



ASSOLOMBARDA

Addì, 27 giugno 2011 in Milano, presso la Sede dell'Assolombarda

tra

la Nestlé Italiana S.p.A. e Nestlé Spacci srl, rappresentate da: Gianluigi Toia, Ciro Mazzagatti, Stefania Filios, Raffaella Vallero, Enrico Morrone, Elena Nizzero, Gianluca Pancini, Mirko Pisano, Giorgia Redaelli Mirko Vaira, Domenico Versolato e Stefano Zani, assistite da Assolombarda, in persona di Alessandro Glisenti

e

il Coordinamento Nazionale delle RSU assistito dalle Segreterie Nazionali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, rappresentate rispettivamente da Giorgio Galbusera, Mauro Macchiesi e Giancarlo Pelucchi, Pietro Pellegrini e Maria Laurenza e dalle rispettive segreterie territoriali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL,

premesso che l'Azienda ha ampiamente illustrato l'iniziativa Nestlé Continuous Excellence (NCE), la cui piena implementazione supportata da adeguati investimenti risulterà di fondamentale importanza per sostenere le chance di sviluppo e di successo competitivo del sistema aziendale e produttivo di Nestlé in Italia;

premesso altresì che l'Azienda intende:

- assicurare la propria costante disponibilità ad un confronto aperto e costruttivo con le organizzazioni sindacali e con le rappresentanze dei lavoratori;
- consolidare il proprio ruolo di leader del settore perseguendo una strategia di crescita sostenibile rivolta ad offrire al consumatore prodotti innovativi e di qualità, in grado di bilanciare al meglio gusto, salute e benessere;
- garantire la qualità e la sicurezza del prodotto per conquistare la fiducia e la preferenza quotidiana da parte del consumatore;
- migliorare costantemente, in uno scenario in forte evoluzione, i controlli e la provenienza delle materie prime, il controllo del ciclo produttivo, nonché l'efficace ed efficiente presidio dei diversi canali commerciali, al fine di garantire la corretta distribuzione, la visibilità ed il successo dei prodotti sul mercato nazionale e internazionale;
- sviluppare nuove forme di dialogo con il consumatore per aumentare l'efficacia degli investimenti in comunicazione, anche grazie ad una maggior focalizzazione sui marchi a più alto potenziale;

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Sistema di Relazioni Industriali

Il miglioramento della competitività dell'Azienda necessaria per il raggiungimento dei risultati di business non può, in alcun caso, essere disgiunto dall'attenzione alle modalità, con le quali questo obiettivo viene perseguito.

Nestlé-Integrativo-110627



ASSOLOMBARDA

Appare, pertanto, di fondamentale importanza qualificare e promuovere le relazioni tra le Parti, affinché queste possano contribuire allo sviluppo di percorsi positivi che, nella ricerca dell'eccellenza operativa, favoriscano l'attenzione sia alle persone - alla loro crescita professionale ed alla valorizzazione delle competenze individuali - sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività.

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.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle Segreterie Nazionali e Territoriali - e l'Azienda s'incontreranno, di norma due volte l'anno, tendenzialmente in primavera ed in autunno.

Nell'incontro "primaverile" si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL e all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente.

Nel secondo incontro - che si terrà in autunno - saranno illustrati gli orientamenti strategici relativi ai trend di business del triennio con il Focus sul primo anno.

Saranno altresì approfonditi quegli argomenti, oggetto di informazione o consultazione a livello europeo nelle riunioni del NECIC, che risultino rilevanti per gli assetti aziendali in Italia, nei tempi e nei modi previsti dalle normative vigenti in materia.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, sarà composto di 30 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 esclusivamente in caso di decadenza dalla carica di RSU.

Al fine di favorire un dialogo costruttivo e responsabile, 5 giorni prima della data fissata per l'incontro con il Coordinamento, l'Azienda fornirà - in via riservata - alle Segreterie Nazionali i dati relativi all'informativa di cui al vigente CCNL che saranno illustrati al Coordinamento.

