



qualità, gusto e piacere.

Addì, 30 ottobre 2025 in Milano

Verbale di accordo

Tra

Le Società Balconi S.p.A. Industria Dolciaria, I.D.P. S.r.l. e Freddi Dolciaria S.p.A. (di seguito, congiuntamente, il "Gruppo" e/o "Divisione Italia" e/o "Azienda"), rappresentate da Caterina Tancini, assistite da Unione Italiana Food nelle persone di Alessandro Glisenti, Ermelinda Biondi e M. Luana Cicero

e

Le Segreterie Nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, nelle persone di Alessandro Alcaro, Giovanni Velotti, Elisa Cattani, Michele Tartaglione e Pietro Blandini e le Segreterie Territoriali competenti

Il Coordinamento nazionale sindacale delle RSU Fai, Flai e Uila

D'ora in poi, unitamente, le "Parti"

Premesso che:

- Il Gruppo è impegnato in un processo di espansione con effetti profusi nella struttura operativa e nella presenza imprenditoriale sul mercato (nazionale ed extra nazionale).
- Le attività produttive del Gruppo, che opera nel mercato dei prodotti dolciari da forno - continuativi e da ricorrenza- sia in Italia che all'estero, richiedono la necessità di raggiungere un assetto produttivo che consenta la saturazione degli impianti in ragione delle esigenze dei differenti mercati, attraverso un equilibrio tra specializzazione e intercambiabilità tra i siti.
- La fase di espansione del Gruppo, attuata attraverso acquisizioni di differenti realtà produttive che necessariamente dovranno trovare nel tempo una sinergica integrazione organizzativa che possa garantire al Gruppo la necessaria capacità competitiva nel mercato di riferimento, comporta allo stato attuale la necessità di privilegiare un orario di lavoro legato alle produzioni articolato su sei giorni.
- Le Parti, in tale contesto, hanno condiviso il comune intento di definire un assetto armonico di relazioni industriali che sia al passo con l'evoluzione imprenditoriale di cui al punto precedente e risulti funzionale da un lato, a garantire una efficace organizzazione a livello locale e dall'altro, a preservare la coerenza degli obiettivi comuni dichiarati. A tal fine, le titolarità, i compiti, le responsabilità negoziali e di rappresentanza di ciascun livello o ambito del sistema di relazioni industriali sono definiti per garantire la tempestività di risposta alle esigenze locali, un governo delle tematiche sindacali in linea con l'andamento delle relazioni industriali di

Pag. 1 a 16



qualità, gusto e piacere.

settore nonché la certezza dei costi della contrattazione nel periodo di vigenza dell'accordo integrativo di gruppo.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti hanno condiviso il comune intento di definire un assetto armonico di relazioni industriali che sia al passo con l'evoluzione imprenditoriale che sta vivendo il Gruppo e risulti funzionale da un lato, a garantire una efficace organizzazione a livello locale e dall'altro, a preservare la coerenza degli obiettivi comuni dichiarati.

Le Parti hanno quindi confermato un sistema fondato sul governo centrale che coordina e gestisce le peculiarità delle singole realtà periferiche, conservando una sua oggettiva validità e convengono 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 e dei lavoratori.

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

Coordinamento sindacale nazionale delle RSU

Il Coordinamento sindacale nazionale delle RSU (di seguito "Coordinamento", "Coordinamento Nazionale"), con l'assistenza delle Segreterie Nazionali e Territoriali competenti di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, fermi restando i compiti attribuiti alle RSU e alle strutture territoriali dal CCNL, ha competenza nell'interlocuzione con la Direzione aziendale per la negoziazione delle materie che hanno un impatto di carattere generale quali, ad esempio:

- normative nazionali in tema di organizzazione, orari e rapporti di lavoro finalizzate a un recupero d'efficienza, d'efficacia e di qualità del lavoro, fermo restando i compiti della RSU previsti dal CCNL; le materie qui indicate saranno oggetto di confronto con le RSU di ciascun sito produttivo, eventualmente assistite dalle strutture territoriali. Tali intese avranno durata biennale;
- eventuali esigenze di armonizzazione fra le differenti realtà;
- andamento del costo del lavoro e comparazione competitiva con altre realtà, nazionali e transnazionali;
- adempimenti informativi previsti dal CCNL Industria Alimentare;
- formazione professionale: attività svolta e nuove iniziative;
- premio variabile di risultato;
- gestione delle normative di cui all'art. 78 CCNL Industria Alimentare del 1° marzo 2024 e della legge 223/91 (licenziamenti collettivi);
- gestione delle situazioni di crisi e occupazionali, contrattazione di secondo livello ferme restando le materie negoziali, demandate dal CCNL Industria Alimentare e dal presente accordo, a livello di sito contrattualmente definito;
- le materie demandate a livello aziendale dall'Accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014.



qualità. gusto e piacere.

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

In coerenza con quanto sopra esposto, nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale (di sito, sede, stabilimenti) non realizzino, durante le negoziazioni, intese di reciproca soddisfazione, si terranno appositi incontri negoziali su richiesta della parte datoriale e/o sindacale, 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.

In relazione agli attuali assetti occupazionali nonché all'articolazione organizzativa, le Parti concordano che il numero dei componenti del Coordinamento nazionale di gruppo sarà pari a 26 RSU di Fai, Flai e Uila affiancate dalle rispettive Segreterie territoriali.

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

I componenti del Coordinamento sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della riservatezza sulle informazioni classificate come tali.

In occasione delle riunioni del Coordinamento per la negoziazione dell'Accordo Integrativo di Gruppo, ai suoi componenti, sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione, secondo la Policy aziendale in tema di trasferte e i permessi sindacali saranno aggiuntivi e, in quanto tali, non incideranno sul monte ore spettante ad ogni sito.

Per il Coordinamento si prevedono due incontri informativi annuali, uno nel mese di marzo e l'altro nel mese di novembre.

L'agenda del primo incontro sarà la seguente:

- presentazione dati consuntivi anno precedente, inclusi i dati sui parametri di redditività, di volume e Premio di Risultato (PDR);
- 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 relativi al PDR;
- 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;
- Programmi di investimento connessi alle nuove tecnologie e all'intelligenza artificiale, con i relativi sviluppi e impatti;
- presentazione programma di formazione per l'anno in corso;
- informativa relativamente alle attività e progetti in ambito "sostenibilità ambientale" e/o ESG.
- le misure e/o gli interventi in tema di responsabilità sociale di impresa/gruppo (ad es. la certificazione etica SA8000).



qualità, gusto e piacere.

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 lavorativi 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.

RSU

A livello di sito, fermo restando le specifiche prerogative previste dal vigente CCNL, nell'ambito della normale interlocuzione sindacale tra Direzione Aziendale e RSU, il confronto è previsto sulle seguenti tematiche:

- orari di lavoro/flessibilità e calendari annui;
- analisi dell'andamento dell'assenteismo;
- attuazione dei parametri gestionali del PDR;
- formazione secondo le modalità di cui al relativo capitolo;
- appalti secondo le modalità definite dal successivo paragrafo.

Per le finalità già espresse in premessa e fermo restando quanto già previsto al primo punto del capitolo "Coordinamento sindacale nazionale RSU", le Parti confermano che resta in capo alla RSU la titolarità alla contrattazione limitatamente agli istituti economici già esistenti negli accordi in vigore presso i singoli siti e non regolati a livello centrale e convengono che tale contrattazione avrà durata pari alla vigenza del presente accordo. Sempre per le finalità già espresse, a livello di sito si svolgerà l'eventuale contrattazione di norma nell'ultimo semestre di vigenza dell'accordo integrativo di gruppo e si concluderà in tempi coerenti con l'avvio della trattativa di rinnovo del contratto di secondo livello.

In via eccezionale, in sede di prima applicazione le Parti convengono altresì che le RSU potranno procedere con gli eventuali rinnovi contrattuali nei singoli siti, per materie di cui al precedente comma, entro il 31 marzo 2026.

Alle RSU e alle segreterie territoriali competenti di Fai, Flai e Uila verrà consegnata la relazione biennale sulle pari opportunità in base a quanto previsto dal D. lgs 168/2006 (Codice delle pari opportunità).



qualità, gusto e piacere.

APPALTI

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto dal CCNL 1° marzo 2024, a fronte dell'esigenza di appaltare fornirà un'informativa preventiva alla RSU del sito interessato.

