



ASSOLOMBARDA

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 13 marzo 2012 in Milano

tra

la Sanpellegrino SpA - anche in nome e per conto Fastlog SpA – rappresentata da Jacopo Erik Angelini, Ivo Cavagna, Stefania Filios, Marina Giaccone, Ciro Mazzagatti, Alberto Morozzi, Gianni Piva e Gianluigi Toia assistita 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, consapevole della propria responsabilità sociale intende:

- operare per lo sviluppo sostenibile del business nel lungo periodo, anche attraverso il rispetto e la tutela del territorio in cui opera;
- proseguire nella politica di sviluppo attraverso investimenti commerciali e tecnologici utili ad accrescere il livello di competitività complessivo ed assicurare elevati standard di qualità di prodotto e di servizio al cliente;
- dare piena attuazione all'iniziativa Nestlé Continuous Excellence (NCE), che supportata da adeguati investimenti sarà di fondamentale importanza per sostenere le chance di sviluppo e di successo competitivo dell'intero sistema aziendale.

Premesso altresì che le Parti:

- in data 18 febbraio 2010, hanno sottoscritto - presso il Ministero dello Sviluppo Economico - il *PROTOCOLLO D'INTESA PER LA VALORIZZAZIONE DELL'ACQUA MINERALE*, cui intendono costantemente riferirsi, assicurandosi reciprocamente la costante disponibilità ad un confronto aperto e costruttivo;
- daranno luogo ad incontri di approfondimento in merito all'evoluzione dell'iniziativa NCE, con particolare riferimento agli specifici strumenti applicativi, tra i quali l'Operational Master Plan di Sito.

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 alle persone - alla loro crescita professionale ed alla valorizzazione delle competenze individuali - sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività stesse.

Sanpellegrino Integrativo-120313



ASSOLOMBARDA

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.

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.

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

- a livello di Sito con le RSU
- a livello centrale con il Coordinamento Nazionale delle RSU.

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.

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

Gli incontri di Coordinamento Nazionale delle RSU si terranno, 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 24 esponenti delle RSU dei Siti, i cui nominativi saranno comunicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali all'Azienda entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

I componenti del Coordinamento potranno essere sostituiti esclusivamente in caso di decadenza dalla carica di RSU.

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

Sanpellegrino_Integrativo-120313



ASSOLOMBARDA

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.

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 esaminati le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, 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 2012 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, nonché a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alle tematiche relative alla sicurezza.

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 rispettive 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:

Sanpellegrino Integrativo-120313

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

- 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;
- idonee attività di formazione e di informazione per la prevenzione degli infortuni, che prevedano appositi percorsi formativi, affinché ciascuno sia messo in condizione di operare sempre in "sicurezza";
- coinvolgimento di tutti i lavoratori, affinché ciascuno nel proprio ambito sia pro-attivo nella prevenzione dei rischi, attraverso la diffusione dell'iniziativa BBS (Basic Behaviours 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 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 a livello settimanale, mensile e annuale, 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.

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

Sanpellegrino Integrativo-120313

20122 Milano, Via Portofino 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'A', and 'B']

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, alla luce di quanto previsto dall'art.4 del vigente CCNL, 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.

[Handwritten initials 'gc']

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 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

Sanpellegrino Integrativo-120313

[Handwritten signatures and initials in black ink, including 'L' and 'M']

[Handwritten signatures and initials in black ink, including 'A', 'B', and 'C']

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']



ASSOLOMBARDA

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 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;
- ❖ come strumento per agevolare il rientro in Azienda dei lavoratori che abbiano usufruito di congedi parentali o in caso di assenze prolungate, con l'obiettivo di valorizzarne le capacità professionali e l'esperienza pregressa.

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

A decorrere dal 01.01.2013 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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL l'Azienda conferma la propria disponibilità a continuare le verifiche periodiche effettuate nei singoli siti sulla situazione organizzativa e professionale locale.

Le Parti convengono, inoltre, che si possano istituire a livello locale commissioni bilaterali al fine di riscontrare - a fronte della progressiva implementazione dell'iniziativa NCE – gli eventuali nuovi profili professionali connotati da polivalenza e polifunzionalità

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

Sanpellegrino, Integrativo-120313



ASSOLOMBARDA

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 ad Impiegati e Quadri, opportunità nuove di flessibilità di tempo e di luogo, utili al "work life balance"- sottolineano l'importanza:

- del Telelavoro – di cui all' accordo 19 gennaio 2012 - che intendono sviluppare ulteriormente nella sua articolazione di Lavoro Agile attualmente in fase di sperimentazione, il cui successo è legato 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 telelavoro deve essere supportato da uno specifico percorso formativo che coinvolga il telelavoratore, il suo responsabile ed i colleghi con l'obiettivo di rimuovere qualsiasi ostacolo alla piena valorizzazione del contributo prestato dai telelavoratori;
- 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 giornate di riposo (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.

