



qualità, gusto e piacere.

Addì, 5 luglio 2023 in Milano

Tra

Gruppo Lactalis Italia S.r.l, Egidio Galbani S.r.l., biG s.r.l., Italtate S.r.l. e BPA Italia s.r.l. nelle persone dei Sigg. Luca Stoppini, Simone Barbaro, Emanuela Bonizzoni, Elena Biancardi, Olena Katrulina, Roberta Falconi, Martina Maganuco, Francesca Leonardi, Debora Avanzi, Marta Marchesi - assistiti da Unione Italiana Food nelle persone dei Sigg. Alessandro Glisenti e Ermelinda Biondi

e

Le Segreterie Nazionali di FAI-Cisl, FLAI-Cgil, UILA-Uil rispettivamente in persona dei Sigg. Gianni Alviti e Gennaro De Falco, Angelo Paoletta, Carmine Franzese e Alberto Semeraro, Alberto Donferri e le Segreterie Territoriali competenti

Il coordinamento RSU/RSA

Premesso che:

- Il contesto economico continua a essere caratterizzato da un calo dei volumi e da un incremento dei costi delle materie prime che realizzano un impatto significativo sulla marginalità dei prodotti. In tal senso, le previsioni per la congiuntura economica attesa confermano tale trend;
- In aggiunta, nonostante i nuovi stili di vita e le conseguenti abitudini nutrizionali comportano un contenimento dei consumi alimentari più tradizionali, il Gruppo continua una politica di investimenti e di espansione del sistema industriale a livello Italia, come testimoniano le recenti acquisizioni di Nuova Castelli, Leerdammer e Ambrosi, unitamente alla conferma degli investimenti nelle attività di advertising, comunicazione, di ricerca e sviluppo e innovazione;
- Al fine di fare fronte alle nuove sfide di mercato e per generare maggiore focalizzazione su tutti i business del portafoglio, il Gruppo Lactalis Italia conferma gli investimenti nella Divisione Salumi e nella Divisione Food Service;
- Il difficile scenario economico non ha impedito al Gruppo di investire in progetti in ambito di sostenibilità, sia sociale che ambientale con l'obiettivo di garantire ai consumatori prodotti di qualità, nel rispetto delle risorse naturali;
- In un contesto di mercato caratterizzato da crescenti livelli di competitività, il miglioramento dei livelli di produttività è una condizione necessaria che si realizza anche attraverso l'assiduità e l'impegno di tutti;
- L'appartenenza ad un Gruppo internazionale richiede di confrontarsi costantemente con tutti gli altri Paesi del Gruppo sia in termini di performance organizzativa che produttiva;
- Fin dal mese di gennaio 2023 le Parti hanno intrapreso il percorso negoziale in merito al rinnovo dell'accordo integrativo aziendale relativo al periodo 2023 - 2025 e si sono susseguiti diversi incontri di trattativa ed in data odierna le Parti sono giunte alla presente intesa.



qualità, gusto e piacere.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno atto che il sistema di relazioni industriali in essere conferma un governo centrale che coordina e gestisce le peculiarità delle singole realtà periferiche, conservando una sua oggettiva validità e convergono sulla necessità di improntare le relazioni su un modello di articolazione e confronto che sia in grado di fornire soluzioni gestionali sempre più efficaci e tempestive rispetto alle specifiche esigenze Aziendali.

Di seguito le modalità e le strutture che sono impegnate nella realizzazione del sistema di relazioni industriali.

1. Coordinamento RSU/RSA Rete Vendita

Viene ribadito il ruolo e la centralità del Coordinamento RSU/RSA Rete Vendita che, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali e Territoriali competenti di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, sarà l'interlocutore Aziendale per la negoziazione delle materie che hanno un impatto di carattere generale quali ad esempio:

- normative nazionali in tema di orari e rapporti di lavoro e applicazione delle stesse nelle diverse realtà, finalizzate ad un recupero d'efficienza, d'efficacia e di qualità del lavoro;
- eventuali esigenze di omogeneizzazione fra le differenti realtà;
- andamento del costo del lavoro e comparazione competitiva con altre realtà, nazionali e transnazionali;
- adempimenti informativi previsti dalla prima parte del CCNL Industria Alimentare;
- formazione professionale: attività svolta e nuove iniziative;
- gestione delle normative di cui all'art. 78 CCNL Industria Alimentare del 31 luglio 2020 e della legge 223/91 (licenziamenti collettivi);
- gestione delle situazioni di crisi e occupazionali, contrattazione di secondo livello e sistema incentivante VV.PP, ferme restando le materie negoziali demandate dal CCNL Industria Alimentare a livello di sito contrattualmente definito;
- le materie demandate a livello Aziendale dall'Accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014.

Il Coordinamento mantiene, altresì, il ruolo di regolatore delle varie tematiche esistenti nelle diverse realtà.

Pertanto, in coerenza con quanto sopra esposto, nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale (di sito, sede, stabilimenti/base logistica, District Unit/Field Unit) non realizzino durante le negoziazioni nell'ambito delle specifiche competenze previste dal presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno anche appositi incontri negoziali, a livello di Coordinamento Nazionale, composto da: RSU dell'unità produttiva interessata, Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e Segreterie territoriali competenti delle suddette OO.SS, al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro declinazione nelle sue componenti.



qualità, gusto e piacere.

In relazione agli attuali assetti occupazionali nonché all'articolazione organizzativa, le Parti concordano che il numero dei componenti del Coordinamento sarà definito mediante la presenza di un componente per ogni Organizzazione stipulante il presente accordo, che esprima una rappresentanza nella RSU di ogni sito, e di un numero adeguato di RSA rete vendita.

Il Coordinamento, stante l'attuale assetto organizzativo, sarà, quindi, composto da numero massimo di 21 componenti scelti tra le RSU, secondo i criteri di cui sopra e 10 componenti individuati tra gli RSA rete vendita.

Si confermano le agibilità sindacali già concordate con precedenti accordi.

Le OO.SS s'impegnano a comunicare l'elenco dei componenti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Per il Coordinamento si prevedono due incontri annuali.

Il primo si terrà nel mese di marzo secondo la seguente agenda:

- presentazione dati consuntivi anno precedente, inclusi i dati sui parametri di redditività, di volume e PVR;
- presentazione attività in corso;
- informativa sulla conferma avvenuta pianificazione orari/organizzazione del lavoro a livello di sito;
- informativa sull'avvenuta indicazione degli obiettivi per gli indicatori di sito (Stabilimenti, Base logistica e Sede) relativi al PVR;
- presentazione organici, livelli occupazionali, turnover e professionalità;
- illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- informativa relativa alla composizione di genere della popolazione aziendale anche con riferimento agli inquadramenti e alle fasce retributive in base a quanto previsto dall'art. 46 Decreto Legislativo 198/2006;
- presentazione programma di formazione per l'anno in corso;
- informativa relativamente alle attività e progetti in ambito "sostenibilità ambientale".

