



## VERBALE DI ACCORDO

Addì, 20 marzo 2019 in Milano

tra

Sanpellegrino SpA - rappresentata da Gianluigi Toia, Raffaella Vallero, Ivo Cavagna e Alberto Morozzi

assistita da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi in persona di Lorenzo Figurati

e

il Coordinamento Nazionale delle RSU assistito dalle Segreterie Nazionali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, rappresentate rispettivamente da Massimiliano Albanese, Mauro Macchiesi, Angelo Paoletta, Pietro Pellegrini e Raffaella Sette

nonché dalle rispettive segreterie territoriali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL.

Premesso che l'Azienda, consapevole della propria responsabilità sociale, intende:

- operare per lo sviluppo sostenibile del business nel lungo periodo, anche attraverso il rispetto e la tutela del territorio in cui opera;
- proseguire nella politica di sviluppo attraverso investimenti commerciali e tecnologici utili ad accrescere il livello di competitività complessivo ed assicurare elevati standard di qualità di prodotto e di servizio al cliente.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

### 1. Sistema di Relazioni Industriali

Il sistema delle Relazioni Industriali è di fondamentale importanza per favorire un processo di ricerca dell'eccellenza operativa attento sia alla crescita professionale e alla valorizzazione delle competenze individuali, sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività stesse.

La tempestività della comunicazione e il coinvolgimento delle Rappresentanze dei Lavoratori, sia a livello centrale che periferico, nel rispetto dei ruoli, sono fattori indispensabili in tale processo ed elementi basilari in un sistema di Relazioni Industriali partecipativo ed evoluto.

Le Parti confermano, pertanto, la necessità di promuovere lo sviluppo delle Relazioni Industriali, anche allo scopo di prevenire le situazioni di conflitto e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento.

Con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema, le relazioni tra le Parti saranno rivolte a garantire tempestività di comunicazione e consultazione al fine di favorire la consapevolezza ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Pertanto, il sistema delle Relazioni Industriali avrà la seguente articolazione:



### A. Livello Centrale

Il Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle OO.SS. Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - è l'interlocutore dell'Azienda per le tematiche di carattere generale connesse a:

- andamenti e prospettive industriali e commerciali;
- investimenti di particolare rilevanza, con riferimento alle aree di localizzazione, effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- esperienze in materia di organizzazione del lavoro;
- prospettive occupazionali, con particolare riferimento ad eventuali significative problematiche di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche;
- formazione professionale, con particolare riferimento agli aspetti relativi ai partecipanti ed ai contenuti dei programmi;
- andamento economico e situazione di competitività e redditività aziendale;
- promozione della Sicurezza, della Salute e del Benessere sul luogo di lavoro
- decisione sulle proposte formulate dalle Commissioni Bilaterali istituite a livello nazionale
- composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle fasce retributive, in base a quanto previsto dall'art. 46 Decreto Legislativo 198/2006.

Le Parti s'incontreranno, di norma due volte l'anno, rispettivamente nel primo e nel quarto trimestre con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

Di norma nell'incontro del primo trimestre si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL, all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente, nonché alla presentazione dei dati di andamento delle strumentazioni del Telelavoro e Lavoro Agile, occupazione, infortuni.

L'incontro del quarto trimestre sarà prevalentemente dedicato all'illustrazione degli andamenti aziendali e degli orientamenti strategici di prospettiva, con particolare riferimento alle materie che presentino prevedibili, importanti ricadute occupazionali, al fine di sviluppare il relativo dialogo nelle sedi opportune.

Gli argomenti trattati durante gli incontri del NECIC, con particolare riferimento a quelli potenzialmente rilevanti per gli assetti aziendali in Italia, saranno oggetto di specifiche relazioni al Coordinamento da parte della delegazione italiana dei rappresentanti dei lavoratori. Ferme restando le reciproche valutazioni di merito, le relazioni saranno predisposte congiuntamente con rappresentante aziendale per il Mercato italiano presso il NECIC.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, sarà composto di 24 esponenti delle RSU dei Siti, i cui nominativi saranno comunicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali all'Azienda entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

I componenti del Coordinamento potranno essere sostituiti in caso di decadenza dalla carica di RSU o di diversa designazione da parte delle Segreterie Nazionali firmatarie 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.

