



ASSOLOMBARDA

*[Handwritten signature]*

Addì, 30 luglio 2014 in Milano presso la sede di Assolombarda,

TRA

la NESTLÉ ITALIANA S.p.A. rappresentata da: Gianluigi Toia, Ciro Mazzagatti, Raffaella Vallero, Erika Boezio, Francesco Castelli, Stefano Di Giulio, Stefania Filios, Silvia Meneghini, Mirko Pisano, Giovanna Raffi, Giorgia Redaelli, Maria Teresa Sangineti, assistita da Assolombarda in persona di Alessandro Glisenti

E

Le Segreterie Nazionali di: FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, nelle persone di Giorgio Galbusera e Armando Savignano, Mauro Macchiesi, Angelo Francesco Paoella e Giancarlo Pelucchi, Pietro Pellegrini e Giulia Sbarbati, e le Strutture Territoriali Competenti.

*[Handwritten signature]*

il Coordinamento RSU

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Premesso 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;
- continuare a sviluppare l'iniziativa 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;
- consolidare il proprio ruolo di azienda di riferimento sul mercato nell'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;
- 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;
- dare il proprio contributo per affrontare il problema della disoccupazione giovanile, sviluppando anche in Italia l'iniziativa "Nestlé needs YOUTH" lanciata dal Gruppo nella Zona Europa;
- 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.

*[Handwritten signature]*

Tutto ciò premesso e fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL, 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 alle persone - alla loro crescita professionale ed alla

20122 Milano Via Portano 9  
Telefono: 02 583701  
Fax: 02 58304507  
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:  
26900 Lodi Via Haussmann 11/1  
telefono: 0371 431850  
Fax: 0371 431875  
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ASSOLOMBARDA

valorizzazione delle competenze individuali - sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività stesse.

La tempestività della comunicazione e un maggior coinvolgimento, 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.

Il modello delle relazioni industriali sarà improntato su un sistema di informazione e consultazione preventiva, da attivarsi nelle sedi opportune, relativamente alle materie che possano determinare effetti rilevanti sui livelli occupazionali, sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro, nonché sulle dinamiche salariali.

Si conferma, quindi, l'articolazione dell'attuale sistema delle Relazioni Industriali:

- a livello Centrale con il Coordinamento Nazionale delle RSU;
- a livello di Sito con le RSU

LIVELLO CENTRALE

Viene confermato il ruolo del Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle OO.SS Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - quale 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, agli effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- esperienze in materia di organizzazione del lavoro maturate e da maturare;
- 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
- Youth Employment Initiative
- iniziativa NCE (Nestlé Continuous Excellence) e sviluppo professionale
- informazione e monitoraggio delle attività dell'Osservatorio e delle Commissioni Bilaterali di sito.

A tale livello viene, altresì, demandato il ruolo di regolatore delle eventuali controversie che non dovessero trovare soluzione in sede locale.

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.

20122 Milano Via Pantano 9  
Telefono: 02 583701  
Fax: 02 58304507  
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:  
26900 Lodi Via Haussmann 117  
Telefono: 0371 431850  
Fax: 0371 431875  
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152



Vertical handwritten notes on the left margin, including 'Uph. C BA', 'OF', 'Es', and other illegible scribbles.

Vertical handwritten notes on the right margin, including 'M', 'Rosa', 'OF', and other illegible scribbles.

Handwritten initials 'SM' at the bottom center.



Ai componenti del Coordinamento sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni secondo la *travel policy* aziendale.

Le Parti s'incontreranno, di norma due volte l'anno, tendenzialmente in primavera ed in autunno, 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.

Nell'incontro "primaverile" si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL e all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente, nonché alla presentazione dei dati di andamento delle strumentazioni del Telelavoro e Lavoro Agile.

Nel secondo incontro - che si terrà in autunno - saranno illustrati gli andamenti e gli orientamenti strategici di prospettiva, con particolare riferimento alle materie che presentano prevedibili, importanti ricadute occupazionali, sviluppando il relativo dialogo nelle sedi opportune.

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.

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. 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.

Viene istituito, a livello nazionale, un organismo bilaterale non negoziale, denominato Osservatorio. L'Osservatorio affronterà in sede tecnica, l'approfondimento, l'analisi e il monitoraggio di tematiche generali riguardanti l'Azienda, che le Parti in sede di Coordinamento, di volta in volta gli affideranno in base alle priorità dalle stesse definite, quali ad esempio:

- analisi andamento del mercato;
- analisi fabbisogni formativi;
- elaborazione proposte su qualità produttiva e sicurezza sul lavoro;
- monitoraggio sulle professionalità;
- monitoraggio sulle pari opportunità;
- monitoraggio sullo sviluppo dell'iniziativa NCE.

L'Osservatorio bilaterale sarà composto da 8 membri di nomina sindacale, individuati tra i componenti del coordinamento nazionale delle RSU ed i cui nominativi saranno indicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali, mediante comunicazione scritta all'Azienda almeno 20 giorni prima della sua convocazione.

L'Osservatorio si riunirà in specifiche sessioni su convocazione delle Parti.

I componenti del Coordinamento sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni di cui saranno venuti a conoscenza in relazione alle tematiche trattate.

Op ufficio

gs

W

M  
S

And S



*[Handwritten signature]*

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, quali ad esempio organizzazione del lavoro, orari di lavoro, inquadramento, ambiente e sicurezza.

In particolare, verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento, nonché l'andamento di NCE, attraverso un dialogo rivolto a ricercare soluzioni condivise in grado di conciliare le esigenze operative con quelle dei lavoratori.

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.

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*

*B.A.*

*[Handwritten signature]*

**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;



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*SM*



- 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";

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.

### 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 – nell'ambito di quanto di competenza della contrattazione aziendale, come previsto dal CCNL - 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, con l'obiettivo di garantire la freschezza e la qualità dei prodotti, quale presupposto necessario della competitività e per perseguire lo sviluppo sui mercati nazionali ed esteri.

Nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL, potranno essere 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 di regole contrattuali che favoriscano la stabilità dei rapporti di lavoro, riducendo l'area di precarietà.

### 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



ASSOLOMBARDA

aziende appaltatrici - delle normative previdenziali e contributive (DURC) e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

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.

Con cadenza annuale l'Azienda fornirà anche ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza le informazioni relative alla formazione svolta dall'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

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.

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

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 il lavoratore interessato sarà coinvolto in una sessione formativa "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;

20122 Milano Via Pantano 9  
Telefono: 02 583701  
Fax: 02 58304507  
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:  
26900 Lodi Via Haussmann 11  
Telefono: 0371 431850  
Fax: 0371 431875  
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152



CA OK

com





ASSOLOMBARDA

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, nel confermare l'importanza e la validità degli specifici accordi sottoscritti in tema Telelavoro, Lavoro Agile e Congedo di paternità, intendono proseguire nello sviluppo di iniziative di welfare aziendale, nonché nella sperimentazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e 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;
- siano 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;
- siano 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;
- siano rivolte a quei lavoratori che debbano prestare cure a genitori anziani non autosufficienti.
- garantiscano la piena fruizione della spettanza di giornate di ferie e riposi aggiuntivi, che dovranno essere programmati nell'ambito del calendario definito 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 confermano che il congedo per malattia del figlio viene portato 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 7% 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:

- 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 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.

20122 Milano Via Pantano 9  
Telefono: 02 583701  
Fax: 02 58304507  
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:  
26900 Lodi Via Haussmann 11/1  
Telefono: 0371 431850  
Fax: 0371 431875  
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152



Handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including 'BA', 'AS', 'GS', 'N', 'FE', 'LUCY', 'ART', 'HP', 'Coll', 'G', 'Diana', 'W', 'U', 'L', 'M', 'OK', 'SM', 'AZ', 'FF', 'AM', and others.