Il secondo incontro si terrà nel mese di novembre secondo la seguente agenda:

- presentazione dati andamento business anno corrente;
- presentazione investimenti, piano industriale e commerciale anno successivo;
- presentazione organici, livelli occupazionali, turnover e professionalità;
- illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- andamento programma formativo anno in corso.

In occasione degli incontri informativi annuali l'Azienda s'impegna ad inviare alle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL con cinque giorni d'anticipo sulla data dell'incontro prevista la relativa documentazione

I partecipanti alle riunioni di cui sopra saranno espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza delle informazioni che l'Azienda dovesse eventualmente qualificare come riservate.



qualità, gusto e piacere.

M. de B.

Con riferimento alla responsabilità sociale l'Azienda conferma la volontà di continuare a dotarsi di una certificazione relativa alla responsabilità sociale mediante gli audit cosiddetti "etici". La definizione di tale strumento di certificazione prevede il coinvolgimento delle RSU e dei lavoratori.

2. Commissioni Bilaterali

Al fine di consolidare un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione di problematiche Aziendali, le Parti confermano l'opportunità di ricorrere all'uso di Commissioni Bilaterali paritetiche con il compito d'approfondire in sede tecnica e non negoziale la reciproca conoscenza di argomenti di particolare rilevanza, che possa agevolare la condivisione di decisioni operative d'intervento.

Le Commissioni Bilaterali potranno essere concordemente attivate sia a livello centrale che locale, senza ripetitività e sovrapposizione di ruoli, su tutte le materie che siano congiuntamente ritenute meritevoli di approfondimento e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Resta inteso che le Commissioni Bilaterali saranno pariteticamente composte da un numero di rappresentanti non superiore a sei, che saranno di volta in volta concordati tra le Parti ed individuati tra i dipendenti delle società.

Il risultato delle attività delle Commissioni Bilaterali, sarà illustrato al Coordinamento in occasione degli incontri annuali e potrà essere utilmente proposto alle Parti ove gli argomenti siano caratterizzati da implicazioni negoziali.

Le Parti convengono di mantenere le seguenti commissioni:

1. COMMISSIONE RETE VENDITA. La commissione avrà il compito di analizzare tematiche afferenti all'evoluzione del mercato, ad eventuali modifiche agli assetti organizzativi e dei sistemi premianti riguardanti i VV.PP. Tale commissione, in relazione ai temi trattati sarà composta esclusivamente dalle RSA della rete vendita.
2. COMMISSIONE WELFARE – Conciliazione di tempi vita-lavoro, benessere organizzativo. La commissione si occuperà di esaminare le iniziative Aziendali ed eventuali proposte della commissione stessa nell'ambito del welfare, conciliazione tempi di vita e di lavoro e iniziative di analisi del benessere organizzativo.

Le commissioni saranno coordinate da referenti aziendali e referenti delle segreterie nazionali.

3. Relazioni sindacali di sito

A livello di sito, nell'ambito della normale interlocuzione sindacale tra Direzione Aziendale e RSU, il confronto è previsto sulle seguenti tematiche:



qualità, gusto e piacere.

- orari di lavoro/flessibilità;
- analisi degli indicatori di assenteismo;
- modelli organizzativi e fabbisogni occupazionali;
- professionalità e inquadramento dei lavoratori;
- attuazione dei parametri gestionali del PVR;
- formazione secondo le modalità di cui al relativo capitolo;
- appalti.

Alle RSU verrà consegnata la relazione biennale sulle pari opportunità in base a quanto previsto dal D. lgs 168/2006 (Codice delle pari opportunità)

4. Relazioni Sindacali – Rete vendita

Si conferma la prassi di coinvolgimento dei RSA nella gestione delle problematiche sindacali locali di particolare rilevanza attraverso l'informazione agli stessi RSA e alle segreterie territoriali.

Con particolare riferimento all'implementazione di eventuali riorganizzazioni, le parti confermano l'importanza del ruolo attivo delle RSA e delle segreterie territoriali al fine di ridurre gli impatti sociali.

5. Agibilità sindacali

L'azienda conferma alla RSU l'accesso agli attuali singoli siti web predefiniti e l'utilizzo di apposito spazio, tramite la strumentazione informatica in dotazione e la piattaforma in uso (Yammer), per la pubblicazione dei comunicati sindacali e di lavoro, previa consegna dei suddetti documenti alla Direzione Risorse Umane.

6. Sviluppo delle competenze tecniche di rappresentanza

Condividendo il presupposto che lo sviluppo delle competenze tecniche in materie oggetto delle relazioni sindacali e di normativa del lavoro costituisce un valore aggiunto per migliorare la gestione delle trattative sindacali, l'Azienda organizzerà degli interventi formativi mirati per i membri del Coordinamento RSU/RSA Rete Vendita.

Gli argomenti saranno condivisi con le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

APPALTI

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare terrà un incontro di informazione preventiva con la RSU del sito interessato per esaminare conseguenze e implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata, atte a garantire il mantenimento dei medesimi livelli di costo e di efficienza del servizio.

L'Azienda esigerà da parte dei fornitori dei servizi appaltati il rispetto delle normative in materia di previdenza e di sicurezza sul lavoro nonché l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS



qualità, gusto e piacere.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

maggiormente rappresentative sul piano nazionale nel settore d'appartenenza delle attività svolte. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione sia resa dagli stessi soci cooperatori, le clausole previste nel contratto d'appalto dovranno vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative sul piano nazionale nel settore d'appartenenza dell'attività svolta.

Da parte aziendale verranno svolti audit periodici tesi a verificare l'osservanza da parte delle aziende appaltatrici di quanto previsto nei contratti d'appalto.

Particolare attenzione verrà dedicata alle verifiche riguardanti il rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire strutturalmente ed in maniera metodica l'insorgenza di situazioni di rischio per la salute dei lavoratori interni ed esterni.

L'Azienda fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, informazioni sugli appalti in atto nel sito con riguardo all'osservanza da parte del Fornitore di quanto previsto dalle normative vigenti.

A livello locale le RSU segnaleranno all'azienda eventuali criticità riscontrate, sollecitandone eventuali adeguati interventi.

MERCATO INTERNO DEL LAVORO

L'Azienda, al fine di sviluppare e rendere più efficace una politica di mercato interno del lavoro (MIL) e con l'obiettivo di valorizzare le competenze interne e le Job rotation, conferma il sistema di job posting interno in uso, denominato Lactajob.

L'Azienda renderà pubbliche, tramite e-mail, mediante la piattaforma digitale Yammer e mediante affissione nelle bacheche degli Stabilimenti e delle Field unit le opportunità di lavoro presenti nel Gruppo in Italia e i dipendenti in linea con i profili ricercati potranno presentare la loro candidatura con le modalità e nei tempi definiti dalla Direzione Risorse Umane.

A tutti i candidati per una posizione lavorativa ricercata tramite il job posting interno Lactajob, alla fine del processo di selezione, verrà fornito un feedback strutturato rispetto all'esito della selezione.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Le parti confermano che la sicurezza sul lavoro è un elemento imprescindibile e concordano che sia compito prioritario di entrambe mantenere e accrescere la sensibilità di tutti i lavoratori in materia di sicurezza.