Ulteriori incontri "ad hoc" potranno essere convocati su richiesta dell'Azienda o delle Segreterie Nazionali per effettuare specifici approfondimenti relativamente a questioni inerenti singoli business, singole Unità organizzative (es.: area Vendite), o progetti ed iniziative specifiche (NCE). La delegazione per gli incontri "ad hoc" sarà composta esclusivamente da esponenti delle RSU direttamente coinvolte dall'argomento in esame e dalle Segreterie Nazionali e Territoriali interessate.

Ferme restando le attribuzioni e le prerogative delle singole RSU, l'attività relazionale nelle singole Unità si svolgerà in modo coerente con gli incontri pianificati a livello nazionale. In particolare, verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza,

Nestle-Integrativo-110627

A



ASSOLOMBARDA

[Handwritten signature]

nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento, mediante intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Tra Azienda e RSU si terranno incontri di monitoraggio, per quanto di competenza del sito, in merito all'iniziativa NCE.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo sarà messo a disposizione delle RSU di ciascun Sito, un personal computer collegato in rete con possibilità di accedere ad internet, nel rispetto delle policies informatiche pubblicate sul sito intranet aziendale.

Entro la fine del 2011 sarà resa operativa, sul sito Intranet aziendale, una bacheca sindacale elettronica.

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. Sicurezza sul lavoro

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. Allo stesso modo la corretta gestione delle tematiche connesse alla sicurezza costituisce, nel rispetto delle reciproche prerogative, un elemento fondamentale nel processo di selezione e di valutazione dei partner.

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.

Gli infortuni e le malattie professionali possono essere evitati anche attraverso:

- investimenti ed iniziative per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, avendo *riguardo anche al rischio di stress da lavoro correlato*. Gli investimenti e le iniziative per la sicurezza saranno illustrati nello specifico, nel corso delle informative annuali previste dal CCNL;

Nestle-Integrativo-110627

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



ASSOLOMBARDA

- idonee attività di formazione e di informazione per la prevenzione degli infortuni, che prevedano appositi percorsi formativi, affinché ciascuno sia messo in condizione di evitare le possibili situazioni di pericolo;
- il miglioramento continuo della cultura della sicurezza attraverso la diffusione dell'iniziativa BBS (Behaviours Based Safety), basata sull'osservazione oggettiva dei comportamenti.

L'iniziativa BBS rappresenta una nuova modalità di approfondimento e di sensibilizzazione concreta per l'adozione di comportamenti sicuri in ogni singola operazione di lavoro.

Le schede BBS sono destinate - infatti - 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" o positive;

- la definizione di obiettivi legati alla sicurezza, nonché il loro monitoraggio con l'attivo coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), per favorire il miglioramento continuo delle metodologie di lavoro.

Le Parti intendono, a questi fini, rilanciare 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.

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, 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.

Nestle-Integrativo-110627

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

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 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.

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 costo 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 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.

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, oltre all'indispensabile contributo della formazione "on the job" basata sul trasferimento di know how da parte dei colleghi e sulla possibilità di confrontare ed acquisire esperienze con persone provenienti da settori e da Paesi diversi, tutti i lavoratori possono contare sull'impegno aziendale ad erogare i

Nestlé Integrativo-110627

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 025837011 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

necessari percorsi formativi, in particolare per favorire la piena implementazione dell'iniziativa NCE, di cui in premessa.

Le Parti riconoscono e confermano particolare importanza alla Formazione, erogata anche attraverso la realizzazione di progetti formativi condivisi:

- ❖ rivolta a favorire l'inserimento professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
- ❖ come agente di diffusione della cultura della sicurezza, sia in via preventiva, sia in occasione di un evento infortunistico, in riferimento al quale i lavoratori interessati saranno coinvolti in sessioni formative "ad hoc", volta ad analizzarne le cause e ad adottare le necessarie azioni di miglioramento;
- ❖ come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite;
- ❖ come strumento di sostegno al cambiamento determinato dai processi evolutivi aziendali;
- ❖ come strumento per 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.

A decorrere dal 2012 sarà attivato un sistema informatico che registrerà tutte le iniziative di formazione. Ciascun lavoratore avrà libero accesso al proprio "curriculum formativo".

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.

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.

