

Barilla

VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 settembre 2003, in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

t r a

- **LA BARILLA ALIMENTARE S.P.A. e le proprie CONTROLLATE** (Barilla Alimentare Mediterranea S.p.A., Forneria Lucana S.p.A. e CO.RI.AL. S.c.p.A.), di seguito denominate "la Barilla" o "l'Azienda", rappresentate dai Signori: Mauro Greco, Marco Armillei, Luigi Barili, Lucio Moschella e Fabio Marenghi, assistiti dal dr. Luigi Pavarani dell'Unione Parmense degli Industriali

e

- **IL COORDINAMENTO DELLE R.S.U. E DEI VV.PP.**, in rappresentanza del personale dipendente delle predette Aziende, in persona dei componenti firmatari, assistiti dalla FAI-CISL, dalla FLAI-CGIL e dalla UILA-UIL in persona dei rispettivi Segretari Uliano Stendardi e Armando Savignano, Giancarlo Battistelli e Giovanni Mininni, Giampiero Sambucini e Giordano Battistini Ulivi, con la partecipazione delle segreterie territoriali delle predette Organizzazioni Sindacali delle province di Parma, Mantova, Novara, Ascoli Piceno, Caserta, Foggia, Matera, Potenza e Cremona, in persona dei Signori: Gianni Alviti, Antonio Mattioli, Oreste Colonna, Sergio Raimondi, Fabrizio Bruni, Vittorio Soffiati, Matteo Botticelli, Attilio Fasulo, Francesco Vendola, Alberto Andreani, Piero Luciani, Delfino Coccia, Antonio Zerillo, Benedetto Arricale, Giuseppe Santonastaso, Giovanni Bombacinio, Giovanni Daniele, Antonio Leggieri, Giuseppe Camardo, Angelo Eustazio, Leonardo Barbalinardo, Franco Perillo, Antonio Di Bari, Gerardo Nardiello, Fabrizio Pedroni, Mimmo Palmieri, Mino Grossi

si è convenuto e stipulato quanto segue a rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro 24 settembre 1998.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto che il sistema di relazioni industriali, modellato nelle precedenti contrattazioni - ed in particolare in quella del 7 luglio 1994 - ha sostanzialmente assolto alle proprie funzioni, convengono tuttavia che, pur confermando la logica del doppio livello di interlocuzione e l'assetto strutturale dei soggetti deputati, si rende opportuno, per una dialettica sindacale trasparente e meglio finalizzata, riprecisare e meglio definire gli attori delle relazioni industriali e gli ambiti operativi loro delegati.

In tal senso esse ribadiscono che il ruolo del **C.A.E.**, avuto riguardo al processo di forte internazionalizzazione intrapreso dall'Azienda negli ultimi anni, debba essere ulteriormente potenziato e sviluppato, rendendo più strutturato il dialogo tra i diretti interlocutori, nell'ambito delle materie e delle procedure stabilite nell'atto costitutivo e nei regolamenti comunitari e nazionali. Il C.A.E. dovrà quindi divenire, da strumento delle relazioni industriali a livello europeo finalizzato a momenti di periodiche e rituali verifiche delle condizioni generali del sistema aziendale, elemento di analisi e confronto dialettico più coinvolgente e più focalizzato, ove le strategie della Barilla appaiano integrate e più trasparenti negli obiettivi di fondo.

A livello nazionale viene riconfermato il ruolo essenziale del **Coordinamento delle R.S.U. e dei VV.PP.**, così come strutturato nelle precedenti contrattazioni, il quale, assistito dalle OO.SS. Nazionali di

Categoria, è deputato alla gestione delle tematiche di interesse generale della Azienda, attinenti alle politiche industriali e commerciali, alle allocazioni produttive, agli investimenti, all'occupazione, alle politiche di formazione e classificazione, all'organizzazione del lavoro, al sistema incentivante.

Alle **R.S.U. di Sito** resta attribuita la gestione delle tematiche inerenti ai siti stessi, con particolare focalizzazione sugli orari di lavoro e calendari annui, sugli ambienti di lavoro, sulle problematiche connesse all'organizzazione del lavoro, all'inquadramento del personale, ai processi formativi, alla gestione dei sistemi di flessibilità, alla verifica degli organici, agli impatti organizzativi, occupazionali ed ambientali legati agli investimenti.

Nell'espletamento delle titolarità contrattuali di loro competenza, le R.S.U. potranno essere assistite dalle strutture territoriali di FAI, FLAI e UILA.

Per l'approfondimento di specifiche problematiche attinenti agli ambiti di titolarità più sopra descritti ed a supporto degli organismi ad essi deputati, vuoi per favorire la miglior conoscenza e comprensione degli aspetti contenutistici, vuoi per agevolare le soluzioni negoziali, le Parti, nelle loro varie articolazioni, si avvarranno del contributo di analisi e di progettazione di specifiche **Commissioni Tecniche Paritetiche** che opereranno, su delega delle stesse ed a composizione variabile purchè ristretta, con competenza di merito e con l'eventuale assistenza di **specialisti interni** delle materie oggetto di trattazione, in numero non superiore ad uno per ciascuna parte.