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 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.

Sanpellegrino Integrativo-120313



ASSOLOMBARDA

Le Parti intendono favorire il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare convinti che ciò possa contribuire positivamente allo sviluppo dell'occupazione femminile, per questo:

- viene elevato a quattro giorni, il permesso retribuito concesso al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio ai sensi dell'art 40 bis del vigente CCNL,
- viene istituito il "**Congedo di Paternità di due settimane**", per cui al lavoratore padre che faccia richiesta di fruire del congedo parentale di cui all'art. 22 L.151/2001, l'Azienda integrerà - per un massimo di due settimane - il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione.

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

Ferma restando la regolamentazione di altre forme di part time, l'Azienda s'impegna per le casistiche sotto elencate ad aderire - entro il limite del 5% dell'organico della singola Unità produttiva - 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.

Le iniziative di "welfare aziendale" saranno adottate secondo le linee guida 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.

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 (2012-2014) che, coerentemente con la norma citata, prevede erogazioni direttamente correlate ad

Sanpellegrino Integrativo-120313

fm

incrementi di redditività, produttività e di competitività globale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti.

Il PAV sarà così articolato:

- a) **Quota Economica** – pari al 10% del PAV - collegata all'andamento della redditività aziendale, determinata dal rapporto fra EBITA e Fatturato.
L' EBITA - acronimo di Earning Before Interest Taxes and Amortization - misura la redditività della gestione caratteristica dell'Azienda ed è pari alla differenza tra Fatturato e Costi (fissi, variabili e generali).
L'obiettivo dell'anno sarà comunicato nel corso del primo incontro annuale con il Coordinamento Nazionale delle RSU;
- b) **Quota Gestionale** - pari al 70% del PAV - collegata, Sito per Sito, al livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuati dalle Parti nell'ambito del documento aziendale "**Operational Master Plan**" (OPM) per l'anno di riferimento.
In ciascun Sito, all'inizio dell'anno, l'Azienda illustrerà alle RSU il predetto documento, articolato nelle quattro aree tematiche fondamentali: *Persone, Qualità, Servizio e Costi*, al fine di giungere - entro il primo trimestre - all'individuazione condivisa:
- di almeno 3 obiettivi prioritari cui collegare la Quota Gestionale;
 - della percentuale di Quota da collegare a ciascuno degli obiettivi prioritari;
 - delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

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

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

- c) **Quota di Performance Organizzativa** – pari al 20% del PAV - rivolta a premiare l'incremento di competitività conseguente alla capacità di adeguare la prestazione alla variabilità delle richieste del mercato, attraverso l'applicazione degli accordi vigenti in materia di modelli organizzativi e schemi di orario di lavoro o di nuove intese convenute tra Azienda e RSU.

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

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

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

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica e non negoziale al fine di proporre eventuali nuove modalità per incentivare una positiva risposta alle esigenze di flessibilità operativa, così come convenuto al presente punto.

Per gli addetti della Sede di Milano e di Fastlog SpA - in via transitoria, in assenza di specifici obiettivi – la quota di PAV relativa ai punti b e c potrà essere calcolata sulla media dei risultati della ottenuti dagli altri Siti

Sanpellegrino Integrativo-120313

Handwritten signature in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left of the page.

Large handwritten signature in blue ink at the bottom right of the page, overlapping the footer information.



ASSOLOMBARDA

Al raggiungimento del 90% di ciascuno degli obiettivi fissati, corrisponderà l'erogazione del 70% della quota di Premio ad esso collegata, con crescita lineare di 3 punti percentuali per ogni punto percentuale tra 90 e 100 (es. risultato 95% = erogazione 85% di quanto previsto per l'obiettivo target), fatto salvo lo specifico meccanismo di funzionamento della Quota di Performance Organizzativa.

Il valore massimo lordo del PAV viene fissato in euro 2.000,00 per l'anno 2012, in euro 2.200,00 per l'anno 2013 e in euro 2.250,00 per l'anno 2014.

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

Gli aventi diritto al PAV sono individuati come segue:

- 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.
- personale dell'area vendite, limitatamente alla Quota Economica, in quanto la natura specifica degli obiettivi del loro sistema incentivante assolve alle funzioni delle restanti quote di premio.

Tra gli aventi diritto non è compreso il personale con apposito sistema incentivante in quanto la natura degli obiettivi a loro assegnati assolve alla funzione dell'intero 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.

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 e successive modificazioni 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.

Sanpellegrino Integrativo-120313



ASSOLOMBARDA

9. Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2014, salvo le eventuali decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. SANPELLEGRINO SpA

p. FASTLOG SpA

p. ASSOLOMBARDA

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Coordinamento RSU

Sanpellegrino_Integrativo-120313