In tal senso, negli ultimi anni l'Azienda ha continuato ad effettuare importanti investimenti legati sia all'ammodernamento degli impianti e delle strutture che alla formazione continua in ambito sicurezza, agendo nel tempo in modo sostenibile e con determinazione verso zero infortuni sul lavoro e zero malattie professionali, per creare un ambiente e condizioni di lavoro sicure, promuovendo il benessere e salvaguardia della salute di tutti.

[Handwritten initials]



qualità, gusto e piacere.

Handwritten signature in blue ink at the top right of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.

Sempre più infatti, in particolare in realtà complesse come quelle del Gruppo Lactalis Italia, è necessario affrontare il tema della sicurezza non solo da un punto di vista prettamente formale, di rispetto dell'obbligo e del dettato legislativo, ma anche e soprattutto in termini di Gestione del Rischio, nelle sue varie fasi (analisi, valutazione, gestione).

In questo senso sono stati confermati negli ultimi anni i regolari incontri di confronto e di verifica "sul campo" tra azienda e RLS, con particolare riferimento ai siti produttivi, in cui declinare la sicurezza in azioni e comportamenti concreti nonché a gestire con celerità le dotazioni in tema di DPI così come predisposto dal DVR.

Viene ribadita l'importanza del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza quale agente di cambiamento e di affermazione di una cultura della sicurezza. A tal proposito la gestione coordinata dei piani di formazione finanziata ha consentito negli ultimi anni di realizzare sessioni formative ad hoc con la presenza di tutti gli RLS, anche al fine di aumentare lo scambio di informazioni e armonizzare gli approcci alla sicurezza nei vari siti. Le parti condividono inoltre il rafforzamento del ruolo degli RLS e il loro coinvolgimento preventivo, esclusivamente con riferimento alla valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

L'Azienda conferma altresì la disponibilità all'effettuazione di una ulteriore riunione periodica, alla quale potranno partecipare gli RLS, RSPP e il Medico Competente del sito di riferimento in occasione della giornata della sicurezza, di norma il 28 aprile.

Inoltre, il recente lancio della piattaforma Yammer e l'utilizzo dei monitor in stabilimento, hanno consentito di aumentare il livello di informazione e partecipazione dei lavoratori anche sulle tematiche legate alla sicurezza e all'ambiente, tramite filmati informativi e formativi, campagne di sensibilizzazione ed animazione, raccolta di idee e suggerimenti, etc.

L'Azienda conferma inoltre il lavoro svolto negli ultimi anni per il coinvolgimento e il coordinamento delle attività anche delle imprese esterne che operano di volta in volta nei vari siti, in piena conformità al dettato legislativo per quel che concerne la cosiddetta valutazione dei rischi "da interferenza", sia da un punto di vista documentale (DUVRI) che di coordinamento operativo.

L'Azienda ha altresì continuato negli ultimi anni a dimostrare la propria sensibilità agli aspetti legati alla tutela dell'ambiente attraverso interventi strutturali legati alla riduzione degli impatti ambientali connessi ai cicli produttivi e ai processi aziendali.

Anche per tali tematiche infatti l'Azienda ha realizzato significativi investimenti sia nell'ambito delle energie rinnovabili (impianti di cogenerazione e biodigestione) che della riduzione degli sprechi, i quali continueranno a essere sviluppati nei prossimi anni.

Il rispetto per la natura e la salvaguardia dell'ambiente rappresentano da tempo una guida e una regola fondamentale nella realizzazione dei prodotti del Gruppo Lactalis Italia.

Tutte le unità produttive del Gruppo infatti, oltre ad essere accreditate secondo gli standard più recenti del B.R.C. (British Retail Consortium) e I.F.S. (International Food Standard) per buone pratiche di produzione, qualità e sicurezza degli alimenti, hanno anche la certificazione ambientale

Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



qualità, gusto e piacere.

Handwritten signatures in blue ink.

ISO 14001, a testimonianza della sistematica realizzazione di interventi e azioni volte a aumentare il livello di sostenibilità.

Galbani S.r.l. inoltre, nel mese di Febbraio 2023, ha ottenuto la certificazione UNI – ISO 45001 (*Occupational Health and Safety Assessment Specification*), che assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, con l'obiettivo di rendere sistematici per l'intera azienda, il controllo, la conoscenza, la consapevolezza e la gestione di tutti i possibili rischi insiti nelle situazioni di operatività lavorativa.

Il piano ecologico/energetico del Gruppo, attento ai consumi di acqua ed energia, così come alle emissioni di CO₂ in atmosfera, per il triennio 2020-2022 ha aumentato l'autoproduzione di energia elettrica dal 79,7% del 2020 al 84,7% di oggi con gli impianti di cogenerazione a gas naturale e a biogas, mantenendo invariate le emissioni di CO₂. Il consumo di metano è aumentato del 3,3% per l'autoproduzione di energia elettrica e termica con valori delle emissioni inquinanti inferiori a quelle prodotte dai classici generatori di vapore (riduzione degli NOx). Il consumo di energia elettrica è rimasta invariata grazie all'implementazione di impianti legati ai sistemi di raffreddamento ed ai sistemi di trattamento fanghi. D'altro canto la forte attenzione all'ottimizzazione e alla riduzione degli sprechi ha consentito di ridurre il consumo di acqua del 2,35%.

Le parti concordano di identificare una giornata nell'anno in cui l'Azienda e gli RLS affronteranno le tematiche relative alla sicurezza sul lavoro al fine di sensibilizzare ulteriormente i lavoratori sul tema. Nel corso dell'anno 2022 gli sforzi informativi, formativi e di coinvolgimento hanno riguardato in particolare la diffusione della "Politica Salute e Sicurezza" e delle "Regole d'oro per la salute e sicurezza" emanate dal Gruppo; ed è comune volontà delle parti proseguire, nel corso di vigenza dell'accordo, nell'organizzazione di momenti di approfondimento in tema di salute e sicurezza.

SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo Lactalis, cui appartiene l'azienda, svolge le proprie attività con l'obiettivo di garantire ai consumatori prodotti di qualità, nel rispetto delle risorse naturali, con la consapevolezza che l'attività economica non può prescindere dalla sostenibilità della stessa. Gli obiettivi di Gruppo relativi alla sostenibilità sono declinati in termini di:

- riciclabilità in pratica di tutti gli imballaggi entro il 2033; l'eliminazione del PVC dalle confezioni e la valutazione di tutte le soluzioni di packaging attraverso un modello di eco-design entro il 2025; l'utilizzo della carta vergine con certificazione di sostenibilità in tutti i packaging entro il 2023; la costante e progressiva integrazione di materiali riciclati all'interno degli imballaggi;
- progressiva diminuzione delle emissioni di CO₂ in atmosfera: con obiettivo di riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 del 25% al 2025 e del 50% al 2033;
- benessere degli animali attraverso il progresso continuo e l'eliminazione delle pratiche problematiche. Già entro il 2023 il Gruppo conta di formare il 100% dei tecnici sulle migliori pratiche da suggerire agli allevatori ed entro il 2025, il 100% dei volumi diretti di latte raccolti verranno valutati attraverso sistemi connessi al benessere animale.



qualità, gusto e piacere.