In relazione alla specificità delle materie da trattare, le Parti valuteranno congiuntamente l'opportunità di avvalersi dell'assistenza anche di **specialisti esterni**, purchè le materie oggetto d'esame non abbiano a coinvolgere direttamente o indirettamente aspetti di natura riservata.

Le Commissioni Tecniche Paritetiche - che avranno funzioni puramente consultivo-accertative e non negoziali - faranno constatare i contenuti dei loro lavori tramite apposito verbale sintetico.

I membri di Commissione avranno a disposizione le necessarie strumentazioni e supporti logistici e, per il tempo impiegato nella loro attività, usufruiranno di permessi retribuiti.

Pur all'interno di una articolazione di "livelli" e di "momenti", necessaria per una efficace gestione della complessità del sistema, lo stile di confronto dovrà essere omogeneo, all'insegna della piena legittimazione dei soggetti e del rispetto reciproco dei ruoli.

All'interno dell'articolazione del sistema di relazioni sindacali più sopra definito, si colloca un nuovo soggetto, in qualità di **Ente Regolatore Centrale**, con il compito di intervenire a fronte di eventuali difficoltà riscontrate in uno o più dei livelli o dei momenti del sistema stesso e di esercitare un ruolo di garanzia della corretta e completa attuazione degli accordi.

Detto **Ente Regolatore Centrale** sarà composto dai Segretari Nazionali di FAI, FLAI, UILA e da sei componenti del Coordinamento Nazionale, da una parte, e dai referenti istituzionali aziendali di massimo livello, dall'altra.

2. POLITICHE INDUSTRIALI, SVILUPPO E OCCUPAZIONE

Il dinamismo espresso dalla Barilla in questi ultimi anni, concretizzatosi nella realizzazione di una strategia di espansione dimensionale per sviluppo interno e per acquisizioni, con conseguente processo di internazionalizzazione che vede l'Azienda presente sui mercati Europei e Nord Americani in modo significativo, ha comportato la ridefinizione degli assetti di business e delle strutture dedicate, con focalizzazione specifica e politiche gestionali differenziate.

Questa ridefinizione degli assetti di business ha reso più evidente la

necessità di ottimizzazione, particolarmente per quelli fondamentali di pasta e bakery, dei processi produttivi e di quelli commerciali, intraprendendo percorsi gestionali autonomi e strategie di medio-lungo periodo differenziate.

Per fronteggiare adeguatamente le sfide competitive in atto sui mercati internazionali l'Azienda ha presentato un piano di ingenti investimenti, finalizzati principalmente allo sviluppo della propria capacità produttiva, la cui efficacia economica può essere colta appieno solo con un conseguente riassetto dei modelli di organizzazione del lavoro che consentano:

- **per il business della pasta:** l'estensione, nel settore della produzione della pasta di semola e delle unità molitorie di grano duro, del ciclo continuo strutturale e la realizzazione, nel settore della produzione della pasta all'uovo e ripiena, di maggiori volumi aggiuntivi stagionali;
- **per il business della bakery:** la normalizzazione del modello di utilizzo delle linee a scorrimento su sei giorni, l'omogeneizzazione dei modelli di flessibilità e la loro articolazione con l'impiego congiunturale delle domeniche e delle festività, finalizzate a conferire ai sistemi organizzativi più equità interna e maggior capacità di risposta alle mutevoli condizioni di mercato.

Al riguardo le Parti convengono, pertanto, la seguente articolazione dei modelli organizzativi che potranno essere realizzati nell'ambito dei singoli siti, sulla base delle modalità e delle condizioni economiche stabilite negli appositi allegati 1 e 2 al presente verbale del quale costituiscono parte integrante:

- A. per quanto riguarda il business della pasta "semola e mulini", il **ciclo continuo strutturale** sarà articolato su modelli di orario con eventuale utilizzo calendarizzato delle **riduzioni dell'orario di lavoro** contrattualmente previste (ROL ed ex festività), e di eventuali eccedenze a carico dell'Azienda, fermo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di ulteriori riduzioni di orario definite a livello nazionale.
- B. Per quanto riguarda il business della bakery, il **modello strutturale dei 6 giorni lavorativi con riposo a scorrimento** sarà esteso a tutte le unità produttive, come pure sarà esteso a tutti i siti il **modello organizzativo della manutenzione articolato su sette giorni** a settimana. L'estrema variabilità della domanda che caratterizza le specifiche produzioni rende indispensabile la massima flessibilizzazione dell'utilizzo degli impianti e pertanto si conviene che il **lavoro domenicale** possa essere richiesto fino ad un massimo di 7 domeniche all'anno in media pro capite, con una possibile oscillazione individuale da zero a 16 in caso di comprovate esigenze tecnico-organizzative e/o di mix professionale da garantire. I relativi riposi compensativi, saranno definiti a livello di Sito.

