



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Addì 6 luglio 2018 in Milano, presso la sede di Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

tra

la Società BOLTON ALIMENTARI S.p.A nelle persone dei sigg. Paola Bergamini, Fabio Fiordelisi, Lorenzo Realis Luc

Assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

La FAI-CISL nazionale nella persona dei Sigg. Attilio Cornelli e Armando Savignano
La FLAI-CGIL nazionale nella persona del Sig. Marco Bermani e Marco Gentile
La UILA-UIL nazionale nella persona dei Sigg. Giorgio Carra

le strutture territoriali interessate
il coordinamento delle RSU

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al quadriennio 2018 – 2021.

Premesso che

Il contesto economico italiano presenta ancora molti aspetti di incertezza e pochi segnali di ripresa e che la capacità di spesa dei cittadini italiani, lungi dall'essere aumentata, impone, in molti casi, la contrazione dei consumi anche nei settori tradizionalmente "anticiclici" come il comparto alimentare.

Allo stesso tempo l'andamento del prezzo delle materie prime, soggetto rispetto al passato a più frequenti variazioni, rende necessaria una approfondita attenzione al mantenimento della competitività attraverso una gestione più oculata di tutti i costi di produzione.

Persiste l'incertezza legata all'andamento del mercato della carne in gelatina che consolida un trend negativo in termini di volumi anche nell'ottica di medio/breve periodo. In tale contesto, l'Azienda al fine di consolidare il sistema produttivo in Italia, ha deciso di differenziare le produzioni presso il sito di Aprilia, trasferendo a partire dal 2019 la produzione della linea Patè.

Bolton Alimentari, con la costituzione di Bolton Food, si è dotata di un assetto organizzativo che consentirà di affrontare un quadro competitivo più ampio e complesso, con l'obiettivo di dare un ulteriore impulso alla crescita e alla velocità di sviluppo del business a livello internazionale. Tale assetto porterà necessariamente ad un confronto interno più profondo sui temi dell'efficienza delle strutture ed obbligherà sempre di più a mantenere elevata l'attenzione ai costi e alle capacità produttive, per consentire il rafforzamento dell'organizzazione nel territorio italiano che ha ricoperto fino ad oggi un ruolo strategico.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

E' costituito il Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL al quale si riconosce la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità produttive.

Il coordinamento è composto dai componenti delle RSU (anche della Forza Vendite) in carica e appartenenti alle OO.SS. sopracitate.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'R', 'AR', 'FA', 'OR', 'A', 'mm', 'X.F.', 'BR']



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Si terrà un incontro all'anno, previsto di norma in primavera, in merito ai temi e alle aree d'intervento di seguito riportate, fermo restando le materie previste dal CCNL, e che fornirà informazioni sui seguenti temi:

1. le prospettive economiche e di mercato della società;
2. i volumi complessivi per ogni stabilimento;
3. l'andamento degli Investimenti e delle Innovazioni di Prodotto;
4. appalti e terziarizzazione;
5. la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale;
6. l'andamento degli indicatori fissati come obiettivi del premio variabile;
7. l'andamento occupazionale;
8. la situazione aderenti ad Alifond;
9. eventuali necessari aggiornamenti rispetto ad informazioni fornite al CICEB;
10. eventuali aggiornamenti del codice etico aziendale;
11. quadro generale sulle strutture internazionali con riferimento alla business Unit Bolton Food.

In occasione dell'incontro informativo annuale la Direzione Aziendale consegnerà alle Segreterie Nazionali delle O.O.S.S. con 6 giorni di anticipo sulla data dell'incontro prevista la relativa documentazione.

A livello di sito si terrà, di norma nel corso del periodo compreso tra Settembre e Novembre di ciascun anno, uno specifico incontro informativo, sulle materie stabilite dal CCNL quali oggetto di informazione con focus e riferimento al sito interessato. Tale incontro informativo si terrà con le RSU di sito assistite dalle Segreterie Territoriali competenti.

a. COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Le parti, anche sulla scorta dell'esperienza già effettuata in passato nei siti (commissione su criteri di stabilizzazione a Cermenate) confermano che un sistema di relazioni sindacali orientato alla ricerca di soluzioni condivise costituisce un valore partecipativo da realizzarsi anche mediante la costruzione di un patrimonio comune di conoscenze.

Coerentemente le parti concorderanno circa le modalità di costituzione e la composizione di specifiche commissioni di natura tecnica e non negoziale in merito a tematiche di reciproco interesse (ad es. sicurezza sul lavoro, strumenti di partecipazione, organizzazione del lavoro a fronte di rilevanti innovazioni tecnologiche, occupazione, conciliazione tempi di vita/lavoro, welfare aziendale etc.).

2. OCCUPAZIONE

La Direzione Aziendale e le organizzazioni sindacali, preso atto che il sistema di gestione dei flussi occupazionali in vigore ha dato risultati positivi, intendono valorizzare le esperienze precedenti e rendere il percorso di stabilizzazione occupazionale progressivo sempre più basato su criteri condivisi e formalizzati.

Tale percorso garantirà che i lavoratori stagionali, sulla base di una graduatoria formulata applicando i criteri di seguito indicati, qualora si rendesse necessaria l'assunzione a tempo indeterminato e con contratto di lavoro part-time verticale per le medesime mansioni, avranno diritto di precedenza.

Analogha procedura si utilizzerà per i lavoratori part-time verticali allorché si rendessero necessarie trasformazioni a tempo indeterminato e pieno o nell'ipotesi di incremento dell'orario di lavoro part-time.

Tale precedenza verrà attuata sulla base di una graduatoria definita su due criteri a cui verranno attribuiti punteggi specifici concordati:

- Professionalità
- Competenze Organizzative

A parità di punteggio si prenderanno in considerazione i criteri integrativi di:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like OR, AMO, T.T, mm, and others.]



- Anzianità aziendale
- Carichi di famiglia

La sommatoria dei punteggi stabilirà la graduatoria cui l'Azienda si atterrà nel procedere alle assunzioni, fatto salvo le norme previste per l'assunzione delle fasce deboli.

Resta inteso che qualora all'interno della graduatoria non vi fossero le professionalità necessarie, la Direzione le ricercherà nel mercato del lavoro.

Le parti, dandosi atto del proficuo andamento della sperimentazione in corso presso il sito di Cermenate ritengono che tale strumento costituisce un modello di gestione delle diverse tipologie contrattuali sia con riferimento alla flessibilità organizzativa che alle legittime aspirazioni di stabilizzazione dei lavoratori e pertanto applicabile anche in altre sedi e sedi dell'organizzazione aziendale.

La società al fine di favorire l'occupazione giovanile, proseguirà nella realizzazione di attività di tirocini formativi per i giovani neolaureati, che considera esperienze propedeutiche al conseguimento di opportunità di stabile occupazione. Di tali iniziative l'azienda informerà le RSU di sito.

3. PERSONALE IMPIEGATIZIO

Per il personale impiegatizio con orario di lavoro a giornata, viene stabilita una flessibilità di orario in entrata ed in uscita come di seguito specificato:

- In entrata dalle h. 8.00 alle h. 9.00 ed in uscita dalle h. 17.00 alle h. 18.00
- Il recupero del tempo di lavoro derivante dall'ingresso effettuato nella fascia di entrata di cui sopra si intende per frazioni di minuti e deve essere effettuato entro la medesima giornata.
- Al fine di garantire al personale una maggiore flessibilità con la quale far fronte ad esigenze eccezionali legate all'ingresso al lavoro, viene introdotta una tolleranza pari a 30 minuti (fino dunque alle 9.30). Il recupero di tale ritardo potrà avvenire in frazioni di minuti e dovrà essere effettuato entro la stessa giornata.

Una differente gestione degli orari viene mantenuta per il personale impiegatizio che svolge attività anche su turno, in relazione ad esigenze produttive e di logistica.

Tale nuovo regolamento dell'orario di lavoro avrà decorrenza dal 1 gennaio 2019.

