteriore mancata sottoscrizione dopo 15 giorni dalla data

dell'incontro fissato alla presenza delle Segreterie Territoriali, si procederà con l'adozione del PPO sottoscritto l'anno precedente, aggiornato, in termini di target di raggiungimento e scostamento (per la determinazione di base, obiettivo, supero) ai riferimenti di budget dell'anno in corso.

6) Valore economico del PPO

Anno	Redditività	Prestazione	Ambiente- sicurezza	Qualità	Totale importo
2026	890,00	1.300,00	470,00	400,00	3.060,00
2027	890,00	1.300,00	470,00	400,00	3.060,00
2028	930,00	1.360,00	490,00	420,00	3.200,00
2029	980,00	1.430,00	515,00	435,00	3.360,00

7) Valore economico del PPO dello Stabilimento di Muggia

Nel quadro del percorso di integrazione dello Stabilimento di Muggia si stabilisce che il valore del Premio di produzione per obiettivi del Sito, a differenza di quanto previsto dall'Accordo 5.8.2020, sarà come di seguito determinato:

Anno	Redditività	Prestazione	Ambiente- sicurezza	Qualità	Totale importo
2026	630,00	910,00	334,00	280,00	2.154,00
2027	705,00	1.020,00	374,00	315,00	2.414,00
2028	790,00	1.140,00	420,00	354,00	2.704,00
2029	890,00	1.300,00	470,00	400,00	3.060,00

Si stabilisce fin d'ora che il valore del premio relativo agli anni 2030 e 2031 sarà aumentato rispettivamente di Euro 140,00 lordi e Euro 160,00 lordi, importi che contribuiranno a determinare il valore complessivo del premio che sarà pattuito per il quadriennio contrattuale 2030-2033.

A fronte di quanto previsto nel presente paragrafo non verrà più preso come riferimento il criterio e la tabella di determinazione del premio inserita nell'accordo 5.8.2020.

8) Per il personale assunto con contratto a tempo determinato (compresi i lavoratori in somministrazione), in relazione all'inattuabilità tecnica della regolamentazione declinata nel presente capitolo, viene previsto quanto segue:

- il premio sarà determinato in misura forfettaria pari al 60% del valore del messo in palio;
- il premio sarà riproporzionato in base ai mesi di durata del contratto nell'anno solare di riferimento;
- il premio sarà liquidato a dicembre, o alla cessazione del rapporto se antecedente al mese di dicembre, in misura pro quota rispetto ai ratei maturati durante l'anno;

-il premio non sarà previsto in caso di dimissioni limitatamente alla quota riferita all'anno in corso coincidente con le dimissioni stesse nei casi di durata complessiva del rapporto di lavoro inferiore a 4 mesi.

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

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

Con riferimento al Personale già cessato nel corso del corrente anno, prima della sottoscrizione del presente accordo, le Parti hanno inteso dare continuità all'Accordo di Gruppo del 18.07.2023, ancorché scaduto, continuando ad erogare il PPO per l'anno 2026 con le modalità ivi previste.

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

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

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

Welfare

Con riferimento a quanto previsto in materia di Welfare nell'accordo 18.7.2023, e al conseguente percorso, effettuato con il coinvolgimento e il contributo della Commissione Tecnica Sindacale, di analisi, pianificazione e realizzazione delle previsioni contrattuali, le Parti, prendendo atto del livello di soddisfazione espresso dal personale rispetto a questa soluzione, stabiliscono l'estensione, per la vigenza del presente accordo, della possibilità di convertire in misure di welfare parte del Premio di

produzione per obiettivi tramite una piattaforma informatica dedicata (scelta e sostenuta economicamente dall'Azienda), gestita da un Partner esterno.

In coerenza con gli obiettivi stabiliti nell'accordo 18.7.2023 e con l'obiettivo di rispondere in maniera maggiormente completa, soddisfacente e circostanziata alle esigenze ed ai fabbisogni delle persone, le Parti, non solo confermano l'impianto e le finalità esistenti, ma stabiliscono un potenziamento ed un'amplificazione delle condizioni e dei termini di utilizzo precedentemente previsti. In particolare si prevede che:

- ogni persona, qualora ne ricorrano i requisiti oggettivi e/o soggettivi previsti dalla normativa vigente, potrà, attraverso una scelta volontaria e individuale, convertire in misure di welfare fino ad un massimo del 50% del valore target del PPO riferito all'anno precedente. La soglia massima del 50% dovrà essere confermata dall'Azienda entro il mese di febbraio in relazione alla necessità di verificare la conformità dei risultati maturati dal sito/area organizzativa di riferimento. Nel caso in cui i risultati del sito/area organizzativa di appartenenza non dovessero consentire la conversione nella misura massima del 50%, l'Azienda comunicherà la percentuale puntuale massima convertibile per le persone collegate a quel determinato sito/area organizzativa;

- l'Azienda riconoscerà un ulteriore versamento del 20% calcolato sulla quota di PPO destinata/convertita dal dipendente ed effettivamente fruita in misure di Welfare;

- in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota individuale scelta annualmente per la conversione a servizi di Welfare, si procederà, nel mese di dicembre dell'anno di erogazione del premio, a versare il residuo al Fondo di previdenza complementare contrattuale Alifond (nel caso in cui il dipendente sia iscritto) ovvero, in caso di non adesione al Fondo Alifond, alla riconversione del premio in denaro nel rispetto della normativa contributiva e fiscale in materia. La riconversione non comprenderà la quota aggiuntiva aziendale del 20% sopra menzionata, che, quindi, non sarà nella disponibilità del dipendente.

Area Vendite

Le Parti avvieranno un percorso di confronto specifico ad integrazione del presente Accordo Integrativo.

Decorrenza e durata

Il presente Accordo ha effetto alla data della sua stipulazione, salvo diverse, specifiche ed espresse decorrenze, e avrà validità e durata fino al 31.12.2029.

Il presente Accordo si applica ai lavoratori in forza alla data della stipula e a quelli assunti successivamente per quanto di loro competenza in base ai disposti contrattuali.

Norma finale

Sono fatte salve le pattuizioni di cui ai precedenti Contratti Collettivi Aziendali di Lavoro in quanto non modificate o comunque incompatibili o superate dal presente Accordo.

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

Letto, approvato e sottoscritto

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni

Fai - Cisl Nazionale

Flai - Cgil Nazionale

Uila - Uil Nazionale

OO.SS. Provinciali

Unione Parmense degli Industriali

Coordinamento RSU e VV.PP