Nei periodi di picco dell'attività produttiva potranno, inoltre, essere concordate a livello di Sito fino a **5 festività infrasettimanali** lavorative.

Anche l'istituto della **flessibilità** verrà gradualmente omogeneizzato e ricondotto ad un massimo di 112 ore all'anno, distribuite in due fasce a diverso indice di remunerazione, così come lo scaglionamento delle ferie estive su di un più ampio arco temporale.

Le articolazioni dei modelli organizzativi più sopra descritti verranno introdotte nei singoli Siti in base ad accordi specifici, che stabiliranno le modalità applicative dei modelli stessi e gli aspetti economici ad essi espressamente demandati dai disciplinari allegati.

Nei siti che non converranno l'adozione dei nuovi modelli organizzativi, come sopra descritti, e dei connessi trattamenti economici e normativi, come regolati dai disciplinari allegati, continueranno a valere le situazioni organizzative in atto ed i relativi previgenti trattamenti economici e normativi.

La realizzazione del piano quinquennale di investimenti industriali enunciato dalla Barilla e direttamente connesso alla adozione dei nuovi modelli organizzativi prevede, per il business della pasta, un montante complessivo di Euro 200.000.000 (duecentomilioni) e, per il business della bakery, un montante complessivo di Euro 275.000.000 (duecentosettantacinquemilioni). Esso comporterà, a regime, occupazione stabile aggiuntiva stimata complessivamente in 240 unità lavorative, di cui 105 nel business della pasta e 135 nel business della bakery.

L'eventuale attivazione da parte aziendale di ulteriori investimenti produttivi, nel corso della realizzazione del piano quinquennale di cui sopra, sarà partecipata alle OO.SS. stipulanti il presente accordo e sviluppata in un quadro di particolare attenzione per i Siti attualmente non destinatari di investimenti di sviluppo.

3. ORGANICI

La realizzazione di assetti organizzativi innovativi, connessi anche con la nuova articolazione di business che la Barilla ha assunto in funzione del miglioramento complessivo delle performances aziendali, unitamente al concretizzarsi di nuovi investimenti e di nuovi modelli strutturali, ha posto il Sistema Aziendale in un processo di riadeguamento e di riqualificazione delle proprie articolazioni operative.

Le Parti convengono, pertanto, in ordine alla necessità di monitorare periodicamente, a livello di sito, l'adeguatezza degli organici nelle condizioni date, nel rispetto degli accordi vigenti e tenuto conto di: programmazione della produzione, volumi produttivi e modelli di organizzazione del lavoro.

Ad un percorso di maggior stabilizzazione dei rapporti di lavoro, connesso con l'ineludibile ottimizzazione dei fabbisogni, dovrà tuttavia corrispondere la effettiva possibilità di far ricorso a prestazioni lavorative utili a garantire risposte immediate e contingenti alle mutevoli e spesso improvvise richieste del mercato, in sintonia con le nuove esigenze espresse da un mondo del lavoro sempre più differenziato e complesso.

In tal senso le Parti convengono che le nuove forme articolate di prestazione lavorativa, individuate dalle vigenti normative di legge e di contratto, potranno essere attivate nelle varie realtà produttive ed organizzative in base alle specifiche esigenze aziendali e previo confronto con le R.S.U. di Sito.

4. SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

Premesso che la Barilla riconferma e ribadisce essere lo sviluppo delle qualità professionali dei propri dipendenti un fattore decisivo di competitività, si stabilisce che gli accordi in essere, ed in particolare quelli del 24 settembre 1998 e 7 luglio 1999, - ove sono stati concordemente delineati percorsi di arricchimento delle mansioni e di acquisizione di polifunzionalità operative - debbano trovare compiuta applicazione per tutte le unità produttive ed organizzative dell'Azienda e nell'ambito di tutti i settori di attività ivi previsti.

I processi di sviluppo professionale, così come in passato, continueranno ad essere assecondati da mirati programmi formativi, atti a conferire alla risorsa umana l'adeguata preparazione alla gestione, nell'ambito dei compiti assegnati, dell'evoluzione tecnologica aziendale e delle procedure applicative conseguenti agli sviluppi dei modelli di business.

Ne consegue che i progetti di formazione professionale, valutati e promossi dalle Parti e calati nelle singole realtà aziendali, proseguiranno con la necessaria dinamica onde favorire sempre più lo sviluppo delle competenze e delle capacità dei singoli a qualsiasi livello dell'organizzazione essi appartengano.

A tal riguardo le Parti concordano in ordine alla opportunità che i percorsi formativi non siano soltanto il necessario corollario di situazioni che di volta in volta modificano i cicli e i sistemi di attività aziendali, ma abbiano altresì a conseguire una caratterizzazione di continuità nell'ambito dell'arco lavorativo degli addetti, talchè la formazione per e sul lavoro divenga una costante della strategia di sviluppo della risorsa umana.

L'acquisizione di nuove competenze va infatti di pari passo con il progredire sempre più affinato delle abilità specifiche, fattore questo che abbisogna di monitoraggio e di supporto continui.

Al di là e al di sopra degli assetti relativi alla formazione professionale - nel suo duplice aspetto: contingente e continuo - le Parti annettono particolare importanza a percorsi autonomi di formazione congiunta per la condivisione delle conoscenze che concernono gli aspetti più significativi delle problematiche gestionali dell'impresa, conoscenze atte a rendere trasparente e omogenea la dialettica sindacale interna.

In tal senso le Parti, nel far riferimento ad un percorso progettuale già a suo tempo attivato, ribadiscono la necessità di sviluppare in modo più serrato il discorso iniziato e pervenire rapidamente ad esiti operativi da assegnare ai due livelli fondamentali della loro interlocuzione istituzionale: quello di gruppo, con il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. e quello di sito, con le R.S.U. locali.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Particolarmente negli ultimi anni, i temi della salute e della sicurezza sul lavoro sono stati al centro di molteplici interventi di sensibilizzazione e di formazione mirata che, con formule innovative, hanno coinvolto e visto protagonista tutto il personale.

Lo stesso sondaggio effettuato nel 2001 sul clima aziendale ha evidenziato che la gestione della sicurezza è un punto di forza di Barilla. Infatti nel 70% degli stabilimenti questo è risultato l'argomento su cui è stata espressa la più alta soddisfazione. Un'ulteriore conferma di quanto affermato è venuta dai risultati di ordine pratico: la riduzione del numero degli infortuni è scesa del 39% nell'ultimo quadriennio rispetto ad un andamento nazionale del comparto che ha fatto registrare una diminuzione del 12% (dato INAIL).

Tale risultato è stato conseguito tramite campagne di sensibilizzazione, corsi di formazione mirata che ha coinvolto tutto il personale degli stabilimenti per un minimo di otto ore pro-capite nell'ultimo quadriennio.

L'obiettivo che la Barilla intende perseguire per i prossimi anni è un ulteriore abbattimento degli infortuni, continuando a progettare e svolgere interventi formativi più calibrati sulle peculiarità dei singoli siti produttivi, coinvolgendo il personale addetto e migliorando sempre più le competenze e le conoscenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza.

Oltre a quello concernente la sicurezza interna, la Barilla pone forte attenzione anche al tema che attiene alla sicurezza dell'ambiente circostante.

Il rispetto per l'ambiente e per la sicurezza alimentare costituiscono anch'essi punti di forza dello sviluppo delle attività aziendali.

Per la Barilla, investire in ecologia significa qualità totale, a cominciare dal

packaging, nel cui ambito l'Azienda ha focalizzato la propria attenzione sugli imballaggi, in termini di riduzione nell'utilizzo delle materie prime e dell'aumento della loro riciclabilità.

Anche se le produzioni degli stabilimenti Barilla sono considerate a basso impatto ambientale, gli stabilimenti sono stati oggetto di installazione di sistemi di risparmio energetico, sia nel settore della pasta che dei prodotti da forno.

Ai fini della tutela dell'ambiente e dell'utilizzazione razionale delle risorse naturali, la Barilla ha sviluppato un sistema di gestione ambientale in conformità alle norme ISO 14001. L'applicazione di tale sistema consente una riduzione degli impatti ambientali delle attività nei siti produttivi con particolare riferimento al riutilizzo di una maggiore quantità di rifiuti, ad un più elevato controllo delle emissioni in atmosfera e ad una migliore depurazione delle acque di scarico. Tale sistema di gestione ambientale, già applicato e certificato in alcuni stabilimenti, verrà esteso ai rimanenti nel corso del prossimo biennio.

Sia nell'uso delle materie prime che nella ricerca dei massimi livelli di sicurezza igienico-sanitaria nei processi e nei prodotti, la Barilla segue una scrupolosa regolamentazione interna contenuta nei manuali "Good Manufacturing Practices" e "Good Distribution Practices", "Tecniche Etologiche" e "HACCP", atti a garantire il più alto livello igienico dei processi produttivi e distributivi nonché di sicurezza e salubrità dei prodotti.

Allo scopo inoltre di garantire la massima sicurezza alimentare, le problematiche della rintracciabilità dei prodotti lungo tutta la filiera alimentare costituiscono oggetto di analisi e di studi approfonditi, in ordine ai quali l'Azienda è fortemente motivata ed intenzionata a pervenire a risultati operativi significativi.