A partire da Gennaio 2019, per i lavoratori della sede di Milano verrà introdotto il Ticket Restaurant elettronico in sostituzione del cartaceo. Contestualmente il valore del ticket verrà elevato dagli attuali 9 € a 10 € confermando le modalità di erogazione.

Nel primo semestre del 2019, l'azienda e l'RSU competente, si incontreranno per monitorare il livello di diffusione delle possibilità di utilizzo del ticket elettronico.

4. SMART WORKING

Le parti riconoscendo che il benessere organizzativo può costituire un elemento di competitività, se capace di coniugare esigenze organizzative e conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ritengono il lavoro agile uno degli strumenti che possa in parte realizzare tale finalità. L'Azienda valuterà, in considerazione delle possibili evoluzioni dell'organizzazione del lavoro, la realizzazione di un progetto sperimentale in tale ambito. A tal fine, entro la fine del 2019, sarà costituita una commissione di studio non negoziale, di cui al punto 2.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like ALMA, MM, and others.]



Le parti si danno atto sin d'ora che tale sperimentazione potrà essere attuata esclusivamente con riferimento alle categorie professionali impiegate per le quali tale soluzione sia realisticamente applicabile.

5. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

Le Parti convengono che la formazione dei lavoratori costituisce uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti.

Negli ultimi tre anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma dell'*e-learning* e attraverso la forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica ed organizzativa, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

In tale logica, le Parti concordano di mantenere il libretto formativo del lavoratore su cui la Direzione annoterà tutti gli eventi formativi attuati in Azienda. Sarà consegnato al lavoratore compilato entro un mese dalla richiesta.

Viene confermata la prassi in atto di attribuzione di mezz'ora di formazione sui diritti del lavoro e sindacali a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo nell'ambito degli interventi formativi per gli operatori neo-assunti.

Le parti, consapevoli che i processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione possono generare necessità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori, anche al fine di garantire il livello di occupabilità individuale, convengono sul valore di una diffusa formazione per la realizzazione di quanto sopra.

Inoltre condividono l'obiettivo di incentivare, riconoscere e premiare, anche nella logica della polivalenza, le competenze organizzative degli operatori degli stabilimenti che, pur non modificando il contenuto sostanziale delle mansioni prevalenti, evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti.

A tal fine, durante il periodo di vigenza del presente accordo, in ciascun sito produttivo/sede sarà costituita una commissione paritetica non negoziale allo scopo di esaminare congiuntamente, i bisogni formativi, conseguenti ai processi sopra indicati, e proporre percorsi di aggiornamento, addestramento e formazione ed eventuali sperimentazioni.

Al termine dei lavori le Commissioni sottoporranno alle parti stipulanti l'esito del lavoro svolto per le eventuali valutazioni negoziali.

6. SALUTE E SICUREZZA

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

Le esigenze di sicurezza del lavoro hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi.

Le parti condividono altresì che occorre continuare ad impegnarsi costantemente per raggiungere e mantenere obiettivi di sicurezza superiori a quelli previsti dalla legislazione vigente tramite l'applicazione di standard più rigorosi di quelli richiesti.

Le Parti continuano quindi a porsi obiettivi di continuo miglioramento sulla sicurezza del lavoro che costituisce un aspetto fondamentale nella responsabilità sociale dell'impresa.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink.]



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Le parti concordano che la miglior strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori nonché da una indispensabile e costante formazione.

Considerata l'importanza del tema sicurezza sul lavoro sarà assicurata l'interlocuzione in Azienda delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza RLS e gli RSPP delle aziende operanti nel sito attraverso l'organizzazione di un incontro periodico, in ciascun sito produttivo, per un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambiente.

In questo contesto viene riconosciuto alla formazione del personale un ruolo centrale sia sotto il profilo della formazione legata agli aspetti tecnici della professione e delle procedure di sicurezza, che sotto il profilo comportamentale per implementare una corretta e diffusa cultura della sicurezza.