Ai componenti del Coordinamento sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni, secondo la Policy aziendale in tema di trasferte.

Al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi dichiarati e condivisi con il presente Accordo, nel caso in cui a livello locale non si raggiungano le intese necessarie su argomenti di competenza del Sito, gli stessi saranno affrontati in sede negoziale in specifiche riunioni del Coordinamento Nazionale



composto da: RSU del Sito interessato, Segreterie Sindacali territorialmente competenti e Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA.

### Commissioni Bilaterali

Le Commissioni Bilaterali sono lo strumento idoneo a favorire l'approfondimento di tematiche specifiche, al fine di raccogliere ed esaminare dati utili a formulare proposte al Coordinamento relativamente ad argomenti rilevanti a livello nazionale, quali, in via esemplificativa e non esaustiva: ambiente, salute e sicurezza, andamento del mercato, fabbisogni formativi, work life balance, sviluppo della professionalità, modifiche organizzative, welfare contrattuale, ecc.

Al fine di favorire gli approfondimenti utili ad un confronto costruttivo sulle singole tematiche – su richiesta di una delle Parti – potranno, quindi, essere attivate apposite Commissioni Bilaterali di carattere non negoziale.

Ciascuna Commissione Bilaterale sarà composta da 3 membri di nomina sindacale individuati tra i componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU e da altrettanti esponenti indicati dall'Azienda. Purché sia rispettata la bilateralità, la mancata designazione o partecipazione di uno o più rappresentanti, di parte sindacale o aziendale, non ne inficia la valida costituzione, né l'attivazione.

Alla luce del recente intervento legislativo che ha normato il "Lavoro Agile", le Parti convengono di attivare immediatamente una Commissione su questo tema.

Nel 2012 era stata attivata una Commissione Lavoro Agile, che ha permesso alle Parti – a livello centrale - l'adozione del Lavoro Agile secondo le regole e le modalità convenute nel Verbale di Accordo del 12 ottobre 2012. Alla Commissione Bilaterale viene ora affidato il compito di effettuare una ricognizione in merito alle eventuali necessità di modifica della disciplina collettiva di cui al citato Accordo 12.10 2012, anche al fine di armonizzarla con il sopravvenuto dettato normativo.

Le risultanze dei lavori della Commissione Lavoro Agile saranno presentate al Coordinamento al fine di adottare gli eventuali provvedimenti di armonizzazione.

### B. Livello di Sito

Si riconferma il ruolo attribuito a livello di Sito alle RSU - con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - relativamente alle materie demandate dal CCNL e dal presente accordo, quali ad esempio organizzazione del lavoro e orari di lavoro.

L'attività relazionale nelle singole Unità dovrà consentire di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità e alle problematiche che possano presentarsi. E' infatti particolarmente importante che il buon livello delle relazioni instaurate a livello centrale trovi puntuale e coerente applicazione anche a livello locale.

Anche a livello di sito, su richiesta di una delle Parti, saranno attivate Commissioni Bilaterali, con compito istruttorio e non negoziale, per l'approfondimento, in sede tecnica, di problematiche specifiche locali ritenute rilevanti per le relazioni industriali con l'obiettivo di agevolare la condivisione di decisioni operative.

Le RSU di ogni sito avranno a disposizione un personal computer, collegato in rete, con possibilità di accesso ad internet nel rispetto delle policies informatiche pubblicate sul sito intranet aziendali nel rispetto di quanto previsto dagli art. 11 e 14 del vigente CCNL, le RSU di ciascun Sito congiuntamente, nonché – anche disgiuntamente - le OO.SS. stipulanti il presente accordo potranno far pubblicare i propri comunicati, sulla bacheca Sindacale Elettronica, inviando il testo - via e mail - ad una persona incaricata dall'Azienda di procedere tempestivamente alla pubblicazione.



Per agevolare la partecipazione alle assemblee da parte del Personale dell'area Vendite, in deroga a quanto previsto dalle vigenti normative, l'Azienda riconoscerà loro – una volta l'anno - il rimborso delle spese di viaggio sostenute e documentate, conformemente a quanto previsto dalla vigente Travel Policy.