Per quanto riguarda gli OGM (Organismi Geneticamente Modificati) la Barilla ha messo in atto una scelta di grande cautela ed ha deciso di non utilizzare ingredienti geneticamente modificati. Per garantirne la completa assenza nei propri prodotti, vengono applicate rigorose procedure di gestione delle filiere validate da Enti esterni di certificazione.

6. ASSENTEISMO

Le Parti convengono che, avuto riguardo all'andamento - opportunamente documentato dall'Azienda - del tasso di assenteismo nei singoli siti e dei livelli di criticità in atto presso alcuni di essi, venga posta sotto monitoraggio trimestrale la situazione specifica e complessiva, nell'intento comune di ricercare idonee soluzioni atte a ricondurre la situazione medesima a condizioni di normalità.

Le Parti si danno quindi atto che il tasso di assenteismo complessivo, a qualunque causa dovuto, che a livello di Sito superi nell'anno solare il 6% del totale delle ore lavorabili, attiva la messa in campo delle soluzioni idonee di salvaguardia che saranno congiuntamente individuate.

7. PREMIO DI PRODUZIONE AD OBIETTIVI

Il sistema di remunerazione incentivante recepito nelle precedenti contrattazioni, migliorato e reso più funzionale nel tempo, ed in particolare con l'accordo 24 settembre 1998, ha mostrato, alla prova dei fatti, la sua attualità ed adeguatezza rispetto alle aspettative reciproche.

Le Parti ne confermano pertanto l'intero meccanismo di funzionamento, in tutte le sue articolazioni (parametri, obiettivi e loro definizione, procedure di valutazione degli indici di conseguimento e metodologie di erogazione del premio), stabilendo che, riscontrata la positività della sperimentazione effettuata nel corso degli anni precedenti ed istituzionalizzata nell'accordo del 18 dicembre 2000, la definizione degli obiettivi relativi ai parametri gestionali avvenga a livello di Sito, con articolazioni che tengano conto delle relative specificità.

Ciò posto le Parti convengono di istituire, anche per il quadriennio 2003-2006, un premio di produzione ad obiettivi, correlato al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti, nei seguenti importi annui lordi:

Euro 1.600,00 per l'anno 2003

Euro 1.600,00 per l'anno 2004

Euro 1.600,00 per l'anno 2005

Euro 1.600,00 per l'anno 2006

Si ribadisce che in materia di P.P.O. si intendono confermate, senza eccezione alcuna, le disposizioni contenute al punto 2 dell'accordo 24 settembre 1998 e nell'accordo 18 dicembre 2000.

Per quanto riguarda in particolare i contratti a termine, si conviene che, a far tempo dal 1° novembre 2003, per il personale assunto successivamente a tale data, il P.P.O. venga elevato alla stessa misura ("Messo in Palio") prevista per il personale a tempo indeterminato e collegato a un parametro gestionale (Prestazione o Qualità) e ad obiettivi specifici di Sito, con definizione del grado di raggiungimento a livello mensile.

L'erogazione avverrà all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e sarà raggugliata all'effettivo periodo di servizio prestato.

L'indicazione del parametro e il livello degli obiettivi specifici, saranno definiti ed assegnati, previo accordo con le R.S.U., entro il 31 dicembre dell'anno antecedente quello di competenza.

8. PREMIO DI PRODUZIONE FISSO

La constatazione che i premi di produzione ed E.R.S. preesistenti all'introduzione dei premi collegati ad obiettivi (P.P.O.), "congelati" in cifra fissa in base all'art.55 del C.C.N.L. 6 luglio 1995 e precedente Accordo di Settore 13 gennaio 1994, erano nel corso del tempo venuti meno alla loro funzione originaria non mantenendo più alcun legame con la effettiva realizzazione di incrementi di produttività, ha indotto le Parti a considerare l'opportunità di procedere alla loro ridefinizione.

Per quanto sopra, e fermo restando che detti premi di produzione ed ERS fissi - ancorchè diversamente denominati - continueranno in via transitoria ad essere corrisposti al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, negli importi, nei tempi e con le modalità in atto nelle varie realtà produttive ed organizzative, le Parti convengono che, a far tempo dal **1° novembre 2003** e nei confronti del personale neo-assunto, i premi di produzione ed ERS fissi non trovino applicazione. Nei confronti di detto personale neo-assunto verrà tuttavia istituito e corrisposto, con pari decorrenza, un elemento retributivo aziendale (E.R.A.) di **Euro 70,00** (settanta/00) mensili lordi, per tutte le unità produttive ed organizzative della Barilla site sul territorio nazionale e per tutti i livelli di inquadramento contrattuale.

L'elemento retributivo aziendale (**E.R.A.**) di cui sopra sarà computato esclusivamente agli effetti della 13^a e 14^a mensilità e del T.F.R..

Resta inteso che eventuali regolamentazioni di sito che fossero state pattuite in termini difforni da quanto sopra stabilito, dovranno intendersi automaticamente decadute e sostituite dalla presente regolamentazione, a tutti gli effetti e con decorrenza 1° novembre 2003.