*[Handwritten signature]*

Nell'ambito dell'iniziativa promossa in Europa dal Gruppo Nestlé con l'obiettivo di migliorare le possibilità occupazionali dei giovani e denominata "Nestlé needs YOUTH", le Parti intendono varare l'iniziativa di Welfare aziendale: Prestito d'onore per un'esperienza di studio e lavoro all'estero.

L'iniziativa "Prestito d'onore" maturata nell'ambito della sperimentazione "Family Audit" è riservata ai figli dei dipendenti e si ispira all'iniziativa dell'Unione Europea *Youth on the Move*, che mira ad aumentare le opportunità di lavoro dei giovani, aiutandoli ad acquisire conoscenze, competenze ed esperienze

L'iniziativa "Prestito d'onore" - di durata triennale - sarà finanziata grazie alla "dotazione" assegnata al Gruppo Nestlé dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Famiglia, unitamente al Premio "Amico della Famiglia" e prevede:

- l'istituzione di un "Prestito d'Onore" riservato ai figli dei dipendenti diplomati e disoccupati, destinato a sostenere parzialmente i costi di un corso di perfezionamento della lingua inglese in UK, cui farà seguito un'esperienza lavorativa - sempre in UK - nell'ambito del turismo e della ristorazione;
- per la realizzazione della presente iniziativa sarà istituito un *Fondo di dotazione* "ad hoc"
- la definizione dei criteri per l'assegnazione e la restituzione dei "Prestiti d'Onore", nonché quelli per il controllo della gestione del *Fondo di dotazione*, sarà disciplinata - entro la data della sessione autunnale di Coordinamento - da un apposito accordo sindacale tra le società del Gruppo Nestlé in Italia e le relative rappresentanze sindacali, assistite dalle Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

**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 degli artt. 6 e 55 del vigente C.C.N.L., il PAV è un premio variabile di durata triennale (2014-2016) 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

Il valore massimo del PAV viene fissato in: € 2.050,00 per l'anno 2014; in € 2.170,00 per l'anno 2015; in € 2.290,00 per il 2016, e sarà calcolato in base a due parametri:

1. Parametro di Competitività: pari al 15% del valore massimo del Premio
2. Parametro Gestionale: pari al 85% del valore massimo del Premio.

**1. Parametro di Competitività**



*[Multiple handwritten signatures and marks]*



Misura la performance aziendale sui mercati di riferimento monitorando l'evoluzione delle Quote di Mercato attraverso la "weighed gap methodology". Gli obiettivi dell'anno saranno comunicati dall'Azienda, di norma, in occasione della riunione "primaverile" del Coordinamento.

Per l'anno 2014 l'obiettivo del Parametro di Competitività viene fissato come segue:

GAP Quota di Mercato	% di raggiungimento
$\geq -40$ bps	100%
da -100 a -41 bps	da 80 a 99% con curva di crescita proporzionale

## 2. Parametro Gestionale

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 quadrimestre - all'individuazione condivisa:

- di almeno 3 obiettivi prioritari cui collegare il Parametro Gestionale;
- della percentuale di Parametro Gestionale da collegare a ciascuno degli obiettivi prioritari;
- delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio.

L'assegnazione del PAV sarà collegata, Sito per Sito, al livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuati per l'anno di riferimento in ciascuno dei due Parametri.

In caso di mancata definizione degli obiettivi relativi al Parametro Gestionale entro il termine previsto, la definizione sarà demandata al Coordinamento in sede negoziale entro i successivi 30 giorni. Per l'anno 2014, in caso di mancata definizione degli obiettivi del Parametro Gestionale entro il 30 settembre, l'intero premio PAV sarà commisurato ai risultati del Parametro di Competitività.

I destinatari del PAV sono individuati come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento;
- lavoratori a tempo determinato, stagionali o somministrati che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto di lavoro, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Per il personale dell'Area Commerciale, nonché per quello con mansioni direttive (livello non inferiore al 1°) destinatario di un apposito sistema incentivante, 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.

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.

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.

*(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'V.C.B.', 'ho', 'of', 'fel', '100%', 'SM', and others.)*