## 2. Promozione della Sicurezza, della Salute e del Benessere sul luogo di lavoro

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza salute e benessere sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda.

Le esigenze di tutela della sicurezza e della salute hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi. Allo stesso modo la corretta gestione delle tematiche connesse a sicurezza e salute costituisce, nel rispetto delle rispettive prerogative, un elemento fondamentale nel processo di selezione e di valutazione degli operatori terzi.

Al fine di garantire il benessere evitando qualsiasi tipo d'incidente o problema alla salute dei lavoratori, è necessario continuare a promuovere e diffondere la cultura "zero infortuni", a tutti i livelli ed in tutte le attività aziendali.

Le tematiche relative alla sicurezza e alla salute saranno approfondite dal Coordinamento relativamente a:

- investimenti ed iniziative per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, avendo riguardo alla salute e al benessere del lavoratore, al fine di prevenire anche il rischio di stress da lavoro correlato e malattie professionali;
- attività di formazione e informazione per la prevenzione degli infortuni e delle malattie, dirette sia agli aspetti tecnico professionali che a quelli comportamentali;
- monitoraggio dell'iniziativa BBS (Basic Behaviours Safety), destinata a descrivere, senza riferimenti soggettivi, i soli comportamenti rilevati in ciascuna operazione lavorativa, evidenziando le cause dei comportamenti che l'osservatore individua come "a rischio".

Su tali tematiche verrà istituita un'apposita Commissione Bilaterale, composta da 6 componenti in rappresentanza delle RSU e da 6 esponenti aziendali.

Le Parti intendono altresì valorizzare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione di una cultura della sicurezza e della salvaguardia ambientale. Ad essi sarà, quindi, erogata una formazione specifica sui temi relativi all'impatto ambientale, con particolare riferimento alle attività proprie dell'Unità di appartenenza.

Ferme restando le responsabilità e le competenze esclusive di ciascun datore di lavoro in tema di salute e sicurezza, a livello di Sito saranno definite le modalità di attuazione di un confronto annuale di carattere "tecnico-informativo" con le imprese terze operanti nel Sito. Il confronto vedrà il coinvolgimento dei rispettivi RSPP e RLS con l'obiettivo di promuovere la tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori operanti nel Sito medesimo.

Di concerto tra le Parti, in ciascun Sito sarà celebrata la "Giornata per la salute e la sicurezza sul lavoro": evento annuale rivolto a sensibilizzare e promuovere la diffusione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere sul luogo di lavoro.



### 3. Modelli organizzativi, gestione degli orari e occupazione

Le esigenze di flessibilità e stagionalità tradizionalmente proprie del settore, risultano ancor più accentuate dall'evoluzione dei gusti, delle modalità e dei momenti di consumo, nonché dalle politiche adottate dalla Grande Distribuzione, al punto da richiedere risposte sempre più rapide e calibrate.

Nell'ambito del confronto con le RSU saranno, quindi, individuate congiuntamente modalità di organizzazione del lavoro e degli orari volte a conseguire condizioni di flessibilità ed agilità operativa indispensabili per reagire in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati.

Nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL, potranno essere, ad esempio, implementati modelli di distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese e dell'anno, adeguando la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive e conciliandoli con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone, in un'ottica di salvaguardia del "work-life balance".

Quanto sperimentato nel corso degli ultimi anni in Azienda conferma che le esigenze di flessibilità possono essere governate all'interno di un sistema che privilegi la possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro e - di conseguenza - di ridurre le aree di precarietà che, diversamente, ne deriverebbero.

Viene, pertanto, estesa all'intera Azienda la possibilità di attivare il "part time flessibile a tempo indeterminato", secondo la disciplina definita nell'accordo quadro allegato (All. 1).

A tal fine le Parti convengono sull'opportunità di soddisfare le esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo mediante ricorso, per tutti i lavoratori interessati, ad idonei strumenti di flessibilità - sia di orario che di prestazione - nelle varie forme in cui essa può esplicarsi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

L'obiettivo di valorizzare le competenze distintive ed il know how specifico di carattere tecnico, produttivo, distributivo, amministrativo o commerciale di ciascuna singola realtà di business costituirà il riferimento per la possibile implementazione di nuove forme organizzative dirette, condivise o indirette.