Gli sforzi degli ultimi anni sostenuti da investimenti significativi, oltre alla parte "tecnica" della sicurezza, ormai ampiamente raggiunta in tutti i siti, hanno avuto come obiettivo principale una sempre più diffusa sensibilità collettiva sul tema della sicurezza.

Allo scopo di favorire tale "cultura della sicurezza" la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili dei servizi di Prevenzione e Protezione viene confermata quale strumento indispensabile per sostenere il miglioramento continuo.

7. APPALTI

Fermo restando la riconferma di tutti gli accordi in essere e della disciplina contrattuale vigente, La Direzione ribadisce che è suo impegno evitare fenomeni di irregolarità.

Pertanto, i contratti di appalto che Bolton Alimentari sottoscrive richiedono dichiarazione da parte della società appaltatrice relativamente a:

- regolarità delle retribuzioni, dei versamenti contributivi e di imposta
- informazione e formazione sulla sicurezza ai propri lavoratori, relativamente alle rispettive mansioni

La Direzione si impegna inoltre a richiedere alle società appaltanti l'applicazione di CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, al fine di evitare dinamiche di dumping contrattuale.

La Direzione comunica alla R.S.U. il contratto applicato dalle ditte appaltatrici.

In occasione dell'incontro informativo annuale di coordinamento, saranno fornite le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da parte delle aziende appaltatrici - delle normative e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché della formazione svolta da parte dell'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

8. POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

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

Sarà riconosciuto ai lavoratori l'incremento da 2 a 3 giorni di permesso retribuito previsti dal CCNL dell'industria alimentare all'art. 40 bis lett. A) in caso di patologie di particolare gravità del figlio.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AAB', 'mm', and 'B2'.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Nell'ottica di favorire il bilanciamento tra i tempi di lavoro e di vita successivamente al rientro dal periodo di assenza per maternità, per le lavoratrici con orario di lavoro a turni, nelle giornate in cui è prevista dalla legge la fruizione delle ore di permesso per allattamento, i 30 minuti di pausa mensa sono computati ai fini dell'effettiva prestazione e pertanto sono retribuiti.

Nei confronti dei lavoratori turnisti a cui non si applica la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita, nell'ipotesi in cui si verificassero eccezionali condizioni di necessità, straordinarie e temporanee, in relazione alla cura dei figli di età compresa tra 0 e 3 anni, l'azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative, favorirà l'inserimento in turni al fine di facilitare la gestione delle esigenze sopra indicate.

L'Azienda riconoscerà 2 mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni e day-hospital. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L.104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Riconoscendo il valore sociale della paternità, al lavoratore padre è riconosciuta la facoltà di usufruire di un congedo speciale (di natalità), non cumulabile con analoghe iniziative che dovessero essere prese a livello legislativo e comprensivo del permesso retribuito previsto dal CCNL e del permesso obbligatorio previsto dalla L.92/2012, di 7 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione. Resta inteso che la fruizione del congedo, salvo diversi accordi presi per il rispetto delle esigenze aziendali, non può essere differita nel tempo e decorre dalla data di nascita del figlio.

9. WELFARE

Le parti condividono e ribadiscono che il sistema di welfare costituisce un valido strumento di gestione razionale ed integrata dell'erogazione di servizi a sostegno dei lavoratori anche in presenza di diverse titolarità negoziali. Le OO.SS. prendono atto che nell'ambito del Gruppo Bolton tale sistema di gestione centralizzata garantisce l'efficacia delle azioni sopraindicate.

Nell'ambito di tale sistema le parti condividono che – attraverso specifici incontri con le RSU di sito – si esaminerà l'andamento dei singoli servizi erogati dal programma "Bolton for You" e sarà valutata congiuntamente la coerenza delle politiche di welfare del gruppo con le peculiari esigenze locali, anche al fine di elaborare proposte correttive, fermo restando l'indirizzo comune ai servizi del programma di Gruppo - centrato sulle 4 Aree: Salute, Famiglia, Risparmio e Tempo Libero - e l'onere complessivo a carico della società.