- promuovere un comportamento inclusivo attraverso la formazione continua dei team di senior/middle management e la sensibilizzazione dei dipendenti;
- aumentare la diversità all'interno dei leadership team e ad in generale ogni livello dell'azienda.

Per quanto riguarda il territorio e la collettività, l'Azienda è consapevole dell'influenza che esercita, con la sua presenza e con le attività, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere economico e, cosciente di questo ruolo, collabora con associazioni e istituzioni. Questo permette di perseguire con più efficacia gli obiettivi di sviluppo sostenibile che ci si è posti: solo attraverso una collaborazione con gli attori della filiera, e con gli attori di settore e non, è possibile dare un contributo sostanziale rispetto alle sfide di tutti i giorni. A riprova di ciò le prime collaborazioni sono nate in modo spontaneo già dalla fondazione dei primi caseifici Galbani oltre 100 anni fa. Oltre alle collaborazioni territoriali, sono state instaurate negli anni delle collaborazioni continuative con Onlus che operano sull'intero territorio italiano o su ampie zone di esso per perseguire temi sensibili al Gruppo, come ad esempio l'aiuto alle fasce di popolazione più debole e la lotta allo spreco alimentare.

L'Azienda ha una particolare attenzione nei confronti dei territori in cui opera. E' promotrice di un dialogo attivo con i più giovani attraverso progetti specifici volti al coinvolgimento degli studenti di Istituti scolastici presenti sul territorio in cui opera e, tramite le proprie persone, sostiene attività di volontariato aziendale come, ad esempio, la partecipazione alla giornata della colletta alimentare, il *World Cleanup Day* e la *Milano Marathon*.

Infine, l'Azienda è impegnata nel fornire ai consumatori una comunicazione chiara, efficace e trasparente evitando qualsiasi fenomeno di "Green Washing". A tal proposito, oltre a partecipare a tavoli di confronto sul tema, Lactalis Italia ha adottato delle specifiche linee guida volontarie volte a supportare le funzioni aziendali coinvolte nel processo di definizione dei claim in cui si elogiano i vantaggi ambientali dei prodotti/servizi commercializzati.

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. un puntuale aggiornamento delle iniziative in ambito sostenibilità in occasione degli incontri legati alle informative annuali o alle RSU nell'ipotesi di iniziative locali.

Contrasto al mobbing

L'Azienda conferma inoltre la sottoscrizione della Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, allegata al CCNL per l'Industria Alimentare del 31 luglio 2020.

FORMAZIONE

L'Azienda conferma il ruolo della formazione quale strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la crescita professionale di tutti i dipendenti finalizzata al conseguimento, al mantenimento e allo sviluppo di professionalità specifiche, in coerenza con le mutevoli condizioni organizzative aziendali.



qualità, gusto e piacere.

L'Azienda conferma, quindi, l'ingente investimento degli ultimi anni, finalizzato allo sviluppo delle risorse umane, a sostegno della predetta attività formativa, per rispondere in maniera efficace ed efficiente al fabbisogno di professionalità consolidate o innovative.

La formazione aziendale continuerà a svilupparsi attraverso la predisposizione di un programma annuale unificato per tutte le società del Gruppo che, in aggiunta a quanto previsto per l'imprescindibile attività di addestramento, si articolerà prioritariamente su tematiche tecniche, comportamentali, linguistiche e di sicurezza sul lavoro, attraverso l'utilizzo di un insieme ampio, e talvolta integrato, di metodologie, quali formazione d'aula, *e-learning*, *job rotation* e *training on the job*.

Questo programma annuale prevede, inoltre, la possibilità di erogare dei contenuti formativi tramite la Lactalis Learning Factory, la piattaforma digitale del Gruppo che mira a fornire programmi di formazione a tutti i suoi dipendenti in tutto il mondo, concentrandosi soprattutto sui valori, i metodi e le competenze industriali. Nell'arco di vigenza del presente accordo l'accesso alla Piattaforma per la formazione digitale sarà esteso alla totalità dei dipendenti, per favorire l'accesso alla formazione, sempre in coerenza con i fabbisogni formativi legati alle attività di business.

Il processo avrà un focus specifico in riferimento a:

- Personale neoassunto (approfondimento delle tematiche tecniche, di qualità, igiene e sicurezza sul lavoro, organizzazione del lavoro), al fine di agevolare l'inserimento in Azienda.
- Personale già in forza, con l'obiettivo di un apprendimento permanente e un costante sviluppo, rinnovamento e aggiornamento delle professionalità acquisite.
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in base al Testo Unico per la sicurezza 81/2008.

In particolare, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, gli investimenti in materia di formazione riguarderanno le seguenti aree tematiche:

- Manageriale/comportamentale (legati ai Valori del Gruppo), con progetti dedicati alla *Leadership*, *Negoziazione*, *Comunicazione*, *Team Building*, *Problem Solving*, *Feedback*.
- Tecnico/professionale:
 - *Manutenzione*: dopo il percorso di formazione che ha coinvolto tutta la popolazione manutentiva negli scorsi anni, saranno comunque attivati interventi ad hoc legati al mantenimento delle competenze acquisite e a specifiche esigenze, con particolare riferimento all'automazione, ricerca guasti, manutenzione caldaie, principi base della pneumatica.
 - *Acquisti*: completamento del percorso formativo di Gruppo "3P", corsi legati ai sistemi informatici.
 - *Supply Chain*: proseguimento del percorso di aggiornamento delle competenze per gli operatori di *Demand* e di *Supply Planning*, acquisizioni certificazioni dogane.



qualità, gusto e piacere.

Handwritten signatures at the top of the page.

- **Marketing:** completamento del percorso formativo di Gruppo della "Marketing Academy"; avvio di un percorso sulla conoscenza dei prodotti e analisi sulle tendenze di mercato.
- **Industriale:** completamento del percorso sul miglioramento continuo, Progetto Lean; avvio di formazioni legate a tematiche ambientali e di engineering, percorsi volti allo sviluppo e alla formazione di Capi intermedi ("Manager di domani").
- **Tecnologia Casearia:** proseguimento del percorso di aggiornamento delle competenze legate alle tecnologie di produzione casearia.

- Vendite: prosecuzione del percorso di sviluppo delle competenze nell'ambito della "biG Sales Academy; avvio del percorso Train the Trainer, formatori interni che possano garantire una trasmissione del Know How aziendale.
- Competenze informatiche.
- Linguistica.
- Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, in un'ottica di coinvolgimento dei dipendenti e di miglioramento continuo.
- Qualità e Sicurezza alimentare.

Le Parti confermano l'importanza del contributo propositivo delle RSU mediante il monitoraggio dei fabbisogni formativi Aziendali, che trova sintesi e concretizzazione nel loro costante coinvolgimento e nella preventiva informazione nell'ambito dei tempi e delle titolarità previste dalle procedure dei piani di formazione finanziati da Fondimpresa, che nei prossimi anni rappresenteranno sempre più una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei dipendenti.

L'Azienda continuerà, con gli strumenti specifici adottati da ciascuna unità operativa e con un sistema unico Aziendale, a garantire la tracciabilità delle attività formative svolte, fornendo, su richiesta del lavoratore, un'informativa completa.

L'azienda garantisce che, nell'arco di vigenza dell'accordo, tutti i lavoratori verranno coinvolti in percorsi formativi.

PROFESSIONALITA', ORARI DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Sfera di applicazione: Egidio Galbani S.r.l.

Le parti condividono l'obiettivo di un costante rafforzamento professionale dei lavoratori che possa sia rispondere alle esigenze di qualità e flessibilità richieste dal mercato, che consentire al lavoratore opportunità di sviluppo professionale interno e/o di occupabilità, anche alla luce dei significativi investimenti tecnici/tecnologici effettuati negli ultimi anni.

In tale ottica, il percorso flessibilità → polivalenza → polifunzionalità ha determinato negli anni un significativo sviluppo delle competenze dei lavoratori, con positivi impatti sulle professionalità e, di conseguenza, sull'inquadramento dei lavoratori. A tale risultato si è pervenuti in termini organizzativi attraverso il processo sopra descritto e in termini relazionali anche attraverso il confronto costruttivo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



qualità, gusto e piacere.

con le RSU, che ha permesso di verificare le modifiche organizzative e le condizioni di crescita professionale atte a motivare i conseguenti passaggi di livello, in alcuni casi anche attraverso soluzioni/passaggi intermedi in attesa di completare il raggiungimento dei requisiti (professionali ed economici) per il passaggio di livello stesso. Si richiamano a tal proposito alcune consolidate esperienze negoziali già realizzate a livello di sito.

Premesso quanto sopra, le Parti concordano che la verifica di cui sopra sia effettuata annualmente, in coerenza con le esigenze di budget fatto salvo quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del CCNL per l'Industria Alimentare.

Le Parti, tenuto conto della progressiva evoluzione organizzativa e tecnologica, concordano sulla necessità di continuare percorsi di sviluppo professionale finalizzati alla necessità di accrescere il livello di polivalenza (capacità di ricoprire più posizioni di lavoro) e di polifunzionalità (capacità di svolgere più attività di diverso contenuto), nonché di adeguare le professionalità alle nuove esigenze produttive/impiantistiche, con la progressiva riduzione delle posizioni di lavoro più generiche.

Per quanto riguarda la gestione degli orari di lavoro le Parti riconoscono il percorso positivo effettuato negli anni per gestire gli andamenti sempre più imprevedibili della domanda, in un contesto macroeconomico sempre più difficile e competitivo, coniugando le necessità del mercato alle esigenze di occupazione e di mantenimento dei livelli di reddito dei lavoratori.

In tale ottica le Parti valutano positivamente gli accordi intercorsi a livello di sito, in coerenza con l'accordo di Gruppo, per la gestione della programmazione degli orari di lavoro, attraverso:

- l'utilizzo della "banca ore" alimentata da ROL/Festività Soppresse/Festività Civili/Festività in domenica/Ferie (residuale);
- l'utilizzo dell'istituto della Flessibilità (attraverso le differenti declinazioni disciplinate negli accordi a livello di sito) per la gestione delle stagionalità e/o delle peculiarità di prodotto.

Tali intese hanno consentito di gestire sia i momenti di contrazione della produzione durante i periodi di bassa stagione o di difficoltà di mercato, sia di rispondere alle opportunità di mercato che di volta in volta si sono presentate, tanto in termini di stagionalità di prodotto che di tipologia di mercato, legato alla marca privata o all'esportazione. La riconferma e il consolidamento delle intese esistenti sarà fondamentale per assicurare anche in futuro la tempestiva e adeguata risposta alle sollecitazioni del mercato e il mantenimento degli equilibri occupazionali e di reddito.

In occasione dell'incontro informativo annuale, contrattualmente previsto, nell'ambito dell'informativa sui trend occupazionali, saranno esaminati, in relazione all'andamento dei volumi e alle esigenze organizzative e produttive, le eventuali opportunità di stabilizzazione e le relative entità numeriche.

Per determinare le stabilizzazioni la Direzione aziendale adoterà i seguenti criteri concordati tra le Parti, fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL:

- la situazione generale di mercato e di ciascun stabilimento, nonché le relative prospettive, guidano la possibilità di effettuare stabilizzazioni e la loro numerica;



qualità, gusto e piacere.

- le esigenze tecniche, organizzative e produttive correlate a specifiche necessità professionali determinano le scelte nominative, tenuto conto delle esperienze individuali;
- a parità di requisiti professionali, verrà data priorità all'anzianità di servizio.

Anche in considerazione delle intese intercorse in fase applicativa a livello di sito, nel computo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione esclusivamente i periodi di anzianità continuativa (ad eccezione dei periodi di "stacco" previsti dalla precedente normativa sui CTD) effettuati dal lavoratore attraverso contratti di somministrazione e/o contratti a tempo determinato.

In relazione a quanto sopra descritto, con particolare riferimento all'occupazione e ai processi di stabilizzazione, saranno da valutare tra le parti gli impatti a regime delle recenti modifiche normative introdotte in tema di contratti a termine e di contratti di somministrazione i cui effetti sono ancora da valutare tra le parti, soprattutto per quel che riguarda la gestione della flessibilità della manodopera in relazione agli andamenti del mercato, stante la forzata riduzione dei termini di utilizzo degli strumenti fin qui adottati in tal senso.

Le Parti condividono che, nel rispetto dei reciproci ruoli, il modello sindacale definito nel tempo con riferimento all'organizzazione del lavoro in relazione all'andamento dei volumi e alle conseguenze sul piano occupazionale, sia in termini quantitativi che di tipologie contrattuali utilizzate, ha costituito e continua a realizzare un equilibrio tra esigenze di flessibilità produttiva e aspirazione delle persone a una piena e stabile occupazione. Le Parti si danno atto che l'applicazione di tale meccanismo consentirà nel 2023 di realizzare la stabilizzazione di n. 69 risorse.

Le Parti si impegnano a mettere in campo tutte le azioni/soluzioni, sia di gruppo che di sito, per continuare questo positivo trend.

ORGANIZZAZIONE DI TENTATA VENDITA: CONTESTO E OBIETTIVI

Anche l'ultimo biennio ha confermato l'accelerazione del calo dei volumi della Tentata Vendita in tutti e quattro i canali di riferimento (Tradizionale, Food Service Indipendente, Food Service Organizzato, Modern Trade), già registrato nel biennio precedente (al netto degli effetti legati alla pandemia del Covid-19), evidenziando una persistente situazione di difficoltà per la rete; in particolare, nel canale di vendita tradizionale, si è registrata una diminuzione complessiva dei volumi di circa 1.900 tonnellate (equivalente al -8,5%).