Tali forme organizzative non potranno in alcun modo andare a detrimento del sistema di diritti e tutele dei lavoratori coinvolti. A questi fini l'Azienda svolgerà un programma di verifica del rispetto delle normative di legge, dei Principi Aziendali Nestlé e dei contratti collettivi applicati da parte delle aziende.

Le risultanze di questi interventi di verifica saranno partner oggetto di analisi ed approfondimento tra le Parti, in vista dell'adozione delle eventuali misure correttive che si rendessero necessarie per garantire la piena valorizzazione delle risorse umane e delle loro competenze distintive.

### 4. Appalti

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare attività significative, si incontrerà con le RSU del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata.

Analogamente, le Parti si rendono reciprocamente disponibili ad esaminare le possibilità di "insourcing" di attività e servizi attualmente appaltati, anche attraverso la definizione di specifiche



intese sull'organizzazione del lavoro atte a garantire il mantenimento dei medesimi livelli di competitività e di qualità del servizio.

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da parte delle aziende appaltatrici - delle normative contributive (DURC) e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale al fine di evitare situazioni di dumping contrattuale.

Le Parti sono impegnate affinché ai lavoratori delle imprese appaltatrici operanti all'interno del Sito siano garantite le medesime condizioni di sicurezza e salute previste per i lavoratori dell'Azienda.

Con cadenza annuale l'Azienda fornirà, su richiesta, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza le informazioni relative alla formazione svolta da parte dell'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Azienda svolgerà un programma di verifica del rispetto delle normative di legge, dei Principi Aziendali Nestlé e dei contratti collettivi applicati da parte delle aziende partner.

Le risultanze di questi interventi di verifica saranno oggetto di analisi ed approfondimento tra le Parti, in vista dell'adozione delle eventuali misure correttive che si rendessero necessarie per garantire la piena valorizzazione delle risorse umane e delle loro competenze distintive.

Le aziende appaltatrici che ne faranno richiesta, inoltre, potranno usufruire, per i propri dipendenti, dei servizi presenti nel Sito, previo accordo diretto con l'ente erogatore del servizio stesso.

## 5. Formazione

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, le Parti riconoscono e confermano particolare importanza alla Formazione che sarà erogata anche mediante progetti formativi condivisi, che saranno oggetto di esame congiunto tramite l'attivazione di un'apposita Commissione Bilaterale, al fine di:

- favorire l'inserimento professionale attraverso l'addestramento dei neo-inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le proprie mansioni;
- diffondere la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, sia in via preventiva, sia in occasione di un eventuale evento infortunistico, in riferimento al quale il lavoratore interessato sarà coinvolto in una sessione formativa "ad hoc", volta ad analizzarne le cause e ad adottare le necessarie azioni di miglioramento;
- sviluppare le professionalità richieste dall'evoluzione delle attività aziendali, per il conseguimento di nuove competenze, nonché per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite;
- sostenere il cambiamento determinato dai processi evolutivi aziendali;
- agevolare il rientro in Azienda dei lavoratori che abbiano usufruito di congedi parentali, con l'obiettivo di valorizzarne le capacità professionali e l'esperienza pregressa.

Ciascun lavoratore potrà accedere al proprio curriculum formativo consultando direttamente, o tramite il responsabile HR di Sito, il proprio profilo personale.

Nell'ambito di ciò, di norma entro il primo trimestre di ciascun anno, le Parti - a livello di Sito - procederanno all'esame congiunto delle eventuali esigenze formative.



## 6. Sviluppo professionale

L'Azienda intende perseguire il miglioramento continuo dei propri processi produttivi, distributivi ed amministrativi attraverso la piena attuazione dell'iniziativa NCE – di cui in premessa – destinata ad evolversi in TPM (Total Performance Management), ovvero in LEAN, salvaguardando gli obiettivi di equilibrio di genere.