Fermo restando quanto contrattualmente previsto al riguardo, verranno fornite, su richiesta della RSU, con cadenza semestrale o in presenza di novità sostanziali le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel sito. Inoltre, durante gli incontri informativi annuali, l'Azienda informerà le OO.SS. sugli appalti in essere e quelli realizzati nel corso dell'anno.

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. maggiormente rappresentative sul piano nazionale nel settore d'appartenenza delle attività svolte.

OCCUPAZIONE

Le Parti si danno atto che, a livello di sito, con cadenza annuale o su richiesta delle Parti, si terranno specifici incontri informativi relativamente ai livelli occupazionali e ad eventuali esigenze di nuovi inserimenti di personale.

L'Azienda conferma di voler fare ricorso, con riferimento alla ordinaria attività produttiva, in via principale all'istituto del contratto a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dell'azienda. Il ricorso alla stagionalità in assunzione diretta sarà privilegiato rispetto alla somministrazione, come previsto dall'accordo di settore in materia ed avverrà nei tempi e nei modi definiti dalla normativa in essere e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Industria alimentare allorquando si presentino esigenze di carattere temporaneo. L'Azienda conferma altresì di dare precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato, al personale già assunto con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato e stagionale, come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, ferma restando la compatibilità professionale necessaria.

Si conferma che il percorso di progressiva stabilizzazione nell'inserimento di personale avverrà, in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative e quindi con le competenze richieste, tenendo in considerazione anche l'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore e che lo strumento del *job posting* ne costituisce elemento essenziale, tenuto conto delle prassi esistenti nei diversi siti.

FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

In un contesto esterno caratterizzato da continua evoluzione di mercato e delle modalità di consumo e dell'incidenza sempre più forte rappresentata dall'innovazione tecnologica in tutti i processi di lavoro, le Parti condividono che la sfida organizzativa risiede primariamente nella risposta veloce ed adattiva delle competenze e quindi della professionalità di tutti i lavoratori, che rappresentano la



qualità, gusto e piacere.

principale leva di forza e di vantaggio competitivo nonché il fattore critico determinante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL, confermano che la necessità di aggiornare e accrescere le professionalità interne all'Azienda rappresenta una risposta strategica alla continua evoluzione del mercato esterno, dei processi di lavoro interni nonché un'ulteriore opportunità di occupabilità futura.

Le Parti confermano il ruolo della formazione quale diritto di accedere ai programmi formativi con le modalità e nei limiti dell'art. 3 del CCNL e strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la valorizzazione professionale di tutti i dipendenti finalizzata al conseguimento, al mantenimento e allo sviluppo di professionalità specifiche, in coerenza con le mutevoli condizioni organizzative aziendali.

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 e di sicurezza sul lavoro, attraverso l'utilizzo di un insieme ampio, e talvolta integrato, di metodologie, quali formazione d'aula, *e-learning* e *training on the job*.

Le Parti concordano che lo svolgimento delle attività formative potrà essere prioritariamente finanziato tramite le risorse pubbliche messe a disposizione a tutti i livelli (comunitario, nazionale, regionale) che rappresentano sempre più una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei dipendenti. A tal fine, si ribadisce il coinvolgimento e la preventiva informazione delle RSU sia nell'ambito dei tempi e delle titolarità previste dalle procedure dei piani di formazione finanziati da Fondimpresa, sia in tutti i casi di formazione finanziata con risorse pubbliche o aziendali.

L'Azienda dichiara che è un obiettivo aziendale di coinvolgere tutti i lavoratori in percorsi formativi, nell'arco di vigenza dell'accordo.

L'Azienda dichiara che, nell'arco di vigenza dell'accordo, adotterà gli strumenti specifici volti a garantire la tracciabilità delle attività formative svolte, fornendo, su richiesta del lavoratore, un'informativa completa.

SALUTE E SICUREZZA

Le Parti condividono l'impegno congiunto finalizzato, da un lato, a garantire i più elevati standard di sicurezza nei luoghi di lavoro e, dall'altro, ad accrescere la sensibilità di tutti i lavoratori in materia di sicurezza.