Nel canale Food Service, per quanto si sia registrato, rispetto all'anno precedente, un aumento dei volumi commercializzati tramite la tentata vendita (+ 798 tons, pari al 4,2%), si è d'altro canto registrato, rispetto al 2019 (ultimo anno prima degli effetti legati alla pandemia Covid), un drastico calo delle vendite pari a 2853 tons, pari al 9,6% in meno.

Al netto quindi dei fenomeni esogeni come quello del Covid-19, o del generale (nonché eccezionale) aumento dei costi di approvvigionamento registrato durante tutto il 2022, si conferma dunque in generale la tendenza di diminuzione delle vendite legato alla chiusura di esercizi commerciali tradizionali (salumerie, latterie, alimentari vari, ecc.) causato, in parte, dalla caduta dei consumi e, in parte, dallo spostamento strutturale degli acquisti dei consumatori verso il canale di vendita



qualità, gusto e piacere.

moderno. Questo fenomeno ha contribuito significativamente alla perdita di clienti nel canale di vendita tradizionale che, anche nel biennio 2020-2021 ha visto in media una diminuzione di circa 1000 clienti.

Un altro fenomeno ormai irreversibile è la progressiva centralizzazione delle consegne da parte di clienti associati alla DMO – Distribuzione Moderna Organizzata – che, per la fornitura dei prodotti, decidono d'avvalersi dei loro centri di distribuzione in sostituzione del servizio fornito dalla nostra Azienda direttamente al singolo punto vendita, con conseguente costante perdita di clienti

E' necessario, altresì, sottolineare che sul canale tradizionale si palesa una sempre maggiore parcellizzazione degli esercizi commerciali, con evidenti e sensibili effetti sul rapporto costi/ricavi dei giri di vendita.

Alla luce dei fatti, la struttura di Tentata Vendita costituirà comunque il modello organizzativo prevalente e più funzionale per la gestione dei suddetti canali di vendita, nel periodo di vigenza del presente accordo. Affinché ciò sia possibile, si confermano le due condizioni imprescindibili, già definite nei precedenti accordi:

1. Alta attenzione alla revisione costante dell'organizzazione, a fine di verificare che sia competitiva in una logica di equilibrio, tra volumi venduti e costi di struttura (produttività). A tal fine si confermano gli incontri semestrali tra l'Azienda e il coordinamento RSA Rete Vendita con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.
2. Si conferma, con riferimento alla convivenza dei due sistemi contrattuali (operatori di vendita dipendenti, comunque denominati e agenti di tentata vendita), la volontà del mantenimento dell'equilibrio, rispettivamente di due terzi e un terzo, che, tuttavia, necessita di un alto livello di flessibilità lavorativa del personale diretto attraverso l'adattabilità della prestazione lavorativa alle esigenze della distribuzione territoriale; al momento, si registra un livello di flessibilità ancora troppo basso rispetto alle esigenze d'individuazione e codifica di nuovi clienti soprattutto nel Food Service Indipendente.

Si confermano i quattro principali obiettivi della struttura di Tentata Vendita per il periodo di vigenza del presente accordo:

- ✓ Mantenimento della quota di mercato nel canale Tradizionale.
- ✓ Incremento dei volumi e dei clienti nel canale Food Service Indipendente, e anche dei Partners Commerciali
- ✓ Aumento del dato di assortimento medio per cliente.
- ✓ Miglioramento della produttività dei VAN, espresso come il rapporto fra volumi totali e costi della struttura di Tentata Vendita.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Unione Italiana Food

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



qualità, gusto e piacere.

PROFESSIONALITA' E STRUTTURA RETRIBUTIVA

Sfera di applicazione: biG s.r.l. - Sales

Le Parti confermano che con cadenza semestrale, nell'ambito del coordinamento RSU/RSA Rete Vendita, si terranno incontri per verificare e monitorare la coerenza del sistema incentivante dei VV.PP. con gli obiettivi di business.

Analoga verifica sarà effettuata in relazione alla popolazione degli In Store Account (ISA).

Tali incontri saranno attuati da una commissione composta dai Rappresentanti RSA Rete Vendita nel coordinamento, assistiti dalle Segreterie Nazionali di FAI-FLAI-UILA, e dai Rappresentanti Aziendali.

Con riferimento all' "Elemento Distinto di Professionalità", le Parti confermano quanto convenuto nell'Accordo Integrativo del 4 Ottobre 2011 per i VV.PP. addetti alla Tentata Vendita che maturino 10 anni di esperienza.

Per il triennio 2023 – 2025, il valore complessivo teorico del Sistema Incentivante sarà pari agli importi lordi di seguito indicati:

- 1) 2023 = 8.256 euro
- 2) 2024 = 8.381 euro
- 3) 2025 = 8.506 euro

Per le altre figure professionali, si concorda che l'ammontare totale teorico del sistema incentivante non sarà inferiore a quanto previsto per i VV.PP. addetti alla Tentata Vendita.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Politiche di genere e pari opportunità

Le Parti riconoscono il valore sociale delle politiche di genere e degli strumenti idonei a conciliare le responsabilità lavorative con le esigenze personali e per creare e favorire condizioni di maggior coinvolgimento dei lavoratori agli obiettivi dell'impresa.

A tal fine concordano:

- l'incremento da due a tre giorni all'anno dei permessi retribuiti previsti dal CCNL dell'Industria Alimentare all'art.40 bis lett. A) in caso di patologie di particolare gravità del figlio (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie).

- l'utilizzo di percorsi formativi ad hoc per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo eventuali periodi di congedo parentale e/o in seguito all'astensione dal lavoro per maternità/paternità,

A

f

Lu

AS/FLAI

Comitato

Key

By

Unione Italiana Food

galli

DeFi



qualità, gusto e piacere.

qualora i processi presidiati o la mansione svolta abbiano nel frattempo subito consistenti modificazioni.

Le Parti riconoscono che la parità di genere costituisce un valore fondamentale per l'organizzazione aziendale e, con l'obiettivo di rafforzare e favorire la cultura della parità, l'azienda, ha aderito al Protocollo sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro firmato da Unione Italiana Food, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

Smart Working (Lavoro agile)

Le Parti riconoscono che il benessere organizzativo può costituire un elemento di competitività, se capace di coniugare esigenze organizzative e conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ritengono lo smart working uno degli strumenti che possa in parte realizzare tale finalità.

All'esito del percorso sperimentale avviato durante l'ultimo anno, è stato siglato l'accordo sullo smart working del 21 Settembre 2022 che si recepisce anche nel presente integrativo. Le parti concordano di rendere strutturale l'accesso all'istituto dello smart working, superando pertanto il termine del 31 Agosto 2023 fissato precedentemente nell'ambito dei lavori della Commissione Paritetica.

Ad integrazione del verbale del 21 settembre 2022, nel caso in cui sussistano comprovate situazioni limitanti, gravi e temporanee, l'Azienda si riserva la facoltà di deroga alle modalità previste nel suddetto verbale, con la possibilità di poter concordare una maggiore flessibilità in termini di numero settimanale di giornate di Smart Working. Tale deroga sarà definita in accordo con il proprio Responsabile e formalmente autorizzata dalla Direzione Risorse Umane.