L'evoluzione dell'organizzazione aziendale dei prossimi anni sarà, pertanto, guidata dall'implementazione di NCE, supportata da un forte investimento in attività di formazione e coaching, volte ad accrescere:

- la capacità di estrinsecare le proprie competenze professionali;
- l'autonomia operativa basata sulla responsabilizzazione e sulla capacità - da parte del singolo lavoratore - di affrontare e risolvere i problemi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL l'Azienda conferma la propria disponibilità a continuare le verifiche periodiche effettuate nei singoli siti sulla situazione organizzativa e professionale locale, anche attraverso Commissioni Bilaterali di Sito costituite al fine di verificare la corrispondenza tra gli inquadramenti in essere e gli eventuali nuovi profili professionali, connotati da polivalenza e polifunzionalità, derivanti dalla progressiva implementazione dell'iniziativa NCE.

Le risultanze dei lavori delle Commissioni di sito saranno oggetto di valutazione tra le Parti, per la definizione delle modalità più idonee al riconoscimento della professionalità espressa dai lavoratori che ricoprano mansioni caratterizzate da effettiva e concreta polivalenza e polifunzionalità, garantendo il consolidamento e la sostenibilità nel tempo, ovvero la replicabilità dei risultati conseguiti.

## 7. Welfare aziendale, promozione delle opportunità e "work-life balance"

Le Parti sono consapevoli che il bilanciamento positivo e la conciliazione tra le esigenze lavorative, familiari e personali dei lavoratori è essenziale per creare le condizioni che permettano la piena espressione delle potenzialità professionali delle persone, evitino la dispersione degli investimenti sulle risorse umane e favoriscano un processo di creazione di valore condiviso durevole e sostenibile nel tempo.

Vengono confermate le iniziative di welfare aziendale sottoscritte tra le Parti con specifici accordi in tema di Telelavoro, Lavoro Agile, Smart Working, Congedo di Paternità ed intendono proseguire nella sperimentazione e nell'implementazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e tempo di lavoro che siano:

- basate su una flessibilità *family-friendly*, nella quale l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro sia ricercata tanto nell'interesse dell'Azienda, quanto in quella dei lavoratori;
- idonee a favorire le opportunità di crescita quantitativa e qualitativa, dell'occupazione femminile, anche attraverso iniziative volte ad incentivare il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare e a supportare le esigenze di cura dei figli;
- rivolte in misura prevalente a lavoratori che abbiano figli con disabilità ovvero figli minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione.
- rivolte a quei lavoratori che debbano prestare cure a genitori anziani non autosufficienti.



### a) Conciliazione dei tempi di vita e lavoro – work-life balance

Le Parti condividono l'obiettivo di tutelare attivamente il periodo della maternità per evitare che questo possa penalizzare le opportunità occupazionali e di sviluppo professionale del personale femminile.

Per questo l'Azienda richiede innanzitutto ai propri manager una sempre più attenta gestione dei tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze legate a questa importante fase della vita, con l'obiettivo di salvaguardare e valorizzare sempre le risorse umane, patrimonio strategico dell'Azienda.

Al fine di favorire il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare convinti che ciò possa contribuire positivamente allo sviluppo dell'occupazione femminile:

- il permesso retribuito concesso al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio ai sensi dell'art 40-ter lett. A), del vigente CCNL, elevato a quattro giorni;
- il "Congedo di Paternità di due settimane", per cui al lavoratore padre che faccia richiesta di fruire del congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs 151/2001, l'Azienda integrerà - per un massimo di due settimane - il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione. In caso di adozioni e affidamenti, tenuto conto di quanto disposto dall'art 36, c.3 del D.Lgs 151/2001, il congedo potrà essere usufruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia;
- Al fine di incentivare l'attuazione alla c.d. "banca ore solidale" - di cui all'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 - che consente al lavoratore, entro i limiti di cui al D. Lgs n. 66/2003, di cedere volontariamente a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati a colleghi che si trovino nella necessità di assistere figli minori in condizioni di salute tali da richiedere cure costanti, l'Azienda contribuirà con un numero di ore di permesso retribuito pari a quelle cedute dai dipendenti fino ad un massimo di 40 ore per caso. Le Parti si impegnano ad avviare un confronto per stabilire la misura, le condizioni e le modalità di applicazione e le concrete modalità di gestione.
- i permessi previsti dal CCNL all'art.40-bis lett. A) in caso di patologie di particolare gravità del figlio vengono elevati da 2 a 3 giorni, sempre quale condizione di maggior favore.