Inoltre le parti consapevoli che nelle risorse di Welfare Aziendale, così come regolato dalla normativa in vigore, si identifica uno strumento d'elezione per rispondere alle esigenze derivanti dalle condizioni soggettive, prendono atto che l'Azienda potrà attivare, a partire dal 2019, per il personale in forza a Tempo indeterminato, utilizzando una piattaforma digitale, un Conto Welfare Individuale, che secondo le logiche del Gruppo Bolton, offrirà ai lavoratori la possibilità di operare scelte individuali tra vari servizi messi a disposizione, tra cui:

- a) Area Previdenziale
versamenti volontari integrativi a fondi pensione (ALIFOND);
- b) Area Assistenziale
Integrazione delle prestazioni sanitarie dei servizi già fruibili attraverso il programma "Bolton for You" ed attraverso il fondo contrattuale (FASA) ed eventuali soluzioni assicurative;
- c) Area Servizi Sociali
Contributi per servizi di Istruzione e assistenza a familiari.

Le aree di intervento sopra evidenziate, incontrano la volontà delle Parti di destinare con consapevolezza le risorse di Welfare Aziendale o di secondo livello, alle urgenze sociali legate alla Previdenza ed all'assistenza sanitaria e familiare, lasciando comunque spazio alle esigenze soggettive dei lavoratori in altri ambiti.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Stefano...', 'M.M.', and various initials.]



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Le parti concordano che per attivare tale strumento "integrativo e complementare" rispetto all'attuale sistema di Welfare Aziendale "Bolton For You", sarà necessario che mediante scelta individuale, i lavoratori scelgano di convertire il Premio di Partecipazione agli obiettivi (P.P.O.) in prestazioni di welfare. Si valuta che una quota massima del 30% del PPO costituisca un corretto equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti.

Le modalità per l'effettuazione della scelta verranno rese note successivamente.

La Quota di Premio convertita individualmente dal Lavoratore per l'utilizzo dei servizi Welfare godrà, oltre che dei benefici espressamente previsti dalla normativa fiscale e previdenziale, di un ulteriore incentivo, riconosciuto dall'Azienda (e legato all'attuale normativa fiscale e contributiva vigente), pari al 16% della quota destinata.

Resta inteso che in caso di, totale o parziale, mancato utilizzo della quota precedentemente destinata ai servizi welfare, tale quota sarà riconvertita in premio, nel rispetto della normativa fiscale e contributiva in materia.

10. FORZA VENDITE

Relativamente alla forza di vendite, Le parti nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza Vendita.

La Direzione Aziendale e la RSU – Forza di Vendita si incontreranno a intervalli regolari – di norma almeno due volte l'anno – con lo scopo di coinvolgere preventivamente la RSU per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema comfort e sicurezza delle autovetture aziendali.

11. P.P.O.

Le parti hanno convenuto di riconoscere, per gli anni 2018-19-20-21, a tutto il personale – ad eccezione dei dirigenti - inquadrato con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'Industria Alimentare-che non beneficia del sistema incentivante sales, un Premio Per Obiettivi dei valori sotto indicati al raggiungimento, anche in via alternativa, dei quattro parametri al 100% degli obiettivi prefissati :

2018	€ 2.190
2019	€ 2.250
2020	€ 2.340
2021	€ 2.440

Le Parti convengono i seguenti Parametri:

1° - **Produttività Manodopera Diretta:** E' il rapporto tra Cartoni prodotti ed il totale delle ore di manodopera diretta (esclusi avviamenti nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO. In relazione ai piani produttivi annuali, connessi alle esigenze di competitività della Azienda, il parametro potrà essere riferito a tutte le linee di produzione o solo ad alcune di esse. (ES. Produttività totale linee tonno, produttività linea Insalate, Produttività linea Patè/spalmabili etc.)

2° - **Resa della Materia Prima:** E' il rapporto tra la quantità di materia prima inscatolata e la quantità di materia prima estratta da cella. Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO. In relazione ai piani produttivi annuali, connessi alle esigenze di competitività della Azienda, il parametro potrà essere riferito a una o più materie prime utilizzate nel processo produttivo (ES: Tonno, Carne, Salmone, etc.)

