MODULARIO
M. L. P. S. - 80

MOD. 88

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 febbraio 2006 al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, alla presenza della Dott.ssa Erminia Viggiani e del dott. Ivano Merolli si è tenuta una riunione alla quale hanno partecipato:

- Parmalat Distribuzione Alimenti srl (la "Società") rappresentata da: Leonardo Bonanomi, Luca Piervittori, Domenico Massaro, Dedaldo Pezzani e Alessandro Ielmini;

- le RSU dei siti aziendali dislocati sul territorio nazionale, assistite dalle Segreterie Nazionali Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil nelle persone di Marinella Meschieri, Alfredo Magnifico e Caterina Fulciniti.

per definire il Piano di Riorganizzazione della Società e per effettuare la consultazione sindacale, ai sensi del DPR 218/2000 ai fini della richiesta di C.i.g.s. da parte di Parmalat Distribuzione Alimenti srl.

Premesso che:

- a seguito della crisi che ha interessato il Gruppo Parmalat, culminata con l'ammissione di Parmalat spa alla procedura di Amministrazione Straordinaria (decreto Ministero delle Attività Produttive del 24 dicembre 2003) e con la nomina del dott. Enrico Bondi a Commissario Straordinario, anche le 32 società concessionarie dirette incaricate della distribuzione dei prodotti Parmalat sul territorio nazionale sono state attratte nella procedura di Amministrazione Straordinaria in data 3 giugno 2004, con nomina dello stesso Dott Enrico Bondi quale Commissario Straordinario;
- in data 28 febbraio 2005 è stato presentato al Ministero delle Attività Produttive il Piano di cessione delle 32 società in As, che il Ministero ha poi approvato in data 1^ aprile 2005;
- in data 13 settembre 2005 il Ministero delle Attività Produttive ha autorizzato la cessione dei 32 rami d'azienda delle società concessionarie in As a Parmalat Distribuzione Alimenti srl;
- in data 6 settembre 2005 presso il Ministero delle Attività Produttive si è svolto un incontro per un esame congiunto degli aspetti occupazionali conseguenti alla cessione di cui al punto precedente; nel corso dell'incontro sono state tracciate le linee guida del Piano di Riorganizzazione che Parmalat Distribuzione Alimenti, al completamento dell'operazione di concentrazione delle attività, avrebbe posto in essere per assicurare prioritariamente la continuità distributiva dei prodotti del Gruppo.
  Secondo le previsioni del Piano, improntato alla salvaguardia occupazionale, pur nel rispetto dell'esigenza prioritaria della continuazione dell'attività d'impresa, il necessario riallineamento degli organici verrebbe realizzato con un adeguato ricorso agli ammortizzatori sociali quali Cassa Integrazione Guadagni straordinaria, mobilità volontaria, pensionamenti, ecc..
- in data 23 settembre 2005 è stato stipulato il contratto di cessione a Parmalat Distribuzione Alimenti srl dei 32 rami d'azienda con decorrenza dal 1^ ottobre 2005;
- in data 15 dicembre 2005 e 17 gennaio 2006 l'azienda ha illustrato il Piano di riorganizzazione delle attività operative e distributive nel nuovo contesto organizzativo unitario venutosi a determinare;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

IL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE

Lo scenario

Il mercato del food in Italia è in continua evoluzione (forte crescita del canale moderno a scapito di quello tradizionale, forte concentrazione nella GDO, forte crescita delle centralizzazioni con logistica a carico del trade).
La filiera distributiva è parte integrante dell'intero processo, funzionale a raggiungere la salvaguardia dei concetti di integrità e sicurezza del prodotto e rappresenta un sicuro vantaggio competitivo. Attualmente la rete distributiva del Gruppo Parmalat in Italia risente di rilevanti ritardi e sconta inefficienze particolarmente gravi sia in chiave economico – gestionale sia in termini di servizio al cliente.
Parmalat Distribuzione Alimenti, in particolare, soffre di evidenti inefficienze e squilibri nel proprio assetto organizzativo, e specificamente nelle aree della amministrazione e della rete di vendita, derivanti dall'accorpamento nella medesima Società di rami di azienda in precedenza facenti capo ad entità diverse che operavano in un contesto non unitario e frammentato.
Si rende pertanto non più dilazionabile rivedere il sistema di distribuzione puntando sulla creazione di un network logistico distributivo moderno e fortemente integrato con le diverse realtà distributive aziendali, nonché competitivo sul mercato per costi e servizio al cliente.
In tale contesto, si dovrà procedere ad una forte ottimizzazione dell'attività di Parmalat Distribuzione Alimenti. La Società, una volta realizzati i necessari interventi di riorganizzazione, potrà infatti contribuire a raggiungere gli auspicati traguardi di competitività nella distribuzione dei prodotti del Gruppo.