Le Parti convengono sull'opportunità di adottare un sistema volto a riconoscere e premiare comportamenti, professionalità e risultati coerenti con gli obiettivi raggiunti nelle diverse fasi di NCE.

A tal fine viene costituita una Commissione di Approfondimento - composta da 4 esponenti aziendali e da 4 esponenti delle RSU - incaricata di formulare alle Parti, entro il primo

Nestle-Integrativo-110627



ASSOLOMBARDA

semestre del 2012, proposte per il riconoscimento dell'impegno professionale e dei risultati conseguiti grazie al pieno sviluppo di NCE.

Le Parti valuteranno le proposte della Commissione anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL, al fine di concordare le modalità più idonee per il riconoscimento della professionalità espressa dai lavoratori che arriveranno a ricoprire 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.

Le Parti intendono, quindi, sviluppare iniziative di welfare aziendale, nonché forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro che siano:

- o 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;
- o 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;
- o 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.

In quest'ottica le Parti – prendendo atto che le tecnologie informatiche sono, oggi, in grado di offrire ai "white collars" (Impiegati e Quadri), opportunità nuove di flessibilità di tempo e di luogo, utili al "work life balance"- sottolineano l'importanza:

- della sperimentazione del Telelavoro, introdotta con l'accordo del 16 luglio 2010, che intendono proseguire – così come convenuto nel verbale di accordo 30 maggio 2011 – al fine di giungere, in tempi brevi, alla stabile adozione, nonché alla diffusione in Azienda, del lavoro a distanza, nelle sue diverse forme: Telelavoro e Lavoro Agile.

Il successo di questa iniziativa è collegato al progressivo affermarsi di una cultura manageriale capace di valorizzare sempre di più – nella valutazione della prestazione – il concreto apporto al conseguimento dei risultati.

Per questo l'adozione del lavoro a distanza sarà supportato da uno specifico percorso formativo che coinvolgerà il telelavoratore, il suo responsabile ed i colleghi con l'obiettivo di rimuovere qualsiasi ostacolo alla piena valorizzazione del contributo prestato dai telelavoratori;

Nestle-Integrativo-110627

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

- di un'adeguata programmazione della spettanza di giornate di ferie, le quali – con l'obiettivo di garantirne la piena fruizione – dovranno essere programmate nell'ambito del calendario condiviso annualmente a livello di Sito:
 - ✓ prioritariamente per assicurare ai lavoratori - ai sensi di quanto previsto dall'art 35 del vigente CCNL – un periodo minimo continuativo feriale di almeno due settimane;
 - ✓ in via residuale a copertura delle chiusure collettive (es: ponti) definite nel calendario annuo.

Le ulteriori giornate di riposo (ex festività, ROI ecc.) eventualmente 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.

Le spettanze di ROI, ROL e ferie, ecc. potranno essere utilizzate a partire dal 1° gennaio di ciascun anno solare in quanto accreditate dal punto di vista amministrativo, fermi restando i normali criteri di maturazione.

Le Parti convengono, inoltre, di portare, con effetto immediato, il congedo per malattia del figlio a 10 giorni, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 40 ter lettera b) del vigente CCNL.

L'Azienda s'impegna – entro il limite del 5% dell'organico della singola Unità produttiva - ad aderire alle richieste di trasformazione temporanea e reversibile del rapporto di lavoro da full-time a part-time, avanzate da lavoratori:

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

Per la realizzazione di tutte le iniziative di welfare aziendale e di work-life balance, l'Azienda continuerà a mettere a disposizione le necessarie risorse economiche, sino ad un massimo 200 € pro capite (calcolato sul numero dei "full time equivalent") per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

Le iniziative di "welfare aziendale" saranno adottate secondo le modalità qui convenute, ovvero d'intesa con le RSU, coerentemente con le esigenze delle persone occupate nel singolo sito e saranno - annualmente - oggetto di esame congiunto tra le Parti in occasione dell'incontro di Coordinamento.

Nestle-Integrativo-110627

20122 Milano, Via Pantano 9
 Telefono 0258370.1 Fax 0258304507
 www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
 Codice Fiscale 80040750152

Le Parti ritengono che le iniziative previste e delineate nel presente accordo al fine di promuovere la conciliazione del tempo di vita e di lavoro, rientrino nel novero dei progetti finanziabili ai sensi dell'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n.53, per la loro valenza innovativa rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente, dal CCNL di categoria e dalla prassi sinora adottata in Azienda.