In tal senso, l'Azienda, a seguito delle recenti acquisizioni, è impegnata a realizzare importanti investimenti legati all'ammodernamento degli impianti e delle strutture. L'Azienda attraverso un costante confronto con gli RLS, nel rispetto dei reciproci ruoli, è impegnata a dare corso a una formazione in ambito di salute e sicurezza che, nel tempo, contribuisca a sviluppare le condizioni e la cultura necessarie per perseguire l'obiettivo di zero infortuni sul lavoro e zero malattie professionali,



qualità. gusto e piacere.

promuova il benessere organizzativo e la gestione equilibrata dei fattori di stress lavoro-correlato, e favorisca un ambiente e condizioni di lavoro sicure, orientate alla salvaguardia di tutti.

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 degli 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 la volontà di effettuare 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.

L'Azienda conferma altresì che, entro la scadenza del presente accordo, si darà corso all'effettuazione di una ulteriore riunione periodica, alla quale potranno partecipare gli RLS, RSPP e il Medico Competente del sito di riferimento. Altresì le Parti, riconoscendo il valore della giornata mondiale della sicurezza (28 Aprile), nell'arco di vigenza del presente accordo, declineranno a livello di sito delle iniziative, comunque in coerenza con gli impegni produttivi dei vari siti anche in considerazione della stagionalità.

SOSTENIBILITÀ

Le Parti riconoscono l'importanza della tutela dell'ambiente e della promozione di pratiche sostenibili e favoriscono iniziative volte alla riduzione degli impatti ambientali delle attività aziendali. In particolare, l'Azienda valuterà l'opportunità di adottare misure di efficientamento energetico, di promuovere comportamenti responsabili tra i dipendenti e di sensibilizzare il personale sui temi della sostenibilità, dandone adeguata e tempestiva informazione alle Organizzazioni sindacali.

CONTRASTO AL MOBBING

L'Azienda nel sottoscrivere il presente accordo integrativo, contestualmente firma la 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.

BANCA ORE SOLIDALE

Al fine di valorizzare comportamenti solidaristici tra lavoratori, le parti hanno deciso di incentivare l'attuazione della C.d. "Banca Ore Solidale" di cui all'art. 24 del D.lgs. 14.9.2015, n. 151 e all'art. 46 bis del CCNL Industria alimentare.



qualità, gusto e piacere.

La Banca Ore Solidale disciplina la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le Rol o Ex Festività per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, che versi nelle condizioni di difficoltà di seguito identificate ed entro i limiti di cui al D.lgs., n. 66/2003, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.

Ai fini dell'utilizzo dell'istituto si rimanda all'allegato 1.

TICKET RESTAURANT

L'Azienda conferma la disponibilità al graduale riconoscimento di ticket restaurant elettronici anche ai siti ove non previsti.

I ticket elettronici, sostitutivi del servizio mensa e corrisposti a fronte dell'attività lavorativa effettiva di 4 ore lavorative, saranno corrisposti con le seguenti modalità e valori:

- Siti di Castiglione delle Stiviere (MN) , San Giovanni Lupatoto (VR), San Martino Buon Albergo (VR)
dal 1° gennaio 2026 euro 4; dal 1° gennaio 2027 l'importo del ticket passerà a euro 4,50; dal 1° gennaio 2028 l'importo del ticket passerà a euro 5; dal 1° gennaio 2029 l'importo del ticket passerà a euro 6;
- Sito di Nerviano (MI) e sede di Vittuone (MI)
dal 1° gennaio 2026 l'importo del ticket passerà dagli attuali 8 euro a euro 9;
- Sito di Canossa (RE)
dal 1° gennaio 2027 l'importo del ticket passerà dagli attuali 8 euro a euro 9;
- Sito di San Secondo (PR)
dal 1° gennaio 2027 l'importo del ticket passerà dagli attuali 6 euro a euro 6,5; dal 1° gennaio 2028 l'importo del ticket passerà a euro 7; dal 1° gennaio 2029 l'importo del ticket passerà a euro 7,5;
- Sito di Albaredo (VR)
dal 1° gennaio 2027 l'importo del ticket passerà dagli attuali 8 euro a euro 8,50;

Per il Sito di Colognola ai Colli (VR) si conferma l'importo del ticket a euro 8.