Le parti confermano che nell'ambito della competente Commissione bilaterale verrà effettuato un lavoro di monitoraggio dell'utilizzo della modalità di lavoro agile.

ASSIDUITA'

In relazione a quanto evidenziato dall'Azienda nel corso della trattativa del presente accordo in tema di assenze per malattia, le Parti, preso atto dei dati forniti dall'Azienda in ordine al fenomeno dell'assenteismo e constatando che la tendenza è ulteriormente in aumento in assenza di azioni di discontinuità, intendono definire, sulla base anche di quanto previsto nel Capitolo "Relazioni Industriali" di cui al presente Accordo, le regole per il calcolo di quota parte del Premio erogabile in relazione alla presenza/assenza per evento morboso.

A tal proposito saranno considerate tutte le assenze per malattia con l'esclusione delle fattispecie contrattualmente previste dall'art. 47, numero 3, lettera A del CCNL vigente: "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza", nonché dei periodi di ricovero ospedaliero per la sola durata della permanenza in ospedale e della eventuale prognosi certificata ed emessa direttamente dall'ente ospedaliero.



qualità, gusto e piacere.

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Si conferma che non saranno computate nelle assenze di cui sopra quelle legate a eventuali infortuni e ai permessi per L. 104/1992, cure termali, donazione sangue, etc.;

1) Individuazione di una soglia collettiva per stabilimento/sito, secondo gli obiettivi che verranno definiti dall'Azienda e comunicati alle OOSS in relazione alla media del Settore Alimentare.

Le Parti si danno atto che il valore obiettivo del parametro così come sopra descritto, risulta incrementale rispetto al risultato dello stesso parametro relativo all'anno precedente.

2) al superamento della suddetta soglia l'importo individuale, con riferimento alla somma di 215 € per il secondo anno (2024) e 250 € per il terzo anno (2025), sarà decurtato in base alla tabella:

percentuale di superamento individuale	coefficiente demoltiplicatore
fino al 10% in aumento	0,90
tra 10,1% e 25%	0,75
Tra 25,1% e 30%	0,50
Tra 30,1% e 50%	0,35
oltre 50%	0

3) il totale non erogato sarà redistribuito in misura eguale tra tutti i lavoratori che individualmente non abbiano superato la soglia obiettivo di sito.

ESEMPIO:

Soglia di sito: 4%

Soglia verificata: 4,5 %

Il Dipendente ha raggiunto nel 2023: il 4,1%

$40 € \times 0,90 = 36 €$

I 4 € saranno divisi tra tutti i lavoratori che individualmente non abbiano superato il 4%

Le Parti concordano di monitorare, nell'ambito dei due incontri annuali informativi di Coordinamento, nonché a livello di sito, gli indicatori di analisi del fenomeno secondo quanto definito al presente capitolo, le al fine di ridurre l'impatto complessivo delle assenze, che compromettono la competitività interna ed esterna dell'Azienda.

WELFARE AZIENDALE

Ai sensi della vigente normativa, in alternativa all'erogazione in "moneta" ciascun lavoratore potrà convertire le quote di Premio per una quota fino al 60%, con un minimo del 10%, del teorico spettante.

Nel corso di vigenza del presente accordo l'azienda, attraverso il lavoro della Commissione Welfare, attuerà un ampliamento delle Aree di spesa del credito welfare.

Extensive handwritten signatures and initials surrounding the main text and table.



qualità, gusto e piacere.

Handwritten initials 'qc' and a signature.

Handwritten signature 'Neri' and another signature.

Nel caso di esercizio dell'opzione Welfare il lavoratore maturerà una quota aggiuntiva di credito welfare (nel rispetto dell'attuale normativa fiscale e contributiva vigente) pari al 16% della quota convertita.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota precedentemente destinata al credito welfare entro il 30 di Novembre di ogni anno, tale quota sarà riconvertita in premio nel rispetto della normativa fiscale e contributiva in materia.

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

ASSISTENZA SANITARIA

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

Per quanto concerne il personale con la qualifica di "quadro", resterà operante la copertura già esistente, stante la sua incomparabilità dal punto di vista delle prestazioni con quella del Fondo di cui al punto precedente.

CURE TERMALI

Le parti confermano quanto disciplinato in materia di Cure Termali nell'accordo sindacale del 20/03/2015.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR)

In un contesto segnatamente marcato da crescenti difficoltà di mantenimento dei volumi e, conseguentemente, della redditività, le Parti hanno consapevolmente ricercato i meccanismi incentivanti che possano consentire, attraverso un miglioramento della produttività e dell'efficienza del sistema, di incrementare i risultati e, conseguentemente, il Premio di partecipazione ai risultati stessi, pur nelle attuali difficoltà congiunturali.

Le parti convengono che il valore del premio sarà articolato su due componenti autonome tra loro: la prima legata alla redditività di Gruppo Lactalis Italia e la seconda correlata a tre parametri gestionali per ogni sito produttivo e/o perimetro aziendale.

In aggiunta viene definita un'ulteriore quota del premio legata al parametro dell'effettiva presenza dei lavoratori, così come dettagliata in uno specifico paragrafo del presente accordo.

Per quanto attiene alla redditività, le parti si danno atto che il parametro di riferimento per Gruppo Lactalis Italia è il rapporto tra il fatturato netto Italia + Estero e l'organico medio dell'anno (dipendenti e lavoratori somministrati), espresso in FTE (Full Time Equivalent).

Riguardo alla componente gestionale, le parti convengono di utilizzare i seguenti indicatori:

Vertical column of handwritten initials and signatures on the left margin.

Vertical column of handwritten initials and signatures on the right margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



qualità, gusto e piacere.

- per gli stabilimenti e la base logistica: produttività, qualità e flessibilità organizzativa;
- per i restanti dipendenti di Egidio Galbani S.r.l., per i dipendenti di Gruppo Lactalis Italia S.r.l., biG S.r.l. (escluso Sales) e BPA Italia S.r.l.: overheads cost, sales cost e la media ponderata della produttività degli stabilimenti;
- per quanto riguarda Italtate, in considerazione della totale complementarietà di tale attività con le attività produttive, l'intera quota è determinata dalla media aritmetica dei risultati di sito ottenuti dagli stabilimenti di trasformazione del latte.

Il peso delle due componenti di redditività e gestionale/sito, all'interno del premio teorico complessivo, è ripartito, rispettivamente, nell'ordine di un terzo e due terzi, come descritto nell'Allegato A.

Per quanto riguarda il valore del premio legato al parametro gestionale, ogni indicatore concorre per un terzo all'ammontare teorico del totale.

I risultati di redditività e di sito si calcolano attraverso indicatori che misurano di norma quattro livelli di risultato (A-B-C-D).

Il budget annuale determina gli obiettivi che vengono annualmente comunicati alle RSU.