Per quanto attiene, in particolare, al Premio di Produzione in vigore presso lo stabilimento di Ascoli, stante l'anomala configurazione del medesimo, caratterizzata da alcuni aspetti di variabilità innestati su una base fissa, le

Parti convengono che, fermo restando quanto più sopra previsto per tutto il personale neo-assunto nell'ambito dell'Azienda, al personale attualmente in forza il Premio di Produzione verrà sterilizzato dagli elementi di variabilità e corrisposto, sempre con decorrenza 1° novembre 2003 e secondo le modalità in atto, in misura totalmente fissa, individuata nei valori lordi sottoriportati, calcolati sulla base dell'indice medio di conseguimento rilevato negli ultimi cinque anni:

LIVELLO	VALORE €
1/S	330,19
1	293,40
2	250,48
3/A	225,97
3	207,55
4	195,29
5	183,03
6	170,76

9. RETE DI VENDITA DIRETTA

Scenario Evolutivo del Trade in Italia

Le Parti si danno reciprocamente atto che lo scenario evolutivo del Trade continua ad evidenziare l'intrecciarsi ed il rafforzarsi dei seguenti macro-fenomeni in Italia:

- l'accelerazione del processo di concentrazione delle principali imprese commerciali attraverso continue acquisizioni e fusioni, con la conseguente crescita del potere contrattuale da parte della Grande Distribuzione Organizzata;
- la significativa riduzione dei punti decisionali per effetto dell'unione in Supercentrali di Acquisto da parte sia di Grande Distribuzione sia di Distribuzione Organizzata, con progressivo accentramento della fase negoziale;
- la forte crescita dei formati distributivi Iper e Super sul giro d'affari totale grocery, privilegiando i punti vendita di maggiori dimensioni ed a più alto indice di potenzialità;
- il consistente aumento degli investimenti da parte del Trade in Centrali e Piattaforme Distributive, con ulteriore centralizzazione della fase di acquisto.

Organizzazione del Lavoro

In tale scenario, la competitività della Rete di Vendita Diretta Barilla si determina nei punti vendita a più alto indice di potenzialità. Conseguentemente, la Rete di Vendita verrà ad essere prioritariamente focalizzata su Iper e Super maggiori di 1000 mq nelle Aree Nielsen 1, 2 e 3 e su tutto il canale Iper e Super nelle Aree 4 e 6, con attività di Vendita e Marketing Operativo.

In relazione a ciò, l'Azienda ritiene indispensabile concentrare la Rete di Vendita Diretta sulle circa 6.500 Sedi Prodotto più significative della Grande Distribuzione Organizzata, nelle quali, in base allo stadio evolutivo del Trade oggi prevedibile, sia possibile svolgere attività di solo marketing operativo o di marketing operativo e di vendita.

Le Parti si danno reciprocamente atto della strategicità della Rete di Vendita Diretta e riconfermano la centralità del ruolo attuale ed unico del Funzionario di Vendita, caratterizzato da sempre maggiore attenzione e focalizzazione rispetto alle esigenze dei diversi canali distributivi del Trade Moderno. Vengono pertanto confermate le attuali modalità di svolgimento delle riunioni di Canvass.

Nel canale Iper, la competitività del presidio necessita anche di interventi

sugli spazi espositivi, promuovendo e realizzando la rivisitazione dei lay-out mediante l'applicazione della metodologia di Space Allocation. La scelta degli Iper in cui svolgere tali interventi sarà necessariamente determinata sulla base della loro concentrazione territoriale e dalla possibilità di accorparli in settori da assegnare a Funzionari di Vendita a ciò prevalentemente (e non esclusivamente) dedicati.

Inoltre, per migliorare ulteriormente l'efficacia della gestione delle Centrali Distributive di rilevanza prettamente locale (Ce.Di. minori), a Funzionari di Vendita, ove necessario, verranno assegnate anche attività di carattere negoziale (implementazione dei contratti, definizione degli assortimenti, inserimenti di nuovi prodotti, pianificazione promozionale e relativa comunicazione interna).

Infine, allo scopo di garantire ai Funzionari di Vendita già in forza alla Rete ed a quelli che potranno essere assunti in futuro una sempre miglior formazione professionale, ad un Funzionario di Vendita per Area, particolarmente idoneo, saranno assegnate anche attività di formazione focalizzate sull'addestramento sia dei nuovi assunti, sia, qualora necessario, degli attuali colleghi.

In linea con quanto sopra, la struttura della Rete di Vendita Diretta verrà ridefinita e resa operativa entro il 1° gennaio 2005 al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi suddetti. L'organico si attesterà a circa 200 unità, sempre garantendo una logica di efficienza e di efficacia complessiva del sistema e mantenendo la definizione dei Settori di Vendita all'interno di un raggio di competenza sufficientemente in linea con l'attuale.