### b) Part-time

Ferma restando la regolamentazione di altre forme di part time, l'Azienda s'impegna ad aderire - entro il limite del 7% dell'organico di ciascuna Unità - alle richieste di trasformazione temporanea e reversibile del rapporto di lavoro da full-time a part-time, avanzate da lavoratori:

- a) affetti da una qualsiasi grave patologia che comporti il frequente ricorso ad una terapia salvavita;
- b) che debbano accudire il figlio fino al compimento del terzo anno di vita, ovvero ad un parente e/o affine anziano non autosufficiente;
- c) che abbiano in affidamento o in adozione un minore.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere presentata dal lavoratore all'azienda con un preavviso di 15 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta la riduzione dell'attività lavorativa.

Il dipendente 15 giorni prima della scadenza del rapporto di lavoro trasformato in part-time, potrà, previa nuova istanza, continuare a fruire di tale beneficio, permanendo le condizioni sopra indicate, o chiedere la reversibilità del rapporto di lavoro a tempo pieno.

### c) Programmazione dei riposi

Le Parti ribadiscono l'importanza di un'adeguata programmazione della spettanza di Ferie, ROI, ROL, ex festività, ecc., al fine di garantirne la piena fruizione nel rispetto di quanto stabilito dal calendario definito annualmente a livello di Sito, assicurando:



- ✓ ai lavoratori il godimento di un periodo minimo continuativo feriale di almeno due settimane, secondo le previsioni del CCNL;
- ✓ la copertura delle chiusure collettive (es: ponti) definite nel calendario annuo;
- ✓ le eventuali non programmabili esigenze di fermata per ragioni di ordine tecnico organizzativo o produttivo che dovessero emergere in corso d'anno, previo confronto con la RSU di Sito, per l'individuazione delle soluzioni più opportune.

Le spettanze di riposi (ex festività, ROI ecc.) lasciate alla programmazione individuale dovranno essere esaurite entro l'anno di maturazione, salvo diversa formale richiesta aziendale, motivata da imprescindibili ragioni organizzative, tecniche o produttive.

Coerentemente con questi obiettivi e fermi restando i normali criteri di maturazione, il sistema di gestione amministrativa renderà fruibile l'intera spettanza di Ferie, ROI, ROL, ecc. dal 1° gennaio di ciascun anno solare, imputandone l'utilizzo prioritariamente a Ferie.

#### d) Welfare contrattuale

Ai sensi del precedente punto 1 A – *Commissioni Bilaterali*, le Parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di attivare una Commissione Bilaterale in tema di Welfare contrattuale, privilegiando le proposte di welfare sociale, con l'obiettivo specifico di approfondire le questioni relative alla convertibilità del premio di produttività in prestazioni di welfare, nonché l'eventuale possibilità di incrementare il valore convertito a costi invariati per l'Azienda. Le Parti valutano che nell'equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti, una quota annuale pari al 30% del valore massimo previsto per l'intero PAV sia il riferimento idoneo per la convertibilità su base volontaria del singolo lavoratore.

Le conclusioni e le eventuali proposte elaborate dalla Commissione Welfare saranno discusse in sede negoziale dalle Parti a livello di Coordinamento.

#### 8. Premio Annuale Variabile (PAV)

Ai sensi dell'art. 55 del vigente C.C.N.L. viene istituito il Premio Annuale Variabile (PAV) di durata quadriennale (2018-2021), con l'obiettivo di riconoscere trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività e di innovazione.

Il PAV, il cui valore massimo viene fissato in:

- € 2.550,00 per il 2019
- € 2.600,00 per il 2020
- € 2.700,00 per il 2021
- € 2.750,00 per il 2022

sarà articolato sui seguenti parametri:

1. Parametro di Redditività calcolato in percentuale sul rapporto tra NNS e OP1, cui sarà destinato il 6% del PAV.  
L'obiettivo dell'anno sarà comunicato nel corso del primo incontro annuale con il Coordinamento Nazionale delle RSU;
2. Parametro Gestionale - cui sarà destinata una quota pari al 70% del PAV - collegato, Sito per Sito, al livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuati dalle Parti nell'ambito del documento aziendale "Operational Master Plan" (OMP) per l'anno di riferimento.



