

Verbale di Accordo

In data 18 luglio 2023, a Parma presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

Tra

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni e Barilla Iniziative S.p.A. rappresentate dai Sigg.ri Giorgio Grandi, Bruno Fiorenza, dagli Human Resources Manager Eleonora Dalia, Giada Della Corte, Alessandra Ghiretti, Chiara Mancini, Alessandra Pometti, Cinzia Sinisi, Paola Argia Ucci, Massimiliano Verdelli delle Aree organizzative e degli Stabilimenti Italia, assistite da Annunziata Loperfido dell'Unione Parmense Industriali

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. in rappresentanza del personale dipendente della predetta Azienda in persona dei componenti firmatari, assistite dalle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl nelle persone del Sig.ri Alessandro Anselmi e Armando Savignano, dalla Flai-Cgil nelle persone dei Sig.ri Andrea Gambillara, Carmine Franzese, Anselmo Briganti e Uila-Uil nelle persone del Sig. Michele Tartaglione e della Sig.ra Raffaella Sette, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali delle predette OO.SS.

si è convenuto e stipulato quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro del 21 settembre 2018.

PREMESSA

Negli ultimi anni il quadro macroeconomico e sociale è stato fortemente e profondamente segnato da eventi esterni, anche drammatici, che ne hanno condizionato la dinamica e la situazione generale.

Il lungo e difficile percorso collettivo e individuale affrontato per superare le complicate e molteplici fasi della pandemia, il quadro e gli equilibri geopolitici sconvolti dalla guerra in Ucraina, le crisi climatiche, gli andamenti inflattivi (e in alcuni casi speculativi) che hanno interessato la gran parte delle materie prime, del materiale di confezionamento, dei settori dell'energia, le difficoltà e gli impatti relativi al settore logistico, hanno contribuito a influenzare negativamente le economie di tutto il mondo.

Questo insieme di fattori ha naturalmente inciso sui comportamenti e le aspettative delle singole persone che, in un quadro complessivo di forte incertezza, volatilità dei prezzi al consumo, costi emergenti, imprevedibilità ed incertezza sull'evoluzione della situazione

futura, hanno assunto un atteggiamento più cauto e conservativo rispetto al proprio modello di consumo e di acquisto.

Il settore alimentare è stato fortemente influenzato e condizionato da tutte le dinamiche sopra descritte: le filiere agroalimentari, l'industria di trasformazione, il trasporto, la distribuzione e commercializzazione dei prodotti, il rapporto, a tutti i livelli e dimensioni, tra le aziende alimentari con i clienti e con i consumatori finali.

A questi fattori di criticità si è aggiunto il fatto che, nell'ambito del settore food, stanno avvenendo, anche per motivi sociali e generazionali, importanti cambiamenti nell'adozione delle abitudini alimentari e nell'adozione modalità di acquisto: diversi momenti e luoghi di consumo, aumento degli accessi a canali diversificati per effettuare la propria spesa, ulteriore e maggiore attenzione ai fattori di convenienza, prezzo e risparmio rispetto ai criteri di scelta legati alla fedeltà nei confronti di una e determinata marca o brand.

In questo senso, quindi, oltre alla generale crescita delle marche private, è indicativo che il livello di penetrazione commerciale dei discount sia significativamente cresciuto negli ultimi anni dopo un lungo periodo di sostanziale stabilità, così come è cresciuta la competitività in termini di applicazione di logiche promozionali tra i marchi e i player di mercato più importanti, anche con riferimento alle logiche di relazione con gli attori della grande distribuzione.

In questo difficile, incerto e complicato contesto Barilla ha dovuto progressivamente adattare le proprie azioni mantenendo comunque una linea di coerenza nelle scelte strategiche di sviluppo: difesa e mantenimento delle quote e del volume complessivi nei mercati (soprattutto in quelli più difficili per il loro livello di maturazione), conservazione delle leadership nelle varie categorie di prodotto (bakery, pasta, sughhi), sostegno ai processi di sviluppo nei mercati a maggior potenziale di crescita, operazioni di progressivo ribilanciamento dei fattori di valore e marginalità del prodotto rispetto alle dinamiche dei costi, sviluppo, innovazione e upgrading di prodotto e packaging, investimenti in termini di marketing e comunicazione per valorizzare gli elementi identitari e di differenziazione in termini di qualità, contenuto e servizio, potenziando anche la comunicazione sulle molteplici azioni adottate in ambito di sostenibilità ambientale.

Le strategie di cui sopra sono state accompagnate da rilevanti interventi in ambito industriale attraverso il mantenimento di un costante impegno economico in termini di investimento: è stata e sarà potenziata la capacità produttiva anche, ma non solo, con nuove linee (per esempio a Rubbiano sughhi, a Melfi, a Castiglione delle Stiviere, Foggia, Muggia), così come non state realizzate, trasversalmente e con entità economica variabile, operazioni di miglioramento delle linee con incidenza sugli indicatori di sicurezza, qualità ed efficienza.



Con l'obiettivo di sviluppare ulteriormente la propria area di business crescendo e guadagnando competitività in ambito internazionale attraverso la crescita a livello globale del settore "bakery" e con il riposizionamento strategico del business pasta e sughi, Barilla ha recentemente annunciato un articolato piano che, confermando la centralità delle strutture organizzative e industriali italiane, prevederà attraverso una serie di interventi: un nuovo assetto organizzativo, una diversa articolazione dei modelli operativi, una struttura di riferimento "policentrica" basata su Parma e su sedi di respiro internazionale (Londra e la nuova sede di Amsterdam), il consolidamento delle funzioni e delle attività di ricerca e sviluppo (R&D) in Italia (interessate anche ad un investimento di 16 milioni), un investimento in Italia di 500 milioni destinato agli stabilimenti.

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.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano la volontà di consolidare ed ulteriormente sviluppare il modello di relazioni industriali maturato.

Nell'ambito di un contesto economico estremamente incerto e variabile, come ampiamente descritto in premessa, un sistema di relazioni industriali, nelle sue molteplici espressioni ed articolazioni, proficuo, efficace, costruttivo e partecipativo rappresenta un elemento fondamentale per creare le condizioni per una crescita sostenibile, per incrementare la competitività sui mercati, in un quadro di sostegno e sviluppo delle condizioni e dei fattori collegati al lavoro, all'occupazione e, più in generale, alle persone.

In questo senso le Parti si impegnano a potenziare il sistema di relazioni, a tutti i livelli di interlocuzione, promuovendo forme di confronto e dialogo rispettose dei reciproci ruoli, continuative, aperte e fattive, ampliando contemporaneamente gli ambiti di confronto e approfondimento a tematiche di interesse emergente come gli aspetti e le politiche di sostenibilità ambientale, così come previsto e promosso nel Documento di programma sottoscritto in data 12 settembre da Unione Italiana Food e dalle Segreterie Generali di Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

Nel quadro suindicato di consolidamento del sistema di relazioni, assume un ruolo centrale di indirizzo, raccordo e sintesi costruttiva, il rapporto di confronto continuativo e consolidato tra Direzione aziendale centrale e Segreterie Nazionali.



3

Questo modello, da molti anni alla base dell'architettura del sistema di relazioni industriali in ambito aziendale e sindacale, assume maggiore ed ulteriore rilievo con riferimento al piano organizzativo annunciato dall'azienda nel mese di giugno 2023, sinteticamente esposto nella premessa del presente accordo. In particolare, le Parti, riconoscono la necessità di mantenere aggiornata la comunicazione e informazione sulle varie fasi implementative del piano annunciato, e di stabilire preventivi momenti specifici di discussione e confronto (anche allargati ad altre figure aziendali) per approfondire le ricadute di business, con particolare focus sugli aspetti legati agli investimenti industriali e ai relativi impatti.

In linea generale, con l'obiettivo di mantenere una condizione di partecipazione costruttiva e produttiva, le Parti si impegnano, attraverso il sistematico coinvolgimento dei diversi organismi di riferimento, a ricercare soluzioni in tempi e modalità funzionali a garantire una puntuale e concreta risoluzione delle problematiche di natura sindacale in modo da garantire il corretto equilibrio tra le esigenze di business, le dinamiche organizzative e gli aspetti sociali.

Nel dettaglio, il modello di interlocuzione si articolerà attraverso questi organismi di rappresentanza.

CAE (COMITATO AZIENDALE EUROPEO)

Il CAE, negli ultimi anni, nonostante gli ostacoli e le condizioni avverse generate dal periodo della pandemia e dalla relativa impossibilità di organizzare in maniera ordinaria gli incontri previsti, ha beneficiato di un ulteriore impulso di sviluppo grazie al contributo delle Parti coinvolte a livello nazionale ed europeo, e grazie al costante e dinamico supporto offerto dall'EFFAT.

Nel quadro di riferimento di obiettivi e compiti declinati nella normativa europea e nazionale di riferimento e dagli Accordi sindacali 12.11.2014 e 10.6.2015, le Parti hanno inteso promuovere il dialogo tra i soggetti provenienti dai diversi paesi europei per consolidare ed accrescere i fattori di conoscenza e confronto trasversale su: l'andamento economico e di business del Gruppo, le scelte e logiche strategiche di sviluppo, le tematiche legate agli assetti industriali e agli investimenti, le dinamiche legate ai fattori sociali (quali organizzazione, occupazione, politiche in ambito risorse umane) con particolare attenzione e focalizzazione ai temi legati alla sicurezza (così come previsto dallo specifico Accordo 1.6.2017).

Con questi obiettivi, durante gli incontri annuali, sono state anche affrontate aree tematiche specifiche di approfondimento attraverso il diretto coinvolgimento di interlocutori interni ed esterni.

Una descrizione delle attività svolte nell'ambito del CAE sarà oggetto di specifica informativa durante gli incontri del Coordinamento Sindacale Nazionale attraverso la partecipazione, ove possibile, del Rappresentante italiano nel Comitato Ristretto del CAE delegato dalle Segreterie Nazionali.

COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE DELLE R.S.U.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale R.S.U. è costituito da 51 Componenti R.S.U. dei Siti/Area Vendite italiani ed è assistito, nell'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza, dalle rispettive Segreterie Nazionali e Territoriali delle organizzazioni Sindacali stipulanti il Contratto Nazionale ed il presente Accordo.

I Rappresentanti del Coordinamento Sindacale nazionale sono assistiti, nell'esercizio delle loro funzioni, dalle rispettive Segreterie Nazionali e Territoriali (con riferimento ai siti/aree organizzative del Gruppo in Italia).

I nominativi dei componenti del Coordinamento Sindacale dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale dalle Segreterie Nazionali, in maniera unitaria, entro il 30 settembre 2023. Eventuali variazioni nell'elenco dei nominativi dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione Aziendale dalla Segreteria Nazionale di riferimento mettendo in conoscenza le altre due Segreterie Nazionali.

Le Segreterie Nazionali hanno la responsabilità di verificare, nelle modalità che ritengono idonee, la coerenza tra le nomine e le presenze durante gli incontri previsti.

L'eventuale sostituzione dei componenti del Coordinamento sindacale è regolamentata dall'allegato dell'Accordo Integrativo 21.7.2007.

Al Coordinamento Sindacale Nazionale vengono attribuite responsabilità di confronto con l'Azienda su argomenti e tematiche di natura generale e nazionale come, a titolo esemplificativo: andamento economico e strategie del Gruppo, dinamiche di sviluppo del business a livello nazionale ed internazionale, assetto industriale e investimenti, aspetti sociali e organizzativi, tematiche specifiche di natura trasversale: quali sicurezza (anche con riferimento ai contratti di somministrazione), ambiente, qualità.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale è delegato, attraverso il quadro di assistenza suindicato relativo alle Segreterie Nazionali e Territoriali, alla discussione, sottoscrizione, definizione delle modalità applicative e interpretative del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi di riferimento nazionali Barilla.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale viene convocato, in via ordinaria, due volte all'anno per l'incontro informativo con la Direzione Aziendale. Gli incontri sono normalmente calendarizzati nel periodo estivo (tra giugno e luglio) e a fine anno (tra novembre e

dicembre) per ottimizzare, in termini quantitativi e qualitativi, lo schema aggiornato delle informazioni.

Il Coordinamento Sindacale Nazionale può essere convocato in via straordinaria, oltre alle occasioni suindicate, su istanza della Direzione aziendale o su richiesta congiunta delle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo.

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

La documentazione relativa agli incontri informativi verrà anticipata dalla Direzione aziendale alle Segreterie Nazionali per consentire una preventiva valutazione dei dati e dei contenuti. Viene sottolineato che la documentazione condivisa, così come le informazioni esplicitamente qualificate come confidenziali, sono sottoposte a un vincolo di riservatezza per tutti i partecipanti agli incontri di Coordinamento.

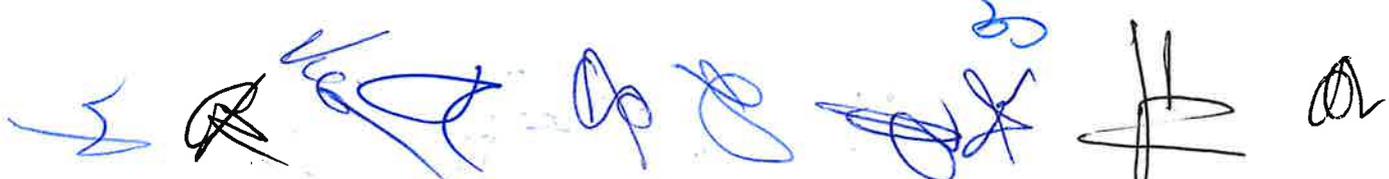
R.S.U. DI SITO O AREA ORGANIZZATIVA

Nell'ambito del sistema di Relazioni industriali le R.S.U. di Sito o Area Organizzativa, eventualmente assistite dalle Segreterie Territoriali di riferimento, rappresentano l'interlocutore primario per i responsabili aziendali.

Gli incontri tra R.S.U. e Direzione Aziendale avvengono, in via ordinaria, almeno su base bimestrale per la discussione ed il confronto sulle tematiche specifiche del Sito o dell'Area organizzativa di riferimento, quali, a titolo esemplificativo: andamento produttivo e relativi indicatori di performance, aspetti collegati alla politica industriale sul Sito con particolare riferimento ad aspetti tecnico-tecnologici legati ad investimenti o upgrading su prodotti o impianti, dinamiche legati agli organici (composizione-numero dei contratti a tempo determinato/numero dei contratti in somministrazione a tempo determinato/indeterminato, livelli di inquadramento con riferimento ai ruoli esercitati, turnover, applicazioni contrattuali), aspetti organizzativi (orari e modulazione dei turni), gestionali, formazione del Personale, tematiche legate alla sicurezza e alla diversità-inclusione-parità di genere.

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

Con particolare riferimento alle fasi di confronto con la Direzione aziendale su temi di natura organizzativa, solitamente relativi ad interventi di efficientamento delle fasi produttive finalizzati ad obiettivi di maggiore competitività (ad esempio connessi ad investimenti e interventi impiantistici, ottimizzazione dei processi, ecc..), le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli, si impegnano al rispetto di un disciplinato percorso negoziale in termini di tempi e



modalità e, eventualmente, di sperimentazione dei progetti, al fine di garantire la concreta efficacia degli impatti correlati agli investimenti e, più in generale, agli obiettivi di competitività e sostenibilità di natura economica o di business.

La R.S.U. è delegata alla discussione, sottoscrizione, puntuale monitoraggio (attraverso incontri mensili con la Direzione Aziendale) del Premio di Produzione per Obiettivi di Sito o Area Organizzativa, così come determinato e declinato dal presente Accordo.

Le Parti si impegnano a studiare e verificare la possibilità di pianificare un corso di formazione per i rappresentanti delle R.S.U. (mezza giornata) con l'obiettivo di approfondire argomenti legati, a titolo di esempio, alle funzioni aziendali (Marketing, Supply Chain, Finance, Area vendite).

COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Le Parti confermano la volontà di promuovere la costituzione di Commissioni tecniche paritetiche che, attraverso funzioni di natura informativa, consultiva, istruttoria e propositiva nei confronti del Coordinamento Sindacale, avranno il compito di approfondire specifiche e primarie tematiche di natura trasversale.

Con la suddetta premessa si stabilisce di attivare, in questa fase, due commissioni tecniche.

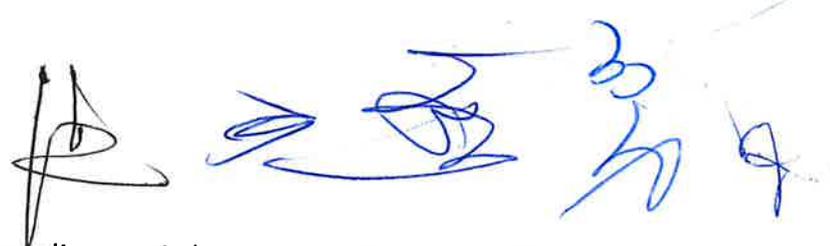
La prima si occuperà di "Sicurezza" e sarà composta da sei RLS e da tre rappresentanti della Direzione Aziendale. Avrà il compito, indicativamente, di monitorare sul piano quantitativo e qualitativo l'andamento degli indicatori collegati ai fattori di sicurezza, di condividere e confrontare le iniziative locali o nazionali, di organizzare la "giornata della sicurezza", di proporre iniziative o azioni per migliorare il livello generale di sicurezza.

La seconda si occuperà di "Organizzazione del lavoro" e sarà composta da sei componenti del Coordinamento Sindacale assistiti dalle Segreterie Nazionali e da tre rappresentanti della Direzione aziendale. Avrà il compito, indicativamente, di analizzare gli aspetti organizzativi dei siti produttivi considerando i diversi fattori e le molteplici variabili che potenzialmente ne condizionano le dinamiche (modelli di produzione, elementi sociali, evoluzione tecnico tecnologia, ecc...).

Le Commissioni tecniche paritetiche, in funzione degli argomenti trattati, potranno avvalersi del contributo e dell'intervento di consulenti esterni.

Le Commissioni si riuniranno, in via ordinaria, due volte all'anno 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.