Gli stati di avanzamento del programma di ridefinizione della struttura della Rete di Vendita formeranno oggetto di monitoraggio tra le Parti e di verifica congiunta, con cadenza semestrale o a richiesta delle Parti.

Viene confermato il ruolo del Comitato Tecnico Paritetico come previsto dal precedente CCAL. Con particolare riferimento all'evoluzione degli strumenti e dell'organizzazione del lavoro, saranno realizzate verifiche tecniche congiunte ai fini della valutazione di eventuali sviluppi professionali intervenuti.

Formazione Professionale

Allo scopo di assicurare a tutti i Funzionari di Vendita una sempre migliore formazione professionale, a partire dal 1° gennaio 2004 l'Azienda realizzerà interventi di formazione tecnica - attraverso affiancamenti sul lavoro e corsi in aula - riguardanti tematiche di Marketing Operativo, utilizzo di sistemi informatici, metodologie di Space Allocation e tecniche di negoziazione, destinati prioritariamente ai Funzionari di Vendita coinvolti nell'applicazione di ciascuna metodologia.

I programmi ed i percorsi formativi saranno presentati al Coordinamento dei VV.PP. e periodicamente monitorati a livello di Esecutivo.

Inoltre, il personale assunto a tempo indeterminato che ancora non abbia effettuato il corso Guida Sicura, parteciperà alle relative giornate di addestramento.

Sistema Incentivante

Le Parti convengono che l'evoluzione dello scenario competitivo richieda la rivisitazione dell'attuale sistema incentivante, per favorirne la migliore focalizzazione rispetto agli obiettivi aziendali, renderlo più coerente con l'attività effettivamente svolta dai Funzionari di Vendita e superarne le attuali criticità nella fissazione degli obiettivi e nella complessità gestionale.

In particolare, le Parti concordano i seguenti fattori caratterizzanti il nuovo sistema incentivante, impegnandosi a farlo decorrere dal 1° gennaio 2004:

- L'ammontare del nuovo Incentivo di Vendita "messo in palio" viene

confermato nell'importo complessivo di € 7.901,80 lordi per anno solare.

- Il nuovo Incentivo sarà legato ad obiettivi di volumi e ad obiettivi basati su attività di marketing operativo, misurati sulla media item a punto vendita per Area Nielsen. La fonte dei dati sarà Nielsen-Scantrak.
- Gli obiettivi di volumi e di marketing operativo avranno cadenza trimestrale, con valore omogeneo per ciascun trimestre e con il mantenimento dell'attuale meccanica di recupero su base semestrale ed annua.
- Gli obiettivi di volumi verranno assegnati a livello di Distretto, con il mantenimento dell'attuale meccanica di recupero a livello di "Territorio", su base trimestrale, semestrale e annua.
- La liquidazione degli incentivi legati agli obiettivi avrà cadenza trimestrale e continuerà ad essere effettuata con le competenze del secondo mese successivo al trimestre di riferimento.
- Per il terzo trimestre di ogni anno il messo in palio sarà totalmente legato a 4 obiettivi di volumi.

Sempre con decorrenza 1° gennaio 2004, nei confronti del solo personale in forza successivamente al 31 dicembre 2003, sarà comunque corrisposto, su base mensile e a prescindere dai risultati, il 33% di un dodicesimo del messo in palio.

Il nuovo Incentivo di Vendita sarà applicato secondo una logica di gradualità:

- nel 2004 per il primo, secondo e quarto trimestre il 25% del messo in palio sarà legato ad un obiettivo di marketing operativo, mentre il rimanente 75% a tre obiettivi di volumi;
- nel 2005 per il primo, secondo e quarto trimestre il 50% del messo in palio sarà legato a due obiettivi di marketing operativo, mentre il rimanente 50% a due obiettivi di volumi;
- dal 2006 per il primo e secondo trimestre il 75% del messo in palio sarà legato a tre obiettivi di marketing operativo ed il rimanente 25% ad un obiettivo di volumi, mentre per il quarto trimestre il 50% del messo in palio sarà legato a due obiettivi di marketing operativo ed il rimanente 50% a due obiettivi di volumi.

Relativamente al solo 2004, qualora la percentuale di raggiungimento degli incentivi legati al marketing operativo dovesse risultare inferiore a quello degli incentivi legati ai volumi, gli incentivi legati al marketing operativo saranno liquidati con grado di raggiungimento analogo a quello degli incentivi legati ai volumi, su base trimestrale.

Il nuovo sistema incentivante formerà oggetto di verifiche applicative semestrali tra le Parti, relativamente agli anni 2004 e 2005, e annuali dal 2006.

Strumenti di lavoro

Allo scopo di fornire ai Funzionari di Vendita strumenti di lavoro sempre al passo con l'evoluzione tecnologica e con le esigenze di miglior presidio dei punti di vendita, entro il corrente anno saranno sostituiti gli strumenti hardware attualmente in dotazione ai Funzionari di Vendita (libretti Toshiba) con personal computers più efficienti e dotati di nuovi applicativi software.

