



## VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 luglio 2018 in Milano, presso la sede di Assolombarda – Confindustria Milano-Monza-Brianza, Lodi

### TRA

la **NESTLÉ ITALIANA S.p.A.** rappresentata da Gialuigi Toia, Raffaella Vallero, Stefania Filios, Enrico Morrone, Simona Schwertner, Mariateresa Sangineti, Elena Savinelli, Stefano Di Giulio e Domenico Versolato assistita da Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza, Lodi in persona del Dr. Alessandro Glisenti

### E

Le Segreterie Nazionali di:

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, nelle persone di Massimiliano Albanese, Mauro Macchiesi e Angelo Paoletta, Pietro Pellegrini ed Eleonora Tomba

Il Coordinamento RSU assistito dalle Segreterie Territoriali competenti

#### premessi che:

- l'Azienda ha illustrato le linee guida dell'evoluzione del Gruppo Nestlé, che porterà - a livello globale - ad un'accelerazione dei fenomeni di integrazione internazionale delle strutture operative;
- in questo contesto si inserisce l'iniziativa internazionale *Nestlé Business Excellence* (NBE) rivolta all'ottimizzazione sinergica sovranazionale dei processi amministrativi e gestionali;
- in Zona EMENA, l'evoluzione aziendale sarà, inoltre, influenzata da un processo di progressiva integrazione per "categoria" di business e, di conseguenza, le strutture organizzative e gli asset produttivi dei singoli Paesi sono destinati ad evolversi in "hub internazionali" dotati di competenza specifica, in costante reciproco confronto e benchmark interno rivolto a favorire l'affermarsi dell'eccellenza operativa in termini di "compliance", qualità e costi
- nel nostro Paese la strategia di sviluppo del Gruppo intende, altresì, far leva sulla valorizzazione dell'asset competitivo costituito dalla tradizione alimentare italiana, ove la connotazione di "Made in Italy" può costituire un elemento distintivo nella categoria di riferimento.

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 preventiva al fine di favorire la consapevolezza ed il coinvolgimento dei lavoratori.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

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;
- iniziativa NCE (Nestlé Continuous Excellence) e sviluppo professionale;
- 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 (Q1) e nel quarto trimestre (Q4) 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 Q1 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 Q4 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 (CAE Nestlé), 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 il rappresentante aziendale per il Mercato italiano presso il NECIC.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, sarà composto di 18 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. 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.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

## b) 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 in sede di Coordinamento in occasione dell'incontro del Q4 del 2018, ai fini dell'adozione degli eventuali provvedimenti di armonizzazione normativa.

In esito ai processi di riorganizzazione delle reti di vendita e di informazione medica, tenuto altresì conto della peculiare attività lavorativa svolta sul territorio, sarà attivata una Commissione Bilaterale con il compito di esaminare gli impatti sull'organizzazione del lavoro e di proporre al Coordinamento eventuali interventi correttivi volti ad assicurare il corretto bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro.

Sono confermati gli accordi in materia di trattamenti economici di orario di lavoro per gli store manager e sel out manager.

## c) 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, orari di lavoro, inquadramento, ambiente, salute e sicurezza.

L'attività relazionale nelle singole Unità dovrà consentire di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità e alle problematiche che possano presentarsi. In particolare, verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento. È particolarmente importante che il buon livello di 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, potranno essere 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 degli artt. 11 del vigente C.C.N.L., le RSU di ciascun sito congiuntamente, nonché disgiuntamente, le OO.SS. stipulanti il presente



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

accordo potranno far pubblicare i propri comunicati sulla bacheca elettronica sindacale, inviando il testo via 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 salute e sicurezza 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 e 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".

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.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

### 3. Modelli organizzativi e 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.

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).

Le Parti convengono sull'opportunità di soddisfare le ulteriori eventuali esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo mediante il ricorso, per tutti i lavoratori interessati, a 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 con l'obiettivo di reagire in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati e per garantire la freschezza e la qualità dei prodotti.

### 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 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 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.

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.