Le Parti si danno atto che il valore di budget del parametro della redditività così come sopra descritto, risulta incrementale rispetto al risultato dello stesso parametro relativo all'anno precedente. I valori del Premio sono riportati nella tabella di cui all'allegato A, mentre per la descrizione tecnica degli indicatori gestionali si rimanda all'allegato B.

In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare, per il primo anno di vigenza del contratto il valore lordo del Premio Variabile di Risultato sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

Il PVR si applica al personale con qualifica di operaio, impiegato e quadro delle società Egidio Galbani S.r.l., Gruppo Lactalis Italia S.r.l., Italtate S.r.l., BPA Italia S.r.l. e biG S.r.l. escluso Sales.

Il sistema del PVR formerà oggetto di specifiche e periodiche iniziative di informazione con cadenza trimestrale da parte dell'Azienda sull'andamento dei vari indicatori, al fine di migliorare il livello di coinvolgimento consapevole sugli obiettivi del premio. Per quanto riguarda l'Assiduità la verifica sarà annuale.

Si conferma che il PVR viene riparametrato secondo la scala seguente:

- | | |
|--------------------------|-----|
| - da 6° a 5° livello | 100 |
| - da 4° a 2° livello | 120 |
| - da 1° livello a quadro | 130 |

Per i contratti a tempo determinato inferiori a un anno, il premio sarà corrisposto pro-rata in rapporto ai mesi di servizio, considerando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, a partire da un minimo di un mese intero.

Quanto sopra previsto vale anche per i lavoratori somministrati.

Vengono confermate sia le modalità di calcolo che i termini di erogazione in atto (mese di marzo di ciascun anno).

Per i lavoratori con contratto part-time il PVR è, inoltre, rapportato all'entità della prestazione lavorativa pattuita.



qualità, gusto e piacere.

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

Le Parti convengono che la strutturazione del premio come sopra definito consente l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di fiscalità agevolata.

Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati in adempimento del presente accordo sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità per il periodo compreso dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

Gruppo Lactalis Italia s.r.l., Egidio Galbani S.r.l.
biG s.r.l., Italtate s.r.l. e BPA Italia s.r.l.

[Handwritten signatures]
Unione Italiana Food

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

FAI - CISL

[Handwritten signatures]
FLAI - CGIL
UILA - UIL

Rsu / Rsa

[Handwritten signatures]



qualità, gusto e piacere.

ALLEGATO A) all'Accordo del 5 Luglio 2023

Valori Lordi (Euro) pro capite alla 2° fascia (4°-2° livello)

ANNO 2023

Handwritten signatures and initials in blue ink.

1/3

2/3

LIVELLI	INDICATORE REDDITIVITA'	DI	INDICATORI GESTIONALI - SITO*	TOTALE
A	214		446	660
B	500		1040	1540
C	642		1338	1980
D	713		1487	2200

ASSIDUITA'	180**
------------	-------

ANNO 2024

Handwritten initials 'A.C.'

1/3

2/3

LIVELLI	INDICATORE REDDITIVITA'	DI	INDICATORI GESTIONALI - SITO*	TOTALE
A	223		464	687
B	521		1082	1603
C	669		1392	2061
D	743		1547	2290

ASSIDUITA'	215**
------------	-------

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.



qualità, gusto e piacere.

ge

ANNO 2025

1/3

2/3

LIVELLI	INDICATORE DI REDDITIVITA'	INDICATORI GESTIONALI - SITO*	TOTALE
A	232	482	714
B	542	1124	1666
C	696	1446	2142
D	773	1607	2380
ASSIDUITA'			250 **

li
m

S.C

(*) di cui 1/3 per ciascun indicatore

Nota - La scelta delle Parti di attribuire l'incremento pattuito esclusivamente agli obiettivi di sito non comporta, per il futuro, modifiche al rapporto stabilito di 2/3 e 1/3 rispettivamente per i parametri di sito e redditività.

(**) - Con criterio redistributivo

Mo
a

ve'

Ma es

Cube.

TAB

RP



qualità, gusto e piacere.

ALLEGATO B) all'Accordo del 5 Luglio 2023

DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI GESTIONALI

STABILIMENTI

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Misura la capacità dello stabilimento di rispondere alle richieste di volumi provenienti dal mercato, mediante coerenti risposte alle conseguenti variazioni dei programmi di produzione nel rispetto della produttività ed efficienza organizzativa (ottimizzazione dei moduli produttivi).

Per certificare il livello di flessibilità dello stabilimento, si fa riferimento al numero di variazioni settimanali del programma di produzione comunicate alle RSU e/o delle variazioni di reparto da parte del personale, a seguito della mobilità interna in funzione della variabilità dei programmi di produzione delle singole linee produttive.

PRODUTTIVITA'

E' un indice che misura il miglioramento della manodopera diretta/indiretta di ciascun stabilimento, intesa come rapporto tra tempo impiegato per la produzione e volumi prodotti (cd "sec/kg").

L'andamento dell'indice di produttività viene monitorato e comunicato mensilmente.

QUALITA'

E' un duplice indice di miglioramento che misura:

-per i siti caseari il numero dei reclami dei consumatori/clienti per cause imputabili allo stabilimento di produzione, nonché i risultati delle non conformità in materia d'igiene e comportamento rilevate tramite audit;

-per il salumificio la percentuale di scarti rispetto ai volumi di produzione.e i risultati delle non conformità in materia d'igiene e comportamento rilevate tramite audit.

Gli audit igiene sono effettuati con periodicità mediamente mensile, senza preavviso, dal Responsabile Igiene di stabilimento, assistito dal Responsabile Risorse Umane e da un componente della RSU. I risultati vengono esposti nelle bacheche aziendali.

BASE LOGISTICA

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Misura il livello di adattabilità della base logistica alle esigenze di mercato in termini di flessibilità sui turni e organizzazione del lavoro.



qualità, gusto e piacere.

Handwritten initials in blue ink, possibly 'ae' and a signature.

Handwritten initials 'A.C.' in blue ink.

PRODUTTIVITA'

Misura il miglioramento della produttività della manodopera diretta/indiretta, intesa come numero di colli /ora complessivamente lavorati.

QUALITA'

Si declina in due indici:

- Servizio ai clienti: secondo il monitoraggio in vigore (cd "Order Fill Rate") misura il numero di documenti con almeno un errore rapportato al numero dei documenti emessi;
- Audit: rileva il numero di non conformità rispetto alle regole d'igiene e comportamento e al controllo interno della struttura (integrità edificio, igiene, pulizia, modulistica, ecc).

ALTRE AREE/PERIMETRI AZIENDALI

OVERHEADS COST

E' un indice che misura l'andamento dei costi degli Staff di Sede.

SALES COST

E un indice che misura l'andamento dei costi delle strutture commerciali, con esclusione dell'organizzazione di Van Selling (piazziisti).

Handwritten notes in blue ink, including 'per' and a scribble.

Handwritten initials 'enf' in blue ink.

Large area of handwritten notes and signatures in blue ink, including names like 'lei', 'Cebu', 'TAB', and various initials.