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

3° - Qualitativo – Conformità prodotto: E' la percentuale delle lattine bloccate e distrutte-declassate-rilavorate-cernite (per cause interne) verso il totale delle lattine prodotte (esclusi avviamenti nuovi prodotti e/o nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO.

Sono previsti diversi livelli di raggiungimento dei parametri secondo la scalarità dettagliata nell'allegato A.

Nel corso del primo trimestre di ciascun anno, in specifici incontri con la RSU a livello di sito, saranno esaminati e definiti gli obiettivi riferiti ai parametri di cui sopra.

Ai lavoratori occupati presso la sede di Milano e destinatari del presente accordo il premio eventualmente spettante sarà calcolato sulla base dei parametri e degli obiettivi raggiunti per la sede di Cermenate.

La determinazione dell'importo individuale del premio erogato per i primi 3 parametri, viene determinato secondo la formula: (Importo Premio/Totale Ore Lavorabili) x Ore Lavorate.

Per ore lavorate si intendono le ore effettivamente prestate, ordinarie e straordinarie, con l'aggiunta delle ore di ferie, ex festività, ROL godute, assemblea, permessi sindacali retribuiti, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria (compresa quella anticipata), ricoveri ospedalieri di almeno una settimana, assenze dei lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 47, 2° nota a verbale lettera A. (su presentazione di specifica documentazione), congedi parentali per lutto, allattamento, permessi per interventi di pubblica utilità per i volontari della protezione civile, una giornata di assenza per donazione sangue.

L'ulteriore 10% sarà determinato dal raggiungimento dell'obiettivo 4° parametro – Premio di Assiduità: è un premio individuale, volto a premiare i lavoratori più assidui.

E' previsto un meccanismo scalare in corrispondenza di "classi di assenza" che rimangono invariate per l'intera durata dell'accordo, così come definite nell'allegato A.

Tale parametro verrà corrisposto ai lavoratori con i medesimi criteri utilizzati per il riconoscimento dei primi 3 parametri, con l'esclusione della compensazione dello straordinario.

Al raggiungimento degli obiettivi il premio eventualmente spettante viene erogato con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto riguarda la corresponsione del PPO ai lavoratori Stagionali, Part Time Verticali, con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti/dimessi in corso d'anno:

- il valore del premio sarà proporzionale alla durata del rapporto di lavoro
- Il premio verrà corrisposto per durate contrattuali non inferiori a 30 giorni anche derivante dalla somma di contratti di durata inferiore nell'anno di competenza.

Resta inoltre espressamente inteso che, al verificarsi di fatti che comportino significativi cambiamenti dei sistemi di lavorazione e dei processi produttivi o altri elementi straordinari riguardanti le materie prime e/o gli impianti, le parti si incontreranno per valutarne l'impatto.

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio in senso onnicomprensivo, ciò in quanto 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 si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82 e successive modificazioni, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo TFR.

Le Parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda, ai fini dell'accesso ai benefici fiscali di legge.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink.]



12. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2018 e avrà scadenza al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Bolton Alimentari

p. Assolombarda

p. FLAI-CGIL

p. FAI-CISL

p. UILA -UIL

RSU

Il Coordinamento - RSU

Margherita Savonnie
Marta Manino

Tommaso
Cristina

Bianca

Alice M. Laporte

Luca
Andrea

Roberto
Piggi Deusi



I° - II° - III° PARAMETRO

I° - II° - III° PARAMETRO					
FASCIA RAGGIUNGIMENTO PARAMETRO	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E
		110%	100%	90%	80%

IV° PARAMETRO

Classi Assenza	Ore Assenze	Riconoscimento del Parametro
A	≤ 24 hh	150%
B	> 24 e ≤ 80 hh	100%
C	> 80 e ≤ 160 hh	50%
D	> 160 hh	0%

*Classi massime calcolate per lavoratori full time. Per periodi di lavoro inferiori all'anno le classi di assenza vengono determinate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]