Le risultanze di questi interventi di verifica saranno oggetto di analisi e 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, 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

## 6. Sviluppo professionale

L'Azienda intende, proseguire ed estendere l'utilizzo della metodologia NCE (Nestlé Continuous Excellence) al fine di perseguire costante miglioramento dei propri processi operativi. L'iniziativa NCE sarà supportata da un forte impegno 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.

Continuerà altresì a trovare applicazione il sistema definito in base alle proposte della Commissione paritetica - istituita ai sensi dell'accordo 27 giugno 2011 - al fine di riconoscere e premiare comportamenti, professionalità e risultati coerenti con gli obiettivi raggiunti nelle diverse fasi di NCE, secondo la seguente articolazione:

- 1) interventi "una tantum" (non esclusivamente monetari) individuali o di gruppo in funzione di singole attività/progetti che abbiano prodotto risultati positivi;



- 2) agli addetti inseriti nei GLM (Gruppi di lavoro Manutenzione) che - a partire dallo Step 3 (propedeutico all'applicazione dei cambiamenti organizzativi) - procederanno a trasferire la metodologia, con giornate di training o di affiancamento ai colleghi, sarà erogato un "gettone di training" pari a € 30,00 lordi/mese, a condizione che abbiano erogato almeno 4 ore di formazione nel mese di riferimento. L'importo del predetto gettone si intende comprensivo di tutte le incidenze contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR;
- 3) agli operatori di produzione coinvolti nei GLA (Gruppi di Lavoro Autonomo) che, superino lo Step 4 - dimostrando, quindi, la capacità di assumersi differenti responsabilità rispetto al passato, con evidenza certificata anche a mezzo di test di fine corso o assessment - fermo restando il livello di inquadramento del CCNL commisurato alla mansione assegnata, sarà riconosciuta - pro-quota - un'indennità mensile di posizione TPM pari a € 50,00 lordi. L'importo del predetto gettone si intende comprensivo di tutte le incidenze contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR.

Alla luce degli investimenti e della necessità di adeguare le competenze le Parti stabiliscono di avviare un confronto in Commissione per eventuali aggiornamenti del sistema.

## 7. Welfare aziendale, promozione delle pari 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



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

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;
- ✓ il soddisfacimento delle 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. b), 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





ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

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.

L'importo massimo del PAV sarà il seguente:

- anno 2018 euro 2.300,00 lordi
- anno 2019 euro 2.400,00 lordi
- anno 2020 euro 2.500,00 lordi
- anno 2021 euro 2.600,00 lordi

L'erogazione del PAV sarà collegata al livello di conseguimento degli specifici obiettivi alternativi tra loro individuati per l'anno di riferimento in ciascuna delle seguenti aree:

- Sviluppo del Business
- Miglioramento della Competitività
- Parametri Gestionali di Sito

Gli obiettivi saranno illustrati a inizio anno alle RSU al fine di giungere, laddove non definita dal presente accordo, entro il primo quadrimestre, all'individuazione condivisa:

- del peso percentuale di ciascuna Quota di Premio;
- delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio;
- dell'eventuale articolazione infra-annuale dell'obiettivo e della relativa Quota di Premio, al fine di commisurarla alla diversa intensità produttiva stagionale.

### 1. Sviluppo del Business (20% del PAV)

Il miglioramento delle performance complessive dell'Azienda rispetto agli obiettivi crescita viene calcolato dall'andamento di due Parametri:

#### a) Organic Growth (10%)

Misura l'incremento di fatturato (NNS) registrato rispetto all'anno precedente, a perimetro costante (depurato da acquisizioni e dismissioni di categorie di business) e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

- al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento al 100%
- all' 80% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 90 e 99%
- al 60% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 80 e 89%

#### b) Market Share (10%)

Il miglioramento delle Quote di Mercato nell'anno solare di riferimento calcolato attraverso la "weighed 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.

Gli obiettivi di miglioramento annuale e relativi ai predetti Parametri saranno illustrati dall'Azienda durante la riunione di Coordinamento Q1.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

## 2. Miglioramento della Competitività (40% del PAV)

Al miglioramento della competitività di ciascun Sito viene collegata una Quota di PAV commisurata, al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nel corso dell'incontro Q1 e che saranno calcolati:

- a) per i Siti Produttivi attraverso il parametro del **Conversion Cost**, che misura i costi di trasformazione necessari – in ciascun Sito - per la realizzazione del prodotto finale.