In ciascun Sito, all'inizio dell'anno, l'Azienda illustrerà alle RSU il predetto documento, articolato nelle quattro aree tematiche fondamentali: *Persone, Qualità, Servizio e Costi*, al fine di giungere - entro il primo trimestre - all'individuazione condivisa:

- di almeno 3 obiettivi prioritari cui collegare la Quota Gestionale;
- dell'importo di Premio da collegare a ciascuno degli obiettivi;
- delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio.

Per le Unità organizzative che non dispongano del documento OMP, gli obiettivi saranno fissati in base ai parametri di:

- Produttività calcolata in base all'indicatore: volume complessivo dei pezzi fatturati;
- Qualità di Prodotto e di Processo calcolata in base ad indicatori quali: rapporto scarti di fabbrica/pezzi prodotti, reclami, First Time Quality, miglioramento standard di qualità, ecc;

Relativamente ai parametri 1 e 2, al raggiungimento del 90% di ciascuno degli obiettivi fissati, corrisponderà l'erogazione del 70% della quota di Premio ad esso collegata, con crescita lineare di 3 punti percentuali per ogni punto percentuale tra 90 e 100 (es. risultato 95% = erogazione 85% di quanto previsto per l'obiettivo target),

3. Parametro di Performance Organizzativa – pari al 18% del PAV – collegato all'incremento di competitività derivante dalla capacità di adeguare la prestazione alla variabilità delle richieste del mercato, attraverso l'applicazione degli accordi vigenti in materia di modelli organizzativi e schemi di orario di lavoro o di nuove intese convenute tra Azienda e RSU.

La Quota di premio destinata alla Performance Organizzativa è rivolta a premiare – per ciascun Sito – l'effettiva realizzazione, durante l'intero anno solare, dei programmi di produzione stabiliti in funzione della stagionalità dei prodotti e delle richieste di mercato.

In ciascuna Unità Produttiva, le Parti definiranno le modalità di articolazione e di variazione della prestazione attraverso l'utilizzo degli strumenti previsti dal CCNL, dal presente accordo e dagli accordi di Sito al fine di attivare il parametro di performance organizzativa.

Entro il primo bimestre, in ciascun Sito saranno, pertanto, definite le modalità applicative del parametro di Performance Organizzativa.

4. Parametro di Competitività – pari al 6% del PAV – collegato all'obiettivo di miglioramento delle Quote di Mercato nell'anno solare di riferimento calcolato attraverso la "weighted gap methodology" determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

- al 100% in caso di risultato pari o superiore a - 40 punti base;
- all' 80% in caso di risultato compreso tra -100 e - 41 punti base;
- all' 60% in caso di risultato compreso tra - 150 e - 101 punti base.

Per gli addetti della Sede di Milano - in via transitoria, in assenza di specifici obiettivi di Sito – i parametri di cui sub 2. e 3. potranno essere sostituiti dalla media dei risultati ottenuti dagli altri Siti.

L'erogazione del PAV, correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi, avverrà in un'unica soluzione con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Gli aventi diritto al PAV sono individuati come segue:

- a) lavoratori a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, in relazione all'effettiva presenza lavorativa nell'anno di riferimento. Coerentemente, per i lavoratori con contratto "part-time flessibile", si terrà conto dell'eventuale prestazione aggiuntiva rispetto a quella nominale;
- b) lavoratori a tempo determinato, stagionali o somministrati che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto, in misura proporzionale alla durata del rapporto stesso;



- c) Personale dell'area vendita limitatamente ai parametri dei punti 1 e 4 in quanto la natura specifica degli obiettivi del loro sistema incentivante assolve alle funzioni dei restanti parametri.

Tra gli aventi diritto non è compreso il personale con apposito sistema incentivante in quanto gli obiettivi in esso fissati assorbiranno e sostituiranno - sino a concorrenza - quelli del PAV. Nel caso in cui il risultato economico consuntivato dal sistema incentivante individuale risulti inferiore a quello del PAV del Sito di appartenenza, si procederà esclusivamente all'erogazione di quest'ultimo.

Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 297/1982, che l'importo del PAV è escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 e successive modificazioni il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda.

Le Parti si danno atto che le quote salariali regolate dal presente accordo sono legate esclusivamente al raggiungimento di miglioramento di produttività e pertanto posseggono i requisiti per l'accesso ai benefici della detassazione.

### 9. Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2022, salvo le eventuali decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sanpellegrino S.p.A.

ASSOLOMBARDA  
Confindustria Milano-Monza-Brianza, Lodi

FAI-CISL

FLANCGIL

UILA-UIL

Coordinamento RSU



Allegato 1

**Disciplina del contratto part time flessibile a tempo indeterminato**

Premesso che le Parti

- hanno sottoscritto, in data odierna, l'Accordo integrativo aziendale per il periodo 2019 – 2022;
- nel predetto Accordo hanno convenuto sull'opportunità di estendere all'intera Azienda la possibilità di attivare il "part time flessibile a tempo indeterminato" secondo la disciplina di seguito definita.

Ciò premesso la Parti hanno convenuto quanto segue:

1. il contratto "part time flessibile a tempo indeterminato" intende soddisfare le esigenze di flessibilità della prestazione lavorativa in un quadro di stabilità dei rapporti di lavoro;
2. l'attivazione del contratto part time Flessibile a tempo indeterminato sarà disciplinato dai seguenti patti e condizioni:
  - a) l'orario lavorativo teorico sarà fissato dal contratto individuale tra un minimo di 20 ore settimanali (pari a 1.040 ore annue) ed un massimo di 30 ore settimanali (pari a 1.560 ore annue), con corrispondente onere retributivo e contributivo da parte dell'Azienda, secondo le consuete modalità;
  - b) la prestazione lavorativa effettiva varierà nel corso dell'anno solare, coerentemente con le esigenze produttive, organizzative e di stagionalità, secondo quanto previsto dal calendario lavorativo dello stabilimento condiviso con la RSU;
  - c) le prestazioni aggiuntive rispetto all'orario teorico settimanale daranno luogo all'attribuzione di corrispondenti ore di riposo aggiuntivo individuale da utilizzare nei periodi di minor impegno produttivo a completamento dell'orario teorico;
  - d) le maggiorazioni a partire dalla 41<sup>a</sup> ora di prestazione settimanale saranno di regola retribuite. In fase di definizione del calendario annuo, Azienda e RSU potranno, altresì, definirne la conversione in ore di riposo aggiuntivo da utilizzare ai sensi del precedente punto c);
  - e) durante le giornate programmate per il riposo individuale a recupero delle prestazioni eccedenti l'orario teorico saranno irrilevanti le eventuali altre causali di assenza (es: malattia);
  - f) in fase di definizione del calendario annuo sarà definita la destinazione, nonché le modalità di liquidazione delle ore lavorative prestate in eccedenza rispetto all'orario annuale teorico durante l'anno solare precedente;
3. la disciplina di cui ai precedenti punti e i trattamenti che ne scaturiscono non sono cumulabili con la disciplina di cui all'art. 20 del vigente CCNL Industria Alimentare, in quanto determinano un trattamento complessivo di maggior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL stesso, dando vita a un sistema che, privilegiando il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, appare idoneo a ridurre le aree di precarietà che, diversamente, deriverebbero dalle esigenze di flessibilità operativa;
4. fatte salve eventuali preesistenti intese o consuetudini in atto a livello locale, l'implementazione del part time flessibile, secondo la disciplina qui convenuta, sarà oggetto di verifica congiunta a livello locale con cadenza semestrale, anche al fine di adottare le eventuali modifiche, idonee a rendere la presente disciplina maggiormente aderente alle reciproche esigenze;
5. resta inteso che i lavoratori titolari di contratto part time flessibile avranno il diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo pieno per l'espletamento delle medesime mansioni cui sono addetti o altre mansioni equivalenti riconducibili al medesimo livello e categoria;
6. nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero all'aumento della sua durata si farà riferimento alle prassi in atto nel Sito.