AGIBILITA' SINDACALI



I rappresentanti inseriti negli organi di rappresentanza, per l'esercizio delle loro funzioni sindacali, godranno dei permessi sindacali retribuiti indicati dal CCNL dell'Industria Alimentare e dagli Accordi sindacali in vigore a livello di Gruppo o di Sito/Area Organizzativa, nel generale ambito del sistema di regolamentazione previsto dall'Accordo Integrativo 31.7.2007.

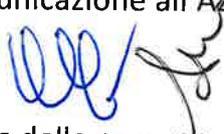


A questo proposito si specifica che, differentemente da quanto previsto dal suddetto allegato, le richieste relative ad attività/incontri programmati dalle Organizzazioni Sindacali o dalle R.S.U. senza la presenza dell'Azienda e in locali diversi da quelli aziendali, dovranno essere effettuate esclusivamente dalle Segreterie Territoriali, alle quali l'Azienda fornirà, con cadenza trimestrale, l'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali per consentirne un puntuale esame. Il report avrà il seguente criterio di dettaglio: utilizzo per Organizzazione, R.S.U., Direttivi.



Le Organizzazioni sindacali, nelle loro diverse articolazioni, si impegnano a rispettare e a disciplinare la corretta fruizione dei permessi con riferimento: al monte ore complessivo assegnato, alle modalità di utilizzo e alle modalità di comunicazione all'Azienda.

SICUREZZA



Le Parti confermano che i temi della salute e della sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro rappresentano un'assoluta priorità e centralità e, in questo senso, nel quadro di riferimento dei reciproci ruoli e responsabilità, ribadiscono il loro impegno a collaborare in maniera sinergica e continuativa per creare le condizioni affinché venga assicurato al personale interno ed al personale esterno impegnato nei luoghi di lavoro il massimo livello di sicurezza.



In coerenza con quanto suesposto viene condiviso e rinnovato dalle Parti l'obiettivo "zero infortuni".



Le Parti, inoltre, intendono sottolineare il loro impegno affinché i suindicati principi di riferimento si possano tradurre in concrete e fattive azioni finalizzate a diffondere la cultura e la sensibilità sui temi della sicurezza, attraverso il coinvolgimento preventivo degli RLS, delle RSU e dell'intera popolazione aziendale, attraverso la puntuale socializzazione e diffusione delle informazioni e attraverso la formazione.



L'Azienda, coinvolgendo tutti i propri livelli organizzativi, è intervenuta con rilevanti investimenti economici e tecnici per realizzare il progressivo adeguamento dei processi operativi, dei layout e, in generale, delle proprie strutture, con l'obiettivo di coniugare finalità ed obiettivi di maggiore sicurezza, maggiore qualità, minore impatto ambientale e maggiore efficienza.



Lo straordinario impegno dedicato, sul piano delle sicurezza, a prevenire e gestire tutte le dinamiche sviluppatesi durante il periodo pandemico, anche attraverso la costante e proficua collaborazione con gli RLS e i Comitati di Sito (ex Protocollo Condiviso tra Governo e Parti Sociali sulle misure per il contrasto della diffusione del Covid-19), non ha comunque impedito l'ulteriore sviluppo e realizzazione di processi operativi in linea con il Modello di Sistema Integrato di Gestione Sicurezza, Ambiente ed Energia, sviluppato, in tutti gli Stabilimenti del Gruppo, in accordo con le norme tecniche internazionali ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001.

I suddetti sistemi operativi sono costantemente soggetti ad audit periodici interni ed esterni (da parte di un ente terzo): solo nel 2022 sono stati svolti, per le tematiche relative alla sicurezza, 63 audit integrati sicurezza-ambiente-energia, 13 audit integrati sicurezza-ambiente, 3 audit sicurezza.

Dal punto di vista degli indicatori di risultato relativi all'area sicurezza, nel ribadire l'obiettivo "zero infortuni", viene sottolineata la condizione maturata nell'area dei mulini dove, per un periodo continuativo superiore ai due anni, è stato registrato un risultato coerente con l'obiettivo suindicato. Viene segnalata anche la situazione maturata nell'anno 2022 in 5 siti produttivi dove è stato registrato un risultato pari a zero infortuni (Ascoli) o ad un infortunio (Caserta, Foggia, Melfi, Rubbiano bakery).

Nell'ultimo anno gli indicatori relativi ad indice gravità ed indice di frequenza hanno registrato un trend in leggera regressione dopo un periodo di graduale miglioramento.

Con l'obiettivo di accrescere il livello collettivo ed individuale di cultura e sensibilità sui temi della sicurezza e della prevenzione, negli anni 2021 e 2022, anche attraverso il diretto coinvolgimento degli RLS, sono state realizzate, anche in via sperimentale, alcune iniziative specifiche sui temi della sicurezza:

- una nuova campagna di comunicazione, costituita da messaggi scritti e filmati posizionati e diffusi in alcune zone "sensibili" dei siti;

- un percorso di studio sui luoghi di lavoro, costituito dall'analisi diretta e visiva dei comportamenti esercitati nell'espletamento delle attività quotidiane, dalla somministrazione di questionari, da interviste ad un campione rappresentativo della popolazione aziendale. Le risultanze del suddetto percorso di studio hanno costituito la base di piani formativi specifici (corso cultura sicurezza effettuato nel 2022 e corso di sicurezza programmato per il 2023), declinati rispetto alle risultanze emerse nei diversi siti con l'elaborazione di safety tools e la revisione di procedure;

-progetto safety game, costituito da un gioco virtuale nella forma di breve test online, da sottoporre a tutta la popolazione aziendale, lanciato con fase sperimentale effettuata negli stabilimenti di Cremona, Castiglione, Caserta.

Nel più ampio quadro del sistema di relazioni industriali, un ruolo determinante e proattivo, finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza, è affidato alle R.S.U. e in particolare, per le distinte attribuzioni di responsabilità, agli RLS.

Nei confronti degli RLS, che rappresentano gli interlocutori principali e diretti per la Direzione aziendale sui temi della sicurezza, con l'obiettivo di metterli nelle condizioni di esercitare integralmente la loro funzione, compresa l'attività di monitoraggio di tutti gli ambiti e le dinamiche afferenti l'ambito della sicurezza, la Direzione aziendale assume l'impegno di adottare un modello di comunicazione aperto, trasparente, partecipativo e preventivo.

Nell'attribuire, comunque, prioritaria importanza ad una modalità di confronto diretta e basata sul continuo dialogo tra le Parti, viene tuttavia evidenziato che la scelta aziendale di attribuire progressivamente a tutto il personale dei siti produttivi l'utilizzo di un account aziendale, ha anche favorito la possibilità di un più veloce ed efficace modalità di relazione tra RLS ed Azienda sui temi e le dinamiche afferenti area della sicurezza.

Gli RLS, che continueranno ad essere coinvolti in specifici percorsi formativi promossi dalla Direzione aziendale, e che si impegnano al vincolo della riservatezza rispetto ai dati sensibili aziendali, hanno il compito di stimolare e suggerire soluzioni efficaci (sul piano tecnico ed organizzativo) per migliorare gli standard di sicurezza, e di mantenere il costante collegamento con le R.S.U. di riferimento e con gli interlocutori delle ditte coinvolte negli appalti.

Nell'ambito delle attività della Commissione tecnica paritetica dedicata alla 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.

Viene confermata l'organizzazione della "giornata della sicurezza".

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

L'obiettivo di Barilla da sempre è produrre e mettere a disposizione del consumatore prodotti che promuovano abitudini alimentari sane e che aiutano a vivere meglio, riducendo al contempo costantemente l'impatto delle proprie attività sull'ambiente.

Questo obiettivo si traduce attraverso l'impegno costante di tutte le persone che lavorano nel Gruppo Barilla e nella collaborazione aperta e trasparente con le comunità in cui Barilla opera.

Questa identità si traduce anche in un impegno concreto da parte dell'Azienda di contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità e del pianeta, assumendo concreti impegni in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che si declinano nella scrupolosa attenzione per la qualità dei prodotti e dei processi.

In questo ambito Barilla ha l'obiettivo di garantire la sostenibilità a livello dell'intero ciclo di vita di tutti i prodotti, curando una filiera sostenibile dal campo alla tavola dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

L'impegno per una filiera sostenibile delle materie prime è declinato all'interno del Codice di Agricoltura Sostenibile (BSF), nel quale, con riferimento alle materie prime strategiche (grano duro e semola, grano tenero e farina, segale e farina di segale, pomodori e derivati, oli vegetali, uova, che rappresentano l'80% dei volumi complessivi di materie prime acquistate dall'azienda), ed in coerenza con il Codice Etico Barilla, vengono definiti i seguenti principi di base, indirizzi ed obiettivi operativi: migliorare l'efficienza e la competitività del sistema agricolo, agire con integrità, ricercare la qualità e la sicurezza alimentare, ridurre l'impatto sull'ambiente, credere nell'ascolto e nella collaborazione per un miglioramento continuo.

La concreta declinazione dei principi suindicati si traduce in attività che promuovano, nell'ambito della filiera, buone pratiche agronomiche, sviluppo agricolo e rurale, gestione dei fattori produttivi, protezione e miglioramento della qualità del suolo, programmi per la conservazione delle acque, biodiversità, minimizzazione della perdita di prodotto, protezione e rispetto del benessere degli animali.

Considerando che BSF si basa sul metodo dell'analisi del ciclo di vita (LCA) come metodo di studio e verifica degli impatti ambientali associati a tutto il sistema produttivo, che comprende l'intera filiera in tutte le sue fasi, dall'acquisizione o produzione della materia prima da fonti naturali, fino alla fine del ciclo produttivo, Barilla porta avanti, con un elenco di priorità stabilito in base ai volumi acquisiti per paese, progetti operativi per migliorare tutti i suddetti principi che sono stati enunciati, con l'indicazione dei relativi risultati, nel rapporto di sostenibilità del Gruppo.

Più in dettaglio, il 70% delle materie prime strategiche proviene da filiere gestite in modo responsabile con il coinvolgimento di oltre 10.000 aziende agricole in progetti di agricoltura sostenibile, dal 2019 tutte le uova utilizzate provengono da galline allevate a terra, sono stati elaborati quattro specifici disciplinari per la coltivazione sostenibile:

-decalogo per la coltivazione sostenibile del grano duro (per tutte le tipologie di grano, 100% italiane, coltivate in 13 regioni);

-due disciplinari per il grano tenero (uno per l'Italia, l'altro per la Francia): la Carta del Mulino in collaborazione con WWF-Università di Bologna-Università della Tuscia (10 regole per garantire una qualità superiore dei prodotti, per supportare il lavoro delle comunità agricole, per limitare l'impatto sul pianeta attraverso la tutela della biodiversità); la Carta di Harry's con 40 regole agro-ecologiche che definiscono le buone pratiche per la coltivazione sostenibile del grano tenero (con il coinvolgimento di più di 700 aziende agricole francesi);

-la Carta del basilico, con il 100% del basilico italiano, con alla base alcuni principi chiave come l'approvvigionamento proveniente da agricoltura sostenibile, la protezione delle biodiversità, la valorizzazione delle comunità di agricoltori.

Il 99,9% dei materiali di imballaggio strategici, ovvero carta e cartoncino, materiali plastici, vetro e capsule, è ormai riciclabile, e più del 99% degli imballi indica le modalità di smaltimento per l'utilizzatore finale. Tutta la filiera della carta è certificata secondo i più avanzati standard come FSC e PEFC.

Il 99% del cacao viene acquistato supportando la Cocoa Horizons Foundation, impegnata a migliorare le condizioni di vita delle comunità di agricoltori in Africa.

I prossimi passi per la gestione della filiera degli imballaggi sono focalizzati sull'aumento dell'economia circolare e la diminuzione dell'utilizzo della plastica vergine. Come primo importante passo nel corso del 2022 è stata eliminata la finestra del film plastico dalla maggior parte degli astucci della pasta.

In base all'iniziativa del Science Based Target, in collaborazione con altri importanti istituti internazionali, che è orientata a guidare le aziende nella definizione di ambiziosi obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico per garantire che la propria Climate action sia in linea con gli obiettivi scientifici, Barilla ha assunto l'impegno di riduzione del 25% delle emissioni assolute di gas a effetto serra entro il 2030 per tonnellata di prodotto (rispetto al 2017) e riduzione del 26% delle emissioni assolute.

Nel corso dell'ultimo biennio Barilla ha deciso di sviluppare un sistema per calcolare gli impatti ambientali dei propri prodotti e di elaborare delle dichiarazioni ambientali di prodotto (PED), in accordo con uno schema internazionale. Gli indicatori misurati sono l'impronta ecologica, l'impronta di carbonio e l'impronta idrica.

Alla fine del 2022 è stato pubblicato l'EPD book Barilla che in sei capitoli descrive le tecniche di misurazione, le dichiarazioni ambientali di prodotto e, soprattutto, i progetti di miglioramento adottati e i risultati raggiunti.

Per ciò che concerne le politiche industriali, come del resto evidenziato anche nei dati comunicati e commentati durante gli incontri con il Coordinamento Sindacale, le molteplici azioni adottate nei siti produttivi, hanno comportato sensibili e costanti miglioramenti degli indicatori di impatto ambientale: il consumo dell'acqua (condizionato, in alcuni casi, da alcune variabili tecnologiche della materia prima principale), riduzione del consumo di CO2, raccolta differenziata dei rifiuti.

In questo ambito organizzativo assumono particolare importanza i fattori comportamentali, la sensibilità e il coinvolgimento di tutte le persone impegnate nel ciclo produttivo, anche attraverso azioni e confronti condotti a livello sindacale. 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.

In questo senso e 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.

FORMAZIONE

Nel considerare gli elementi di complessità e continua trasformazione del contesto di business esterno descritti nella premessa del presente accordo e la corrispondente esigenza di mantenere un contesto organizzativo dinamico ed efficiente, assume ulteriore importanza e centralità la necessità di promuovere percorsi di formazione idonei a permettere la crescita delle competenze professionali e delle soft skills delle persone anche in ottica di valorizzazione e sviluppo del contributo individuale.

Con queste finalità, valutando i distinti fabbisogni collegati ai differenti contesti organizzativi di riferimento (aree di staff centrali, area vendita, aree operations), e nonostante i vincoli posti dalla condizione pandemica, è stato programmato e realizzato un numero di ore di formazione conforme ai fabbisogni formativi rilevati e agli impegni contrattualmente assunti.

Con un maggiore livello descrittivo si specifica che i corsi sono stati organizzati, anche in relazione alle diverse finalità e funzionalità, in gran parte, ove possibile (compatibilmente con i vincoli legati al tema Covid), "in presenza", attraverso forme di affiancamento/on the



job (con particolare riferimento alle aree operations), in modalità virtuale ed e-learning tramite piattaforma digitale (con particolare riferimento alle aree di staff centrale).



In relazione a quest'ultima modalità di erogazione della formazione, si richiama, in particolare, il nuovo percorso formativo "Go Fluent", promosso proprio durante le fasi di lockdown, che ha permesso ad un ampio numero di persone di accedere ad una piattaforma digitale e-learning per lo studio e l'approfondimento delle lingue straniere (possibilità per 12 lingue diverse), fruibile attraverso un sistema di autoapprendimento individuale, flessibile e autoregolamentato, in grado di garantire anche momenti di comprensione e speaking di gruppo.

Nel contesto Operations è stata attribuita, naturalmente, priorità ai contenuti di collegati agli aspetti di sicurezza, ai percorsi di natura funzionale e tecnica, agli aspetti di gestione e controllo dei fattori di qualità.

Trasversalmente è stata data priorità ai temi finalizzati a garantire la compliance aziendale a tutti i livelli dell'organizzazione.



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 superiore ad otto ore annue, 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.



Partendo, quindi, dalla puntuale e dinamica rilevazione dei fabbisogni formativi collegati alle esigenze e alle evoluzioni di natura organizzativa, tecnico-tecnologica, di business (sistemi, processi, modelli operativi), l'Azienda conferma il proprio impegno ad alimentare ed ulteriormente implementare iniziative formative, nelle diverse modalità articolate di erogazione (in aula, in modalità e-learning, in affiancamento) al fine di migliorare e adeguare il livello di competenze del proprio personale a livello tecnico-gestionale e con riferimento ai comportamenti organizzativi.



In questo ambito e con queste finalità, così come si è verificato nella precedente vigenza contrattuale, assumono particolare importanza i percorsi di valutazione e confronto congiunto, periodici e specifici, effettuati con le Organizzazioni Sindacali di riferimento: per analizzare le finalità, i contenuti, le tematiche e l'efficacia dei percorsi formativi.

La condizione precedentemente descritta, relativa alla necessità di affrontare i necessari cambiamenti organizzativi e l'evoluzione dei processi aziendali, rende ancora più importante la necessità di sviluppare percorsi di apprendimento che, anche attraverso il ruolo

propositivo e di monitoraggio delle organizzazioni Sindacali, possa favorire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

L'ambito dell'interlocuzione ordinaria tra le Parti continuerà a prevedere momenti periodici di aggiornamento, coinvolgimento e confronto con l'obiettivo di approfondire i fabbisogni, i contenuti, le finalità e le eventuali migliorie dei percorsi formativi programmati.

In via generale ed indicativa, considerando le specificità delle diverse realtà organizzative, vengono previste le seguenti linee tematiche di indirizzo:

-per le aree di staff centrale, considerando l'evoluzione organizzativa delle varie funzioni e i relativi modelli di interazione, le nuove forme di flessibilità lavorativa, le emergenti interazioni con il sistema esterno (clienti, fornitori, geografie), la digitalizzazione dei sistemi e dei modelli organizzativi, verrà data priorità alle competenze nell'ambito dei sistemi gestionali ed informatici e digital, ai nuovi modelli operativi di organizzazione del lavoro, alla dinamica interfunzionale, ai comportamenti organizzativi;

-per le aree operations, considerando l'evoluzione impiantistica, gli upgrade tecnologici, la progressiva digitalizzazione degli impianti e dei sistemi di gestione, le crescenti sfide ambientali, i sempre più rigorosi standard qualitativi, la necessità di rispondere in maniera flessibile alle richieste di mercato migliorando le performance di efficienza produttiva, verrà data priorità alle competenze tecniche, allo sviluppo delle matrici e dei modelli di polivalenza-polifunzionalità, alla capacità di interagire in team per le attività legate ai processi miglioramento continuo dei KPI di prestazione;

-per l'area vendite in funzione dell'evoluzione del mercato e delle competenze necessarie per garantire l'efficacia della struttura, la formazione sarà prioritariamente concentrata su tecniche di negoziazione, shopper marketing, controllo di gestione e inclusione.

Ai punti su esposti va coniugata la trasversale necessità, particolarmente accentuata per l'area operations, di accompagnare il turnover generazionale anche attraverso la pianificazione e realizzazione di percorsi di formazione e affiancamento distinti, finalizzati alla conservazione e trasferimento del patrimonio di competenze e know-how specialistico maturato.

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. Per questa finalità le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo nomineranno tre rappresentanti che avranno 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.

Nell'ambito delle attività della Commissione tecnica paritetica dedicata ai temi dell'organizzazione del lavoro verrà analizzato il quadro delle iniziative formative programmate ed implementate nei vari siti e nelle varie aree organizzative con particolare riferimento al quadro evolutivo dei fabbisogni e alle priorità di intervento suindicate.

APPALTI

Le Parti, nel ribadire la centralità e strategicità dei processi produttivi aziendali, intendono sottolineare la generale importanza per l'Azienda di preservare, valorizzare e sviluppare il know-how e le competenze tecnico tecnologiche proprie del personale dipendente.

Con questa premessa le Parti, in materia di appalti e terziazioni, richiamano l'art. 4 del CCNL Industria Alimentare quale punto di riferimento per gli aspetti relativi alla loro attivazione, gestione e organizzazione.

Coerentemente con l'assunto suindicato le Parti sottolineano l'importanza delle azioni aziendali finalizzate a verificare e monitorare, secondo le disposizioni di legge e contrattuali, le caratteristiche dei soggetti che operano attraverso contratti di appalto.

In questo senso l'Azienda ha ulteriormente sviluppato rigorosi sistemi interni, anche di natura informatica (ad esempio una repository del portale web specificatamente dedicata alla raccolta e controllo dei dati) per controllare ed esaminare, in via preventiva, continuativa e puntuale, gli elementi e i documenti che qualificano la complessiva idoneità delle ditte appaltatrici.

Le Parti, nel sottolineare l'importanza nella scelta e nella gestione degli appalti del rigoroso rispetto dei requisiti contrattuali (compresa l'applicazione di eventuali clausole sociali secondo le modalità e le condizioni previste dagli specifici contratti di settore applicati dalla società appaltatrice), previdenziali, assicurativi da parte delle aziende appaltatrici, intendono porre particolare focalizzazione a tutti i fattori documentali e operativi collegati alla sicurezza e alla salute delle persone occupate.

Con particolare riferimento a questo tema vengono citate le misure operative e di coordinamento assunte dall'Azienda in esecuzione delle linee guida fornite dall'interno e delle indicazioni provenienti dai processi di certificazione esterni, ed affidate operativamente al Responsabile Sicurezza-Ambiente-Energia di Sito (ad esempio: momenti di allineamento con i referenti delle ditte appaltatrici, organizzati con frequenza variabile in

funzione della complessità tecnica e della continuità temporale dell'appalto, audit interni dedicati).

Contestualmente viene sottolineata 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 R.S.U. di Sito verrà pianificato un incontro annuale di informazione generale sull'andamento e la gestione degli appalti, mentre, a livello di Coordinamento, potrà essere richiesta, con congruo anticipo, una mappatura sintetica delle attività appaltate nei vari siti.

DINAMICHE OCCUPAZIONALI E TURNOVER GENERAZIONALE

Nel corso degli ultimi anni alcune condizioni di natura interna, organizzative e sociale, già descritte nell'Accordo Integrativo sottoscritto nel 2018, hanno confermato la loro tendenza, in molti casi, accentuandola: cambiamenti tecnico tecnologici dei processi e nell'applicazione dei sistemi (investimenti e upgrade legati allo sviluppo dell'automazione, delle logiche 4.0, ecc...), evoluzioni di natura organizzativa (assetti, modalità operative di esercizio delle mansioni, interazione tra i ruoli, ecc...), nuovo mix generazionale con una diversa proporzione tra la popolazione in fasce di anzianità aziendale più avanzata e persone più giovani (diverso confronto culturale, di modalità e approccio al lavoro, diversità di fabbisogni e aspettative), la necessità di continuo adattamento e adeguamento dei modelli organizzativi interni.

Ugualmente pervasivi sono stati i fattori esogeni che hanno inciso sulle organizzazioni aziendali: la crescente variabilità della domanda, le significative crisi di mercato che hanno coinvolto intere filiere, le condizioni socio-economiche (dal Covid, ai fattori ambientali, alle macro condizioni geopolitiche), i riferimenti di natura normativa (per ciò che concerne, per esempio, i criteri di maturazione della pensione e la regolamentazione di alcune tipologie di contratti di lavoro).

Partendo dall'analisi di questo mutevole e dinamico contesto, come detto, interno ed esterno, vengono stabilite alcune generali linee di indirizzo riguardanti l'area degli assetti di organico che le Parti intendono condividere in un quadro di riferimento che debba comunque garantire la necessaria flessibilità organizzativa, la sostenibilità economica degli interventi, la competitività, l'efficienza complessiva dei siti, la dimensione individuale e i parametri soggettivi e "sociali" legati alle risorse umane.

In base a quanto su esposto la Direzione aziendale e le Segreterie Nazionali, nell'accezione e nei propositi di cui al Capitolo sulle Relazioni Industriali, si impegnano ad effettuare, entro

la fine dell'anno corrente, una valutazione sulla possibilità e opportunità di implementare percorsi che, soddisfacendo i criteri del capoverso precedente, possano favorire un piano condiviso di idoneo proporzionamento degli organici di sito, in base alle prospettive produttive e al mix delle caratteristiche professionali richieste.

Lo studio dovrà quindi considerare, partendo dal dato statistico, ipotesi di percorso funzionali a configurare, con riferimento al quadro normativo specifico (con particolare riferimento ai criteri di pensionamento) una diversa configurazione di presenze degli organici in termini di numero e caratteristiche personali/professionali, garantendo al contempo una modalità appropriata di trasferimento e valorizzazione delle competenze tecnico specialistiche maturate dal personale in forza, negli anni, nelle varie aree organizzative dei siti.

La predetta verifica, preliminare rispetto ad un confronto negoziale finalizzato all'eventuale approvazione, entro il primo trimestre del 2024, di un quadro di regolamentazione condiviso, dovrà anche comprendere e considerare elementi di compatibilità organizzativa complessiva quali tempi, impatti, modalità e costi.

Nell'ambito del percorso di confronto sopra descritto vengono considerate anche le ipotesi, da implementare e verificare a livello locale, finalizzate a cercare soluzioni organizzative collegate a una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo: in termini di orario, copertura dei turni, criteri di sostituzione, ecc...) purché vengano ugualmente garantiti i parametri di efficienza, efficacia, costo, competitività complessivi.

In relazione ai precedenti capoversi e alle più generali condizioni organizzative, si intendono stabilire criteri e iter indicativi sulle modalità di inserimento del nuovo personale.

Al di là delle necessità organizzative e di organico contingenti e temporanee, riconducibili alla necessità di rispondere in maniera puntuale e flessibile alla variabilità della domanda (sempre più caotica e difficile da prevedere), con riferimento particolare all'area dei siti produttivi, viene confermato che le possibilità di accedere ad una fase di progressiva stabilizzazione e sviluppo all'interno delle organizzazioni produttive è proporzionale e relazionata ad alcuni fattori quali, indicativamente: proiezione nel medio-lungo periodo delle necessità produttive di sito, condizioni di variabilità e stabilità dei volumi e dei relativi mix produttivi, piano delle uscite per pensionamento, investimenti ed interventi di automazione con impatto sugli assetti di organico delle linee, necessità di reperimento di know how specialistico specifico, valutazione delle competenze acquisite e dei comportamenti organizzativi.

Coerentemente a quanto sopra descritto, dall'anno 2020, sono stati inserite in maniera stabile circa 90 persone nei siti produttivi attraverso un sistema di "vasche comunicanti"

che, confermato per il futuro, privilegia e valorizza percorsi di stabilizzazione del Personale già in forza nei siti.

Le Parti intendono mantenere e consolidare, a livello centrale e a livello locale, un attento monitoraggio e confronto sulle dinamiche e gli obiettivi relativi a questi percorsi di progressiva e graduale stabilizzazione degli organici.

Viene altresì confermata l'intenzione, con le stesse condizioni e finalità di cui sopra, di attivare percorsi impiegando l'istituto dell'apprendistato, come confermato dalle esperienze positive degli stabilimenti di Ascoli e Caserta.

PARITA' DI GENERE, DIVERSITA', INCLUSIONE

Le Parti nel rinnovare la loro ferma e determinata posizione contro ogni tipo di discriminazione e il loro impegno per la realizzazione di questo principio, rimarcano il fatto che all'interno dell'Azienda sono stati adottati strumenti e azioni adeguate a prevenire ed evitare ogni tipo di discriminazione potenzialmente collegata ad aspetti personali o professionali.

I principi di diversità, inclusione e uguaglianza sono parte integrante dei valori e della cultura Barilla, richiamati e declinati nel Codice Etico aziendale, perseguiti e tradotti nelle attività operative e nelle policy interne.

Con particolare riferimento all'impegno assunto per la parità di genere è stato elaborato un piano pluriennale a livello globale per eliminare qualsiasi eventuale ed ingiustificabile divario retributivo legato al "genere".

Nel 2020 Barilla è stata certificata, secondo il rigoroso principio "Equal pay for equal work", per la parità retributiva per tutti i dipendenti Barilla in tutto il mondo. Questo obiettivo è stato raggiunto attraverso l'applicazione di una metodologia specifica, costituita da rigorosi standard scientifici, ed elaborata da un team interno con il supporto e la collaborazione della consulenza esterna di KPMG. Le linee guida UNI/Pdr 125:2022 sono in fase di studio e valutazione.

Nel 2021 Barilla è stata insignita del prestigioso premio "Catalyst" per le iniziative che hanno accelerato il progresso del ruolo delle donne sul posto di lavoro e, più in generale, hanno aumentato l'inclusione di tutte le persone in tutto il mondo.

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 i trend e le dinamiche collegato ai temi suesposti, l'Azienda fornirà, in occasione

degli incontri con il Coordinamento Sindacale Nazionale, la composizione di genere dei dipendenti, anche con riferimento alla fruizione della formazione, e il quadro degli inquadramenti contrattuali, considerando che un più dettagliato quadro di dettaglio viene già comunicato alle Segreterie Nazionali attraverso il documento biennale "Rapporto parità uomo donna" (ex legge 125 del 10.4.1991).

In relazione al tema più generale di "diversità e inclusione", le Parti 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 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, oltre a garantire i migliori standard di qualità e sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative, permettano, a fronte di oggettive necessità organizzative/produttive e di idonee capacità professionali, una condizione di maggior polivalenza nell'area di produzione per il personale femminile rispetto alla situazione attuale indotta da vincoli tecnico-tecnologici e normativi.

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.

Operativamente, nel corso degli ultimi anni è stato consolidato il ruolo del Global Diversity and Inclusion Board, composto da un gruppo di dipendenti provenienti da tutto il mondo Barilla e da consulenti esterni; è stato istituito il ruolo di Chief Diversity Officer; sono state promosse ed incoraggiate, presso l'Headquarter e presso tutti i Siti italiani, le attività degli E.R.G. (costituiti da dipendenti dell'Azienda), anche con il rilevante coinvolgimento di strutture associative volontaristiche presenti sul territorio di riferimento; è stato sottoscritto l'Accordo 24.11.2016 sulle Unioni Civili.

Con riferimento al panorama di azioni e principi richiamati nel presente capitolo, le Parti oltre a richiamare il reciproco impegno fin qui adottato per prevenire e scongiurare qualsiasi forma di molestia (verbale e non), intendono rinnovare e rafforzare tale impegno per la tutela di tutte le persone direttamente o indirettamente impegnate nei luoghi di lavoro aziendali.

L'Azienda procederà a recepire la specifica Dichiarazione allegata al CCNL Industria Alimentare ai sensi dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del

26 aprile 2007, e verificherà, con le Organizzazioni Sindacali, la possibilità di organizzare un corso di formazione specifico da eseguire nell'arco della vigenza contrattuale del presente accordo.

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, Barilla ha istituito un Sistema di Whistleblowing, definito all'interno della "Local Whistleblowing Policy - Italy", per permettere alle persone di segnalare comportamenti in violazione del Codice Etico Barilla, delle Policy e delle Procedure, nonché di ogni Legge e Regolamento applicabile.

Il sistema sopra citato prevede quattro diversi canali che permettono segnalazioni sia in forma orale che in forma scritta (anche anonima): la Piattaforma Whistleblowing Barilla (barilla.ethicspoint.com), la Barilla Whistleblowing Hotline (800 715057), un indirizzo e-mail dedicato (whistleblowing_it@barilla.com), la possibilità di chiedere un incontro riservato con un componente dell'Organismo di Vigilanza interno.

Ogni segnalazione sarà inizialmente e preliminarmente esaminata dall'area Internal Audit e Compliance che, una volta valutati gli elementi di oggettività e coerenza rispetto a quanto segnalato, indirizzerà il caso al soggetto organizzativo aziendale competente.

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 dei fatti riportati da parte dell'area Internal Audit e Compliance, che stabilirà, per una seconda fase, l'eventuale coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Sarà, a questo punto del processo interno, l'Organismo di Vigilanza 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 eventuale comportamento ritorsivo.

AGGIORNAMENTO REGOLAMENTAZIONE VIDEOSORVEGLIANZA

Con riferimento agli Accordi di Sito firmati in tutti nell'arco dell'anno 2021 in tema di regolamentazione della videosorveglianza in base all'impostazione stabilita a livello centrale dall'Azienda e dalle Segreterie Nazionali, preso atto, al di là dei vincoli normativi e

contrattuali di riferimento, del corretto e coerente rispetto, da parte dell'Azienda, nel corso di questi anni, delle condizioni stabilite dai suindicati accordi, si stabilisce, in merito al tema della "conservazione e accesso alle immagini", che per ragioni di efficacia nell'esercizio delle azioni finalizzate alla sicurezza e integrità dei lavoratori e collaboratori, delle materie prime e dei prodotti, degli impianti e del patrimonio aziendale (in via meramente esemplificativa e non esaustiva: prevenzioni di furti, appropriazioni, danneggiamenti, attività di vandalismo, sabotaggi, contaminazione da agenti esterni, illeciti civili e penali in generale, ecc...), la conservazione delle immagini verrà mantenuta per un periodo non superiore a 120 ore successive alla registrazione, secondo le condizioni e le modalità già stabilite dagli accordi vigenti in materia.

La presente disposizione sarà successivamente recepita in un verbale sottoscritto a livello di singolo sito.

ORGANIZZAZIONE, PERSONE E TRATTAMENTI ECONOMICI

Domeniche produttive in regime diverso dal ciclo continuo

Con riferimento al paragrafo "modelli organizzativi degli Stabilimenti" inserito nell'Accordo Integrativo 21.9.2018, si definisce che i turni domenicali in regime diverso dal "ciclo continuo" e il relativo numero di domeniche pro-capite descritto al punto 1) del paragrafo sono da intendersi contrattualmente esigibili a fronte di richiesta aziendale, con relativa conferma dei trattamenti economici corrispondenti.

Ferie estive stabilimenti

Nel richiamare quanto descritto nel capitolo "ferie estive stabilimenti" dell'accordo Integrativo del 21.9.2018, si sottolinea che negli ultimi anni si è confermata ed è accresciuta la necessità, durante il periodo estivo, di rispondere alle crescenti variabilità del mercato e delle relative necessità produttive, con particolare riferimento anche a specifici fattori tipici del periodo estivo, quali la stagionalità (pesto), la dinamica legata al "back to school" (bakery), la diversa modalità di consumo (pasta).

Con queste premesse viene richiamata la necessità di trovare adattamenti organizzativi idonei a permettere, attraverso un più equilibrato sistema di rotazione e scaglionamento temporale delle ferie idoneo a garantire una più bilanciata presenza delle professionalità necessarie, una risposta più efficace, efficiente e puntuale rispetto alle esigenze di mercato.

Viene delegato ai siti e al confronto tra la Direzione di Sito e R.S.U., lo studio e l'analisi delle possibili soluzioni.

Regolamentazione dei buoni pasto

A far data dal giorno 1.1.2024 (o da un momento successivo stabilito dall'accordo di seguito indicato) il buono pasto (ticket restaurant), nei siti in cui è già prevista l'erogazione, assumerà un valore nominale pari ad Euro 6,00 secondo le seguenti modalità e fatte salve le condizioni di miglior favore attualmente vigenti:

-l'applicazione del nuovo valore del buono pasto è subordinata alla sottoscrizione, a livello di sito, di un nuovo accordo sindacale che, in base alla valutazione delle Parti coinvolte, preveda interventi di natura organizzativa idonei a garantire un potenziale miglioramento dell'efficienza e della competitività del sito;

-il buono pasto verrà riconosciuto alle persone assunte a tempo indeterminato secondo le condizioni e le modalità attualmente vigenti nei singoli siti interessati.

Trattamenti previsti per le attività produttive svolte in regime di "Ciclo continuo"

Il trattamento previsto e inserito al punto 2) del capitolo "Modelli Organizzativi degli stabilimenti" dell'accordo Integrativo 21.9.2018 sarà esteso dalla data della firma del presente accordo, quale condizione di miglior favore, alle unità organizzative dei siti che per specifiche ragioni organizzative e specialistiche sono strutturati sul modello del ciclo continuo con la prestazione domenicale ordinaria strutturalmente prevista.