WELFARE AZIENDALE

Nel mese di dicembre di ciascun anno per la durata del presente accordo, l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori non in prova un pacchetto di servizi welfare tramite una piattaforma scelta dall'azienda nella misura definita come da tabelle che seguono.



qualità, gusto e piacere.

- Siti di Castiglione delle Stiviere (MN), San Giovanni Lupatoto (VR), San Martino Buon Albergo (VR), San Secondo (PR)

Anno	2025	2026	2027	2028
Importo complessivo per ciascun anno	€ 100	€ 200	€ 300	€ 400

- Siti di Albaredo (VR), Canossa (RE), Nerviano (MI), sede di Vittuone (MI)

Anno	2025	2026	2027	2028
Importo complessivo per ciascun anno	€ 450	€ 450	€ 450	€ 450

- Sito di Colognola ai Colli (VR)

Anno	2025	2026	2027	2028
Importo complessivo per ciascun anno	€ 400	€ 400	€ 400	€ 400

I criteri di maturazione dei suddetti importi seguiranno le modalità utilizzate per le spettanze relative alla maturazione dei ratei di tredicesima mensilità.

Gli importi di prestazioni welfare definiti al presente capitolo sono da intendersi sostitutivi di eventuali pattuizioni in essere per gli stessi titoli nei siti.

WELFARE AGGIUNTIVO

Per i siti di Nerviano e Albaredo le Parti hanno inteso eliminare l'istituto "Premio di assiduità lavorativa" che ha trovato applicazione sino alla data del 31/03/2025.

Con decorrenza dall'anno fiscale 2026 (01/04/2025 – 31/03/2026) l'azienda riconoscerà ai lavoratori attualmente in forza dei siti di Nerviano, Albaredo e la sede di Vittuone, in aggiunta al pacchetto "welfare aziendale", la somma di euro 250 annue.

Il welfare aggiuntivo sarà erogato nel mese di maggio di ciascun anno ai lavoratori in forza nel mese di erogazione.

In merito alla spettanza del suddetto pacchetto welfare aggiuntivo, alle modalità di riproporzionamento e all'utilizzo, si richiamano le regole definite al capitolo "Welfare Aziendale".



qualità, gusto e piacere.

PREMIO DI RISULTATO (PDR)

In un contesto di mercato segnato dall'importanza del mantenimento dei volumi e, conseguentemente, dalla 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, quindi, il Premio di partecipazione ai risultati stessi.

Ai fini del presente accordo per "anno" si intende l'esercizio di bilancio previsto dal 1° aprile al 31 marzo.

Le parti convengono per il periodo 2025-2029 (anni fiscali 2025/2026; 2026/2027; 2027/2028 e 2028/2029) che il valore del premio sarà articolato su due parametri alternativi fra loro presi a riferimento: il primo legato alla redditività della Divisione Italia ed il secondo legato a parametri gestionali di ogni singolo sito produttivo e/o perimetro aziendale/azienda. La valutazione del miglioramento dei parametri avverrà raffrontando il consuntivo dell'esercizio con la media dei due esercizi precedenti.

Il parametro di **Redditività** ha un peso del **30%** del valore totale del Premio di partecipazione ai risultati; le parti confermano l'utilizzo dell'EBITDA relativo al perimetro Italia per l'esercizio di riferimento.

EBITDA	rispetto al budget	
% premio	range	
100%	≥100%	
75%	96%	99%
50%	90%	95%
20%	80%	89%
0%	<80%	

Il parametro **Gestionale/Produttività** ha un peso del **70%** del valore totale del Premio di partecipazione ai risultati e verrà declinato per i diversi siti del Gruppo; le Parti convengono di misurare i Parametri gestionali attraverso i seguenti indicatori:

1° - **VOLUMI PRODOTTI**: quantità totale di produzione realizzata nel periodo di riferimento.
Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30%

2° - **SOVRAPPESO***: eccedenza di peso rispetto alle specifiche tecniche previste per il prodotto finito.
Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30%

3° - **SCARTI***: quantità di prodotto non conforme agli standard qualitativi e quindi non utilizzabile o da rilavorare.
Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 40%



qualità, gusto e piacere.