Il Conversion Cost è composto dai costi variabili di: energia, lavoro e manutenzione.

Determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

- al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento al 100%
- all' 80% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 90 e 99%
- al 60% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 80 e 89%

A livello di Sito le Parti potranno definire un'eventuale articolazione infra-annuale dell'obiettivo, e della relativa Quota di Premio, commisurandola alla diversa intensità produttiva stagionale.

- b) per la Sede di Assago attraverso il parametro dei **Costi MOGE** che misura i costi commerciali, amministrativi ed informatici rilevabili dal Bilancio interno di Nestlé Italiana SpA.

I Costi MOGE sono composti da: costo del lavoro, costi accessori (telefonata, spese viaggio, noleggio e manutenzione auto, carburanti...), costi per consulenze, costi di struttura (affitti, utenze, servizi ammortamento dei cespiti...) e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

- al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento al 100%
- all' 80% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 90 e 99%
- al 60% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 80 e 89%

Gli obiettivi di cui ai precedenti punti 1 e 2 relativamente all'anno 2018 sono definiti nella tabella All. 2.

## 3. Parametri Gestionali di Sito (40% del PAV)

In ciascun Sito saranno individuati un massimo di due Parametri cui collegare altrettante Quote di PAV commisurate livello di raggiungimento degli obiettivi di incremento di Qualità, Produttività, Efficienza e Innovazione.

In caso di mancata definizione di specifici obiettivi relativi ai Parametri Gestionali entro il termine stabilito, su richiesta di una delle Parti sarà attivato il confronto nazionale fra azienda RSU del Sito interessato, assistita dalle Segreterie Nazionali Fai, Flai, Uila stipulanti il presente accordo.

I destinatari del PAV sono individuati in linea generale 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 abbiano lavorato per oltre due mesi nell'anno di riferimento e che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto, in misura proporzionale all'effettiva presenza lavorativa.

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.

Alla luce dei nuovi parametri (Conversion Cost e Costi MOGE), e ferma restando l'entità complessiva della negoziazione aziendale del PAV quivi riferita, le Parti si incontreranno sia a livello di Coordinamento, sia specificatamente a livello di sito, al fine di monitorare e valutare la coerenza del sistema premiante.



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 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 2021, salvo le eventuali decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

NESTLÉ ITALIANA S.p.A.

ASSOLOMBARDA  
Confindustria Milano-Monza-Brianza, Lodi

FAI-CISL

FLAI-UGIL

UILA-UIL

Coordinamento RSU

*[The signature area contains numerous handwritten signatures in blue ink. Some are clearly legible, such as 'Lorenzo...', 'Giovanni...', 'Roberto...', and 'Stefano...'. There are also several illegible signatures and initials scattered throughout the area.]*

**Allegato 1 all'accordo del 23 luglio 2018**  
**Disciplina part-time flessibile a tempo indeterminato**

Premesso che le Parti

- hanno sottoscritto, in data odierna, l'Accordo integrativo aziendale per il periodo 2018 – 2021;
- 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.
7. la disciplina del *part time flessibile* di cui al presente accordo potrà essere applicata anche ai contratti di apprendistato professionalizzante;
8. le Parti si danno atto che il rapporto *part time flessibile* a tempo indeterminato ha, come presupposto essenziale, la piena adesione individuale alla disciplina definita nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto



ALLEGATO N. 2

	Achievements	payout	Target
OG	100%	100%	2,60%
CONVERSION COST SAN SISTO	100%	100%	0,65€ /Kg
CONVERSION COST BENEVENTO	100%	100%	0,44€ /Kg
CONVERSION COST PORTOGRUARO	100%	100%	91,5€/ Tons
MOGE SEDE ASSAGO	100%	100%	123172 k€

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are scattered across the page, primarily below the table. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are also some handwritten notes and symbols, such as 'CG' and '20'.