Allo stesso tempo si ribadisce che tale miglior trattamento è stato previsto per favorire una maggiore flessibilità dell'organizzazione a ciclo continuo, e che, anche tali ore aggiuntive, dovranno essere gestite secondo il seguente ordine di priorità: gestione aziendale, utilizzo individuale.

Lavaggio abiti da lavoro area RDQ del Comprensorio di Parma

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente e potenziare gli aspetti collegati all'igienicità degli ambienti di lavoro, anche con riferimento alle valutazioni emerse dai modelli di certificazione adottati, nonché gli aspetti e le modalità organizzative collegate alla cura e protezione dei processi creando al contempo una condizione di maggiore soddisfazione e favore per i lavoratori, si estende all'area Ricerca, Sviluppo e Qualità (comprese l'area delle linee sperimentali) del Comprensorio di Parma il servizio di lavaggio abiti da lavoro implementato nei siti produttivi, da attivare in maniera graduale, a cura e a carico dell'Azienda, dal primo trimestre dell'anno 2024.

Contemporaneamente alla scelta di estendere il suindicato servizio, le Parti intendono confermare che il sistema delle pause intermedie retribuite (durata e numero per ogni turno/giornata lavorativa) presente presso l'area organizzativa Ricerca, Sviluppo e Qualità (compresa l'area delle linee sperimentali), del Comprensorio di Parma secondo prassi e/o soluzioni organizzative concordate e consolidate, ha rappresentato negli anni, e continua a rappresentare, una condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e del CCNL

vigenti, tale da assorbire e compensare totalmente i tempi occorrenti a ciascun lavoratore per lo svolgimento delle operazioni di vestizione/svestizione degli indumenti da lavoro e di percorrenza dagli spogliatoi ai reparti assegnati per lo svolgimento delle mansioni (e viceversa), nonché i tempi connessi alle procedure (da adottare) relative al ritiro/consegna del vestiario con riferimento al servizio oggetto di questo accordo.

In particolare viene confermato che il suddetto sistema di pause intermedie retribuite costituisce una modalità consolidata e generalizzata almeno a far data dal 2003 (in coincidenza con l'implementazione dei nuovi modelli organizzativi).

In riferimento al suindicato capoverso, resta inteso che qualora la normativa di legge o le disposizioni del Contratto collettivo di riferimento dovessero intervenire in futuro per regolare la materia e/o per collegare ad essa oneri economici aggiuntivi (con particolare riferimento alle operazioni di vestizione/svestizione/percorrenza collegate all'effettuazione della prestazione lavorativa), le Parti si impegnano a ridiscutere le attuali condizioni.

Sistema di gestione nell'ambito del modello produttivo a ciclo continuo strutturale

Negli ultimi anni è emersa, anche per i settori produttivi storicamente più stabili, una significativa mutazione della situazione di mercato tale da generare costanti e rilevanti variazioni, anche settimanali, della domanda di prodotto, con conseguente difficoltà, da parte dei siti interessati, nell'organizzare e strutturare la programmazione delle attività, la pianificazione degli assetti produttivi, la strutturazione degli organici.

Le suddette condizioni che, come detto, hanno coinvolto in maniera crescente tutte le aree di business in cui opera Barilla, hanno inciso in maniera particolare su quei Siti in cui l'organizzazione del lavoro è stata precedentemente impostata ed articolata su un sistema finalizzato, per ragioni di efficienza ed efficacia, a rispondere ad una domanda di mercato costante, uniforme e sostanzialmente regolare.

Al fine di rispondere in maniera più puntuale ed efficiente alle suddette nuove condizioni di mercato, l'Azienda ha proposto l'introduzione nei siti (con esclusione dei mulini) dove viene adottato un modello produttivo a ciclo continuo strutturale, un nuovo "sistema di flessibilità" delle prestazioni, con l'obiettivo di integrarlo ai modelli di turnazione e di organizzazioni del lavoro attualmente applicati.

Le Parti, nel corso del confronto, hanno preso reciprocamente atto della corrente inattuabilità della possibilità di addivenire ad una condivisione dell'impostazione e della regolamentazione del suddetto istituto contrattuale, in considerazione delle variabili legate agli andamenti di mercato e allo sviluppo industriale.

Viene quindi assunta la decisione di delegare ai singoli siti la discussione ed il confronto su questa specifica materia.

Smartworking

In relazione al percorso di confronto sindacale avvenuto negli ultimi mesi in merito all'applicazione dell'istituto dello smart working, a partire da quanto disciplinato nell'accordo 24.01.2018, poi recepito dall'Accordo Integrativo 21.9.2018, e dalle riflessioni e valutazioni di natura organizzativa, anche direttamente e indirettamente collegate alle varie fasi della gestione della pandemia, che hanno creato i presupposti per la sottoscrizione dell'Accordo transitorio del 25.8.2022, a sua volta prorogato fino al 30.9.2023, le Parti, pur confermando il sostanziale mantenimento dell'impianto contrattuale (e di regolamentazione interna) precedentemente condiviso e successivamente modificato con il sopra citato accordo transitorio del 25.8.22, hanno stabilito la necessità di apportare ulteriori modifiche e interventi al modello di applicazione dello smart working attualmente vigente, anche per rispondere alle nuove esigenze organizzative in coerenza con le linee di indirizzo previste nel programma Work@Barilla.

In questo senso le Parti intendono recepire integralmente nel presente Accordo Integrativo, quanto stabilito nel Verbale di Accordo 17.7.2023 sottoscritto dalla Direzione Aziendale dell'Headquarter e dalle R.S.U. dell'area Uffici e RDQ della Sede.

Permessi speciali:

Le Parti stabiliscono di riconoscere, quale condizione di miglior favore rispetto alle disposizioni contrattuali, 16 ore retribuite complessive annuali, frazionabili, per le seguenti specifiche casistiche:

- ❖ inserimento all'asilo nido dei figli fino a tre anni di età, previa presentazione di certificazione rilasciata dalla struttura;
- ❖ visite pediatriche dei figli fino a 14 anni di età, previa documentazione rilasciata dal medico;
- ❖ assistenza a genitori anziani con età pari o superiore a 75 anni per le causali previste dall'art. 40 ter lettera f).

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.

Fondo di Solidarietà R. Barilla

In relazione al paragrafo Area Sanitaria, punto 1) a) e b) dell'Accordo Integrativo 21.9.2018, si precisa che in considerazione dello "Stato Patrimoniale" certificato al 31 dicembre 2022

dal Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla, le Parti raccomandano agli Organi di governo del Fondo il mantenimento delle prestazioni secondo quanto indicato ai punti precedenti.

A tal fine le Parti effettueranno un monitoraggio sull'andamento economico e finanziario del Fondo per verificarne la sostenibilità durante la vigenza contrattuale del presente accordo.

FONDO ORE SOLIDARIETA'

Con l'obiettivo di dare ulteriore e più ampia applicazione ai principi e trattamenti di natura solidaristica, viene istituito un Fondo Ore Solidarietà nel quale le persone con contratto a tempo indeterminato avranno la facoltà di donare una parte delle R.O.L./Banca ore maturate individualmente. Il corrispondente importo economico lordo delle R.O.L./Banca ore cedute sarà messo a disposizione, nei termini e con le modalità di seguito indicate, a favore dei propri colleghi a fronte di particolari e specifiche necessità personali o familiari.

Il processo di donazione e relativo accreditamento delle ROL/Banca Ore dovrà essere obbligatoriamente gestito a livello di singolo Sito (nell'ambito della medesima ragione sociale) nel rapporto tra donatore e beneficiario.

Possono beneficiare della donazione le persone che:

- sono in forza con un contratto a tempo indeterminato al momento dell'effettiva fruizione della donazione;
- hanno manifestato la loro necessità personale o familiare (coniuge o convivente di fatto ex DL 76/2016 e figlio/figlia/figli, genitori, fratelli/sorelle, propri o del coniuge o del convivente di fatto ex DL 76/2016), con riferimento alle condizioni/patologie di cui all'art. 2, comma 1., lett. d del Decreto ministeriale n. 278 del 21 luglio 2000;
- hanno inoltrato una richiesta scritta, dettagliata e documentata all'HR di Sito;
- hanno a disposizione, al momento della richiesta, un saldo di istituti individuali, utili per l'astensione retribuita dal lavoro, non superiore a 24 ore.