Le Parti inoltre convengono che, a fronte del nuovo assetto che la struttura organizzativa verrà ad avere a seguito della realizzazione di quanto sopra

indicato, in particolar modo per quanto riguarda l'estensione dei Settori assegnati ai singoli Funzionari di Vendita e, di conseguenza, le percorrenze medie annue degli stessi, sia opportuno elevare ulteriormente lo standard di comfort e di sicurezza delle autovetture in dotazione ai Funzionari di Vendita, pur riconoscendo che l'attuale autovettura sia assolutamente sufficiente a garantire i livelli di comfort e sicurezza richiesti dall'attività lavorativa. Pertanto, a decorrere dal prossimo "giro di assegnazioni" i Funzionari di Vendita Barilla saranno dotati dell'autovettura modello Polo 1400 turbo diesel con l'addizionale dotazione degli air bag laterali. Il contratto di noleggio avrà durata pari a 36 mesi. Rimane confermato quanto previsto negli accordi precedenti circa le norme di utilizzo delle autovetture aziendali.

10. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha effetto dalla data della sua stipulazione, salvo le diverse, specifiche ed espresse decorrenze, ed avrà validità e durata fino al 31 dicembre 2006.

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

11. NORMA FINALE

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

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato 1 al CCAL 20.9.2003

DISCIPLINARE BUSINESS PASTA

L'adozione a livello di Sito di uno dei modelli organizzativi di cui al capitolo "Politiche industriali sviluppo e occupazione", lettera A, dell'Accordo Aziendale 20 settembre 2003, comporterà l'applicazione dei seguenti trattamenti economici, con conseguente abrogazione di tutte le preesistenti situazioni difformi:

- turno notturno lunedì/venerdì	=	retribuzione normale maggiorata del 40%
- turno notturno sabato	=	" " "
50%		
- turni diurni domenicali	=	" " "
40%		
- turno notturno domenicale	=	" " "
60%		

Al personale assunto a tempo indeterminato in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, in quanto a suo tempo assunto per un orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni lavorativi con riposo a scorrimento, verrà riconosciuto un elemento retributivo indennitario di Euro **35,00** lordi da corrispondersi, in aggiunta ai trattamenti di cui sopra, per ogni domenica effettivamente lavorata.

Sempre nei confronti di detto personale verranno definiti, a livello di Sito, eventuali trattamenti economici forfettari per il mantenimento delle condizioni di miglior favore in atto per maggiorazioni turno e/o indennità varie relativamente alla parte in supero rispetto a quelle più sopra previste e non disciplinate nel comma precedente (pari a non oltre la differenza tra i

nuovi trattamenti economici complessivi e quelli attualmente in essere).

NOTA A VERBALE

Le Parti si sono date reciprocamente atto che le soluzioni localmente individuate sui nuovi modelli organizzativi, i connessi regimi di orario di lavoro e le relative condizioni economiche, ancorchè immediatamente attuate a supporto di maggiori volumi di prodotto richiesti, sono da intendersi pattuite a fronte della effettiva messa in opera degli investimenti programmati nei Siti interessati nel corso di validità del presente contratto. Al riguardo le Parti si incontreranno a livello di Centro Regolatore, per un aggiornamento periodico semestrale.

Allegato 2 al CCAL 20.9.2003

DISCIPLINARE BUSINESS BAKERY

L'adozione a livello di Sito del modello organizzativo di cui al capitolo "Politiche Industriali Sviluppo e Occupazione", lettera B, dell'Accordo Aziendale 20 settembre 2003, comporterà l'applicazione dei seguenti istituti e trattamenti economici:

LAVORO DOMENICALE

fino a 7 domeniche lavorate pro-capite

- turni diurni = trattamenti complessivi in atto + gettone di 3,85 Euro lordi;
- turno notturno = trattamenti complessivi in atto

da 8 a 16 domeniche lavorate pro-capite

- turni diurni = trattamenti complessivi in atto per la prima fascia + gettone di 70,00 Euro lordi;
- turno notturno = trattamenti complessivi in atto per la prima fascia + gettone di 33,00 Euro lordi

TEMATICHE DEMANDATE AI SITI BAKERY

A livello di ciascun singolo Sito interessato le Parti si incontreranno per definire compiutamente:

- le modalità applicative del modello organizzativo su sei giorni di utilizzo delle linee a scorrimento per le attività produttive;
 - le modalità applicative del modello di orario di lavoro su sette giorni per le attività manutentive;
 - le specifiche disciplinari del nuovo modello di gestione della flessibilità;
 - la distribuzione, su un più ampio arco temporale, delle ferie estive;
 - l'utilizzo delle festività lavorate fino a 5 per anno solare.
-