8. Sistema Premiante

Premio Annuale Variabile (PAV)

Al fine di valorizzare il contributo fornito dalle persone - ciascuno nell'ambito della propria sfera di attività - al miglioramento della competitività aziendale, viene istituito il Premio Annuale Variabile (PAV).

Istituito ai sensi dell'art. 55 del vigente C.C.N.L., il PAV è un premio variabile di durata triennale (2011-2013) che, coerentemente con la norma citata, prevede erogazioni direttamente correlate ad incrementi di redditività, produttività e di competitività globale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti.

In ciascun Sito, all'inizio dell'anno, l'Azienda illustrerà alle RSU Il documento "*Indicatori ed Obiettivi a cascata*", articolato nelle quattro aree tematiche fondamentali: *Persone, Qualità, Servizio e Costi*, al fine di giungere - entro il primo trimestre - all'individuazione concordata:

- di almeno 4 obiettivi prioritari cui collegare il PAV;
- della percentuale di PAV da collegare a ciascuno degli obiettivi prioritari;
- delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio.

Per gli addetti della Sede di Milano - in via transitoria, in attesa della definizione di specifici "*Indicatori ed Obiettivi a cascata*" - il PAV potrà essere calcolato sulla media dei risultati ottenuti dagli altri Siti.

Fatte salve specifiche intese a livello locale, l'assegnazione del PAV sarà collegata, Sito per Sito, al livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuati dalle Parti, nell'ambito del documento aziendale "*Indicatori ed Obiettivi a cascata*" per l'anno di riferimento.

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.

Il valore massimo del PAV viene fissato in € 1.900,00 per l'anno 2011, in € 1.950,00 per l'anno 2012 e in € 2.050,00 per l'anno 2013.

Gli aventi diritto al PAV sono individuati come segue:

- a) lavoratori a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento;

Nestle-Integrativo-110627



ASSOLOMBARDA

b) lavoratori a tempo determinato, stagionali o somministrati che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto di lavoro, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

Nei confronti del personale dell'Area Commerciale nonché di quello avente mansioni direttive (livello non inferiore al 1°) destinatario di un apposito sistema incentivante gli obiettivi fissati in esso 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 all'erogazione di quest'ultimo.

Il PAV sarà erogato in misura proporzionale ai lavoratori part time, tenuto conto, per i lavoratori con contratto "part-time flessibile", dell'eventuale prestazione aggiuntiva rispetto a quella nominale.

Ai lavoratori che cessino il rapporto in corso d'anno sarà erogato il PAV "pro quota temporis", all'atto della corresponsione del TFR, commisurato alle percentuali di complessivo raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio PAV in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti 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 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

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. Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno reciprocamente atto del valore sociale di quanto convenuto dal CCNL in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa ed intendono promuovere, anche attraverso un costante monitoraggio dell'andamento, la diffusione e lo sviluppo di tali Istituti, senza pregiudizio per i contributi attualmente erogati ai circoli ricreativi dei lavoratori nell'ambito delle iniziative di Welfare aziendale.

Nestlé-Integrativo-110627

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

10. Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2013, salvo le decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. NESTLE'

Handwritten signatures for NESTLE' and ASSOLOMBARDA. The ASSOLOMBARDA signature is crossed out with a large scribble.

p. ASSOLOMBARDA

p. FLAI-CGIL

Handwritten signature for FLAI-CGIL.

Handwritten signature for FAI-CISL.

p. FAI-CISL

Handwritten signatures for FAI-CISL, including names like 'Candido Jacolob' and 'Boris Mas'.

p. UILA-UIL

Handwritten signatures for UILA-UIL, including names like 'Luca Bellini' and 'Anna Boregato'.

IL COORDINAMENTO-RSU

Handwritten signatures for the IL COORDINAMENTO-RSU, including names like 'Luca Bellini' and 'Anna Boregato'.

Nestle-Integrativo-110627