Possono effettuare la donazione le persone che:

- sono in forza con un contratto a tempo indeterminato al momento della donazione;
- hanno espresso la loro volontà di procedere alla donazione attraverso una dichiarazione scritta all'Amministrazione del Personale di riferimento, indicando la relativa quantificazione delle ore di ROL/Banca Ore oggetto della donazione al verificarsi dell'esigenza;

-hanno un saldo ROL/Banca Ore maturato e non goduto, con riferimento esclusivo all'anno precedente a quello in cui avviene la donazione, di almeno 40 ore;

La donazione è sottoposta alla seguente regolamentazione:

-dovrà essere determinato, in fase di assegnazione, il fabbisogno presunto, in termini di ore, della persona interessata;

-le ore donate saranno effettivamente girocontate dal dipendente donatore a quello ricevente solo al momento dell'effettiva assegnazione al beneficiario;

-la valorizzazione economica delle ore donate sarà effettuata in base alla retribuzione lorda del donatore al momento dell'effettiva assegnazione al beneficiario;

-il numero di ore da assegnare alla singola persona verrà determinato in funzione dei fabbisogni prestabiliti e della relativa capienza economica complessiva della valorizzazione delle ROL/Banca Ore già donate, calcolata in applicazione dei criteri del punto.2 del presente paragrafo;

-la raccolta delle ore e la relativa valorizzazione economica non potrà quindi risultare superiore alla quota di assistenza definita, in quanto direttamente collegata alla valutazione del presunto fabbisogno. Una nuova raccolta per il medesimo caso potrà essere riattivata nel caso di ulteriore necessità;

-nell'eventualità in cui la valorizzazione delle ore donate fosse inferiore alla quota di assistenza definita, la donazione sarà limitata alle ore di disponibilità dichiarata individualmente;

-in base a quanto su esposto non saranno gestiti residui e/o negativi rispetto alle ore di donazione;

-la donazione potrà avvenire solo attraverso multipli di un'ora.

L'Azienda interverrà con un conferimento aggiuntivo di 24 ore di ROL per ogni caso individuato, a condizione che la donazione da parte del Personale del sito si sia contestualmente effettivamente realizzata.

Procedura di assegnazione delle ore donate:

-in ogni Sito verrà istituita una apposita commissione per la valutazione dei requisiti di ammissibilità delle singole richieste;

-la commissione sarà composta dall'HR, eventualmente dal Direttore del Sito, da tre rappresentanti delle R.S.U. nominati dalle Segreterie Nazionali firmatarie del presente accordo;

-la 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;

le ROL/Banca ore assegnate dovranno essere utilizzate entro e non oltre 12 mesi dal loro effettivo accreditamento.

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.

1) Con l'esclusione del parametro delle redditività aziendale, per gli altri parametri nella determinazione degli indicatori (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.

2) Per il PPO dell'anno 2023 viene confermato il regime e l'impianto in vigore nel 2022, con l'applicazione del relativo meccanismo di funzionamento previsto dall'Accordo Integrativo 21.9.2018.

3) Il PPO dell'anno 2024 e dell'anno 2025 saranno, invece, regolamentati come segue.

3a) Parametro redditività aziendale.

I premi dei diversi Siti/Aree organizzative prevederanno il parametro della redditività aziendale (il cui valore economico viene definito nella tabella del paragrafo 7) che sarà

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

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.

3b) 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 7): 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.

3c) Gli indicatori dovranno essere scelti in via esclusiva tra questi KPI:

- per il parametro prestazione: MAPE, OEE, Incidenza manodopera, Scarto, Sovrappeso;
- per il parametro ambiente-sicurezza: per la parte ambiente i KPI consumo dell'acqua, consumo di CO2, consumo energia, gestione dei rifiuti; per la parte sicurezza i KPI indice di frequenza (IF), numero di segnalazioni "chiuse" e/o numero di segnalazioni effettuate rispetto a tematiche specifiche di sicurezza.

Ai fini dell'applicazione del presente parametro si stabilisce quanto segue: dovrà essere obbligatoriamente previsto l'inserimento dell'indicatore "indice di frequenza" 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). In questa circostanza dovrà essere obbligatoriamente inserito l'indice di frequenza.

- per il 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.

4) Con riferimento alla determinazione degli indicatori specifici de PPO per l'area delle Vendite e per l'area dell'Headquarter (Uffici e RDQ), pur confermando la modalità adottata in tutti gli altri Siti e descritta nel presente Capitolo in termini di funzionamento del sistema Base/Obiettivo/Supero, si stabilisce di delegare alle Parti direttamente coinvolte nella negoziazione la scelta degli indicatori rispetto ai parametri efficienza, sicurezza/ambiente, qualità.

5) Per l'applicazione, in particolare, della fascia del supero, si stabilisce che nel caso in cui il risultato del singolo parametro (in base al calcolo sopra esposto) dovesse rientrare nella fascia di risultato del supero, il valore specifico da riconoscere sarà così determinato:

- dal 101% al 106% è previsto il riconoscimento del risultato raggiunto dal parametro (fino al massimo del 106%), senza riproporzionamento individuale;
- dal 107% al 130% è previsto il riconoscimento del risultato raggiunto dal parametro (fino al massimo del 130%) riproporzionato in funzione dell'indicatore CIR (contributo individuale al risultato): valore commisurato al numero di eventi per malattia*

maturati individualmente nell'anno solare di riferimento del premio, come indicato alla seguente tabella:

Numero di eventi	Riconoscimento supero oltre il 106%
Fascia 0-2	100% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Fascia 3-4	60% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Fascia 5-7	30% della parte di supero spettante in base al risultato del parametro
Maggiore di 7	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 Parti effettueranno, nel corso della vigenza contrattuale, un monitoraggio delle eventuali ulteriori fattispecie da considerare ai fini del presente modello.

Contestualmente all'applicazione del presente paragrafo (quindi dal PPO dell'anno 2024) non verrà più applicato quanto previsto, per l'erogazione del supero, nell'accordo integrativo 21.9.2018.

6) Modalità di stipulazione del PPO

Il confronto sindacale finalizzato alla stipulazione del PPO prevede un percorso di incontri tra la Direzione e le R.S.U. di sito/R.S.A. area vendite per: l'informativa, analisi e l'approfondimento delle proposte sui vari indicatori e dei relativi target di riferimento, sugli andamenti e i trend di risultato ad essi connessi, sulle priorità di budget e di miglioramento delle varie aree coinvolte, sulle variabili tecniche, tecnologiche e organizzative potenzialmente correlate alle prestazioni del sito/Area organizzativa.

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.

7) Valore economico del PPO



Anno	Redditività	Prestazione	Qualità	Ambiente- sicurezza	Totale importo
2023	850,00	1.150,00	800,00		2.800,00
2024	850,00	1.250,00	450,00	380,00	2.930,00
2025	890,00	1.300,00	470,00	400,00	3.060,00

8) Si stabilisce che a partire dal premio dell'anno 2024 per il personale assunto a tempo determinato o in forza con contratto di somministrazione a tempo determinato/indeterminato varrà la seguente regolamentazione:

- 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) Per lo Stabilimento di Muggia verrà definito a livello di sito un accordo specifico relativo al PPO, al fine di integrare quanto previsto dal presente accordo con quanto previsto nell'Accordo 5.8.2020 sottoscritto presso la Sede di Confindustria Alto Adriatico. Resta inteso che l'importo complessivo del messo in palio sarà quello definito nell'accordo 5.8.2020 sottoscritto presso la Sede di Confindustria Alto Adriatico.

10) A partire dall'anno in corso si stabilisce che il rateo di PPO sarà riconosciuto anche con riferimento ai periodi di congedo parentale retribuito ai sensi del decreto legislativo 105 del 2022.

11) 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

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

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 21.9.2018, ancorché scaduto, continuando ad erogare il PPO per l'anno 2023 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 l'obiettivo di rispondere in maniera più puntuale e circostanziata alle esigenze ed ai fabbisogni delle persone, viene prevista la possibilità individuale di convertire in misure di Welfare, fino ad un massimo del 30% del valore del PPO qualora ricorrano i requisiti oggettivi e/o soggettivi previsti dalla normativa vigente.

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

La scelta della percentuale di premio da destinare ai servizi di Welfare, di natura volontaria ed individuale, dovrà essere espressa entro il mese di Marzo dell'anno di erogazione del premio secondo tempi e modalità che verranno successivamente e dettagliatamente regolamentati dalle Parti, attraverso l'istituzione di un'apposita commissione composta da 9 membri (3 da parte aziendale e 6 da parte sindacale). Il valore della quota del premio convertito in Welfare dovrà essere fruito entro il mese di Novembre dell'anno di erogazione del premio.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

I criteri di applicazione della suddetta possibilità di scelta, sopra definiti, vengono ricondotti integralmente a quanto previsto dalla vigente normativa di natura fiscale e contributiva.

L'Azienda si attiverà per sostenere, in termini di costo e operatività, un sistema di gestione che possa permettere e favorire l'opzione di conversione nell'utilizzo dei servizi di Welfare. A questo proposito, anche al fine di rispettare un criterio di equilibrio ed efficienza complessiva, si prevede che il suddetto modello di conversione ed il relativo sistema di gestione sarà attivato al raggiungimento di una soglia minima di adesioni pari al 10% del personale in forza a tempo indeterminato alla data del presente accordo e qualora tale tasso di adesione permanga per gli anni successivi.

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

STRUTTURA COMMERCIALE

Le Parti si impegnano a completare e finalizzare entro il mese di Settembre 2023 il percorso di confronto avviato per l'area Vendite contestualmente alla discussione del presente accordo integrativo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo diverse, specifiche ed espresse decorrenze, ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2025.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

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

NORMA FINALE

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

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

Letto, approvato e sottoscritto

Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni
Barilla Iniziative S.p.A.

Fai - Cisl Nazionale

Flai - Cgil Nazionale

Uil - Uil Nazionale

[Handwritten signature]
Gianni Dele GOME

OO.SS. Provinciali

Unione Parmense Industriali

Coordinamento RSU e VV.PP.