Il programma

Il programma di riorganizzazione di Parmalat Distribuzione Alimenti ha durata biennale ed è incentrato su una serie di interventi volti ad innalzare i livelli di efficienza e di competitività della attività distributive nelle aree in cui la nuova Società opera, attraverso:

- la semplificazione del network distributivo con passaggio dagli attuali 32 depositi a non più di 15 piattaforme distributive;
- la centralizzazione delle attività amministrative e di controllo con conseguente unificazione dei processi informatici ed amministrativi;
- la variabilizzazione dei servizi di vendita e distribuzione; in particolare, per consentire la continuazione dell'attività di vendita e distribuzione con assetti organizzativi e strumenti contrattuali che ne massimizzino l'efficienza e portino al superamento degli attuali squilibri, è prevista una modifica delle modalità di vendita con il passaggio dall'attuale assetto in tentata vendita alla prevendita previo passaggio del personale dipendente al rapporto di lavoro autonomo (agente di commercio monomandatario). Per quanto riguarda la consegna dei prodotti, è previsto il passaggio dalla forma di consegna diretta (personale dipendente) a quello di consegna indiretta (consegnatario/padroncino).
- La definizione di una organizzazione del lavoro più rispondente alle esigenze operative nelle attività di movimentazione di magazzino (flessibilità d orario);
- l'adeguamento delle competenze professionali del personale;
- l'ottimizzazione della gestione del parco automezzi.

Il Piano si prefigge quindi prioritariamente l'obiettivo di assicurare la continuità delle attività di impresa della Società (ed in particolare dell'attività di vendita e distribuzione) rispondendo alle sempre più difficili condizioni di un mercato caratterizzato da una marcata evoluzione del trade e di sostenere il Gruppo Parmalat in Italia negli obiettivi di un miglior servizio al consumatore (tasso di servizio, igiene e salubrità alimentare).

GLI INVESTIMENTI
Il programma di riorganizzazione viene sostenuto da investimenti nell'ordine di circa 2 milioni di euro, di cui circa il 50% nell'area dell'Information Technology ed una significativa parte allocata per le attività di formazione delle risorse umane coinvolte.

LA FORMAZIONE
L'introduzione dei nuovi sistemi informativi e dei processi di unificazione amministrativa e di controllo nonché le nuove tecniche (dalla tentata vendita alla prevendita) richiedono interventi volti ad accrescere le competenze delle risorse umane coinvolte. Sono previsti pertanto, nel corso del Piano, diversi interventi formativi – anche nelle forme del training on the job – finalizzati all'adeguamento dei

profili professionali alle nuove esigenze aziendali (esempio passaggio da VVPP ad agente monomandatario in prevendita).

GLI EFFETTI E LA GESTIONE DEL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE

Per poter realizzare gli obiettivi di riorganizzazione previsti dal Piano, si renderà necessario ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Solo attraverso questo ammortizzatore sociale sarà infatti possibile: i) consentire alle risorse umane coinvolte di prendere parte ai percorsi di riqualificazione professionale necessari per consentire loro di operare nel nuovo contesto organizzativo; ii) rendere operativi con la necessaria gradualità gli investimenti predetti; iii) gestire in modo progressivo il passaggio dalla tentata vendita alla prevendita previo passaggio del personale dipendente al rapporto di lavoro autonomo (agente di commercio monomandatario)

Si conviene pertanto che Parmalat Distribuzione Alimenti farà ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione per un periodo di 24 mesi dal 3 aprile 2006, procedendo alla sospensione a zero ore dei lavoratori interessati dal Piano per un numero pari a 63,5 nelle aree delle strutture operative (preposti, magazzinieri e impiegati) e nelle aree di vendita e distribuzione fino ad un massimo di 242 unità per un totale complessivo di 305,5 unità.