*Verranno escluse dal computo le quote di sovrappeso e quelle degli scarti determinate da prove industriali che verranno discusse tra la Direzione e la RSU mensilmente.

Parametri Gestionali/Produttività	70% del PDR	Volumi	30%
		Sovrappeso	30%
		Scarti	40%

Parametro di Redditività	30% del PDR	EBITDA	100%
--------------------------	-------------	--------	------

Gli obiettivi fissati a budget per i parametri di redditività e gestionali (valori target) verranno resi noti nel periodo compreso tra maggio e giugno dell'anno, mentre i consuntivi saranno comunicati entro il mese di maggio dell'anno successivo (es. per l'anno fiscale 2026/2027, comunicazione valori di budget nel maggio 2026 e consuntivazione nel maggio 2027).

Tali informazioni saranno rese alle RSU in apposito incontro.

Con riferimento alle soglie e/o alle percentuali di raggiungimento dei parametri gestionali, restano in vigore e congelate le pattuizioni di ciascun sito. Per i siti/sedi prive in passato di tale pattuizione, si applicherà il meccanismo previsto dall'accordo sottoscritto presso il sito di Nerviano in data 23 maggio 2022 al punto 1.

In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare, per i primi due anni di vigenza del contratto il valore lordo del Premio di risultato sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

Pertanto, al raggiungimento del 100% dei valori target previsti per gli indicatori (redditività e produttività) l'importo lordo del premio sarà pari a :

- Siti di Nerviano (MI), Vittuone (MI)

2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
€ 2.200	€ 2.200	€ 2.300	€ 2.400

- Sito di Albaredo (VR)

2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
€ 1.200	€ 1.200	€ 1.300	€ 1.400

- Sito di San Secondo (PR)

2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
€ 1.300	€ 1.300	€ 1.400	€ 1.500

Norma transitoria Sito San Secondo (PR): considerato che presso il sito di San Secondo (PR) è in vigore un accordo integrativo aziendale con validità sino al 31.12.2025, si conviene che il presente



qualità, gusto e piacere.

accordo integrativo sostituisce integralmente tale accordo aziendale. Esclusivamente con riferimento al Premio di Risultato, resta in vigore la normativa previgente (Premio variabile aziendale). Con riferimento all'esercizio 2025/2026 il Premio di risultato di cui al presente accordo sarà riconosciuto per 3/12imi (01.01.2026 – 31.03.2026).

- Sito di Canossa (VR)

2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
€ 1.500	€ 1.500	€ 1.600	€ 1.700

- Siti di Colognola ai Colli (VR), Castiglione delle Stiviere (MN), San Martino Buon Albergo (VR), San Giovanni Lupatoto (VR)

2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
€ 700	€ 750	€ 800	€ 900

Considerato che l'introduzione del Premio di risultato previsto dal presente accordo per l'esercizio 2025/2026 sostituisce i siti di Colognola ai Colli (VR), Castiglione delle Stiviere (MN), San Martino Buon Albergo (VR), San Giovanni (VR) il diritto al riconoscimento del Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello prevista all'art. 51 bis, le somme già erogate si intendono quale anticipazione sul premio eventualmente spettante. Pertanto, l'erogazione cesserà dal mese di dicembre 2025 e le somme già erogate saranno conguagliate all'atto del pagamento del Premio di risultato.

Per il personale appartenente alle società rientranti nella Divisione Italia del gruppo ma prive di rappresentanza sindacale (RSU), ai fini di determinare un'omogeneità di trattamento tra tutto il personale dipendente, l'Azienda applicherà le condizioni del presente accordo, sottoscritte con le OO.SS. stipulanti del CCNL di settore, senza che ciò costituisca una volontà di riconoscere titolarità di rappresentanza sindacale diversa da quelle previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dalle norme di CCNL. Conseguentemente, alla società Valeo Food Bidco Italia si applicherà il presente accordo ivi incluso il premio di risultato con i parametri del sito di Nerviano.

Il premio compete ai lavoratori non in prova in forza al 31 marzo dell'anno di erogazione dello stesso. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, come pure nel caso di sospensione del rapporto di lavoro, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nell'anno di maturazione del premio, secondo i criteri contrattualmente previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.

Per quanto concerne i lavoratori a tempo parziale, il valore del premio verrà altresì proporzionato al relativo orario di lavoro.

Il premio di risultato di cui alla presente regolamentazione è esteso ai lavoratori somministrati il cui rapporto di lavoro presso le società del Gruppo nell'annualità di maturazione del premio, sia risultato di durata superiore a sei mesi, anche non continuativi, e verrà riproporzionato ai mesi di effettivo servizio, utilizzando i criteri previsti per la maturazione della tredicesima mensilità.



qualità, gusto e piacere.

Al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati verrà erogato il Premio, maturato per ratei di competenza individuali, in un'unica soluzione con le competenze del mese di Giugno successivo all'esercizio di riferimento (es. PDR relativo all'anno fiscale 2025/2026 verrà pagato nel mese di giugno 2026).

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del PDR 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).

WELFARE AZIENDALE – CONVERTIBILITA' DEL PDR

Le Parti concordano circa la possibilità di convertire il Premio di Risultato in prestazioni di welfare e/o in versamenti alla Previdenza Complementare (Alifond) mediante scelta individuale da effettuarsi secondo le modalità successivamente rese note.

Tale opzione potrà essere esercitata a partire indicativamente dall'ultima settimana di maggio e fino alla prima settimana di giugno, tramite il proprio portale welfare e comunque secondo le indicazioni che l'Azienda fornirà.

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 20% della quota convertita.

Nel caso in cui il personale decidesse di non esprimere alcuna preferenza, il premio verrà erogato in busta paga e assoggettato a tassazione e contribuzione.

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, decurtata della maggiorazione del 20%, e corrisposta nella retribuzione di dicembre nel rispetto della normativa fiscale e contributiva in materia.

CLAUSOLE FINALI, DECORRENZA E DURATA

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Il presente accordo, in quanto sottoscritto dal Coordinamento Nazionale delle RSU, sostituisce integralmente tutte le pattuizioni previgenti per le materie regolate dal presente accordo.



qualità, gusto e piacere.

Fatta eccezione per le singole decorrenze ove indicate, il presente accordo ha validità a far data dal 31 ottobre 2025 al 31 marzo 2029.

Letto, confermato e sottoscritto.

Balconi S.p.A. Industria Dolciaria
I.D.P. S.r.l.
Freddi Dolciaria S.p.A.

Unione Italiana Food

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

RSU

CIRSTEA ANI NA



qualità, gusto e piacere.

ALLEGATO 1

"Linee guida per l'applicazione della Banca Ore Solidale"

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti che si trovino nelle predette condizioni di necessità possono avanzare all'Azienda direttamente o per il tramite della RSU la richiesta, reiterabile, qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca Ore Solidale" per un massimo di 15 giorni per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità come sopra rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica e/o da medici convenzionati con il SSN, e liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre all'Azienda, relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

1. L'Azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca, l'esigenza di accesso utilizzo della "Banca Ore Solidale", in forma anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso il predisposto modulo (da predisporre).

2. Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno all'azienda in forma scritta attraverso apposito modulo l'esplicita adesione e la misura della stessa. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie giornate/ore di ROL ed Ex Festività residue all'anno precedente. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

3. Sulle basi della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione da parte dell'ufficio personale, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute/e. Le ore di ROL ed Ex Festività sono cedute/i al loro valore quantitativo poiché la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle/i ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

4. Per ogni ora ceduta da un lavoratore, l'Azienda donerà a sua volta non meno di un'ulteriore ora del beneficiario (sino ad un massimo di 10 giorni per dipendente per anno), incrementando quindi il totale di tempo cui questi accederà. Si costituirà pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio dell'ordine cronologico o quello di proporzionalità (a scelta fra i due).

5. Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario questo Tempo, per un massimo di 15 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ ore aggiunte sulla busta paga del dipendente richiedente.

6. Una volta avuto accesso alla Banca Ore Solidale, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente sino al perdurare delle condizioni di necessità già descritte. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità o cessi il rapporto di lavoro con il lavoratore interessato, le stesse ore torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidale.



qualità, gusto e piacere.

7. La fruizione della Banca Ore Solidale resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

8. L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione della giornate/ore destinate alla Banca Ore Solidale saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2019.679.