La dislocazione del predetto personale per il quale si farà ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria è la seguente:

	Strutture Operative	Vendite e distribuzione
NORD OVEST	16	68
NORD EST	13,5	40
CENTRO	29	114
SUD	5	20

Nel corso del confronto tra le Parti sono stati definiti i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere con intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria che sono:

- esigenze tecniche organizzative produttive in relazione al Piano di Riorganizzazione.

Le Parti, considerati gli aspetti tecnico organizzativi e produttivi, con particolare riguardo alla distribuzione geografica ed alla caratterizzazione anagrafica e professionale degli esuberi, concordano che il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria avverrà senza rotazione. L'Azienda anticiperà il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

Resta inoltre confermato che il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria sarà preceduto dall'esaurimento della spettanza di ferie, permessi e riposi.

IL PIANO SOCIALE

Al fine di perseguire la massima salvaguardia occupazionale e la valorizzazione delle risorse umane, le Parti convengono di adottare un Piano Sociale che preveda misure idonee a minimizzare le conseguenze e l'impatto del Piano di Riorganizzazione.

Quali strumenti previsti dal Piano Sociale figurano:

- contratti di agente di commercio monomandatario a tempo indeterminato e contratti di consegnatario/padroncino per raggiungere gli obiettivi di continuità dell'attività di vendita, distribuzione e consegna ed efficienza dell'assetto organizzativo;
- ricorso al turn over incentivato per pensionamento ed esodi volontari;
- ricollocazione ove richiesto dall'organizzazione, di personale in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in sostituzione di personale in uscita consensuale;
- trasferimenti infragruppo finalizzati anche alla valorizzazione professionale.

I predetti strumenti saranno attivati su base volontaria e consensuale. Il ricorso ai contratti di agente di commercio monomandatario e di consegnatario/padroncino, in particolare, avverrà a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato in essere, da formalizzare in un apposito verbale ai sensi degli artt. 411 ss. c.p.c., e con la successiva stipulazione di un contratto di agenzia.

La trasformazione del rapporto di lavoro ad agente monomandatario secondo le modalità di cui sopra è prevista anche per personale non appartenete all' area vendite e distributive purché in possesso dei requisiti professionali richiesti.

Pensionamenti ed esodi

Durante i periodi di gestione del presente Piano la società attuerà una politica attiva del personale facendo ricorso ai seguenti strumenti:

a) pensionamento dei lavoratori in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, che maturino detti requisiti nell'arco di vigenza del Piano ovvero entro i periodi di

mobilità previsti dalle vigenti disposizioni di legge, che ricoprano posizioni coinvolte nel piano di riorganizzazione ovvero la cui posizione di lavoro sia ricopribile da lavoratori che occupano posizioni che risultano coinvolte nel piano di riorganizzazione in seguito all'attuazione degli interventi previsti nel Piano stesso;

b) esodo dei lavoratori disponibili e senza opposizione degli stessi alla risoluzione del rapporto di lavoro purché in condizioni di fungibilità con lavoratori coinvolti nel Piano di riorganizzazione, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative e produttive;

c) per i lavoratori di cui ai precedenti punti a) e b) saranno attivate apposite procedure di mobilità ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 223/91, convenendo fin d'ora che quanto stabilito ai summenzionati punti a) e b) costituisce criterio di individuazione dei lavoratori ai sensi del primo comma dell'art. 5 della legge 223/1991, con effetto sostitutivo rispetto ai criteri legali ivi previsti.

OPERATIVITA' DELL'ACCORDO

Durante l'attuazione del Piano di Riorganizzazione, la cui durata è prevista in due anni, le Parti si incontreranno anche a livello di territorio con cadenza semestrale o a richiesta di una delle parti per verificarne l'andamento e l'eventuale necessità di aggiornamento in rapporto all'attuazione delle presenti intese. Inoltre è previsto un primo incontro in data 15 marzo 2006 per un esame del piano attuativo del Piano di riorganizzazione già definito.

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prende atto che le Parti hanno positivamente esperito la fase di consultazione sindacale prevista dal DPR 218/2000 ai fini della presentazione della domanda di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria da parte di Parmalat Distribuzione Alimenti Srl

Letto confermato e sottoscritto

p. Parmalat Distribuzione Alimenti

p. RR.SS.UU.

p. Filcams – CGIL

p. Fisascat – CISL

p. Uiltuics – UIL

IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI