



ASSOLOMBARDA



VERBALE DI ACCORDO

Addì, 8 maggio 2015 in Milano

tra

la Sanpellegrino SpA - anche in nome e per conto Fastlog SpA - rappresentata da Gianluigi Toia, Ciro Mazzagatti, Raffaella Vallerio, Jiri Vacek, Alberto Morozzi, Ivo Cavagna, Giulia Sanlorenzo, Dario Migliavacca

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, Angelo Paoletta e Pietro Pellegrini e Raffaella Sette nonché 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:

- intendono sviluppare e, per quanto necessario, aggiornare le tematiche convenute nel *Protocollo d'Intesa per la Valorizzazione dell'Acqua Minerale* - sottoscritto il 18 febbraio 2010 presso il Ministero dello Sviluppo Economico - al fine di favorire la consapevolezza del consumatore in merito al valore del prodotto, nonché la diffusione delle migliori pratiche per uno sviluppo del settore improntato alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale;
- daranno luogo a specifici 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 alla crescita professionale e alla

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



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

Pertanto, il sistema delle Relazioni Industriali avrà la seguente articolazione:

- a livello centrale con il Coordinamento Nazionale delle RSU;
- a livello di Sito con le RSU;
- Commissioni Bilaterali di carattere non negoziale, con funzioni di approfondimento, analisi e monitoraggio su singole tematiche congiuntamente individuate dalle Parti, ai diversi livelli.

#### 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
- decisione sulle proposte formulate dalle Commissioni Bilaterali istituite a livello nazionale

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, nonché alla presentazione dei dati di andamento delle strumentazioni del Telelavoro e Lavoro Agile.

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  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



Nel secondo incontro - che si terrà in autunno - saranno illustrati gli orientamenti strategici di prospettiva, con particolare riferimento alle materie che presentano prevedibili, importanti ricadute occupazionali, sviluppando il relativo dialogo nelle sedi opportune. Saranno, inoltre, svolti gli opportuni approfondimenti in merito all'evoluzione dell'iniziativa NCE

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.

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 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.

Viene istituita una Commissione Bilaterale Centrale, di carattere non negoziale, composta da 6 membri di nomina sindacale, individuati tra i componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU e da altrettanti esponenti indicati dall'Azienda.

Tale Commissione si riunirà in specifiche sessioni su convocazione delle Parti, con compiti di approfondimento, analisi e 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;
- ✓ monitoraggio sulle pari opportunità;
- ✓ elaborazione di proposte su singole tematiche demandate dal Livello Centrale.

Alla Commissione viene affidato, da subito, il compito di progettare - in via sperimentale - un Percorso Formativo rivolto ai componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU, per favorire l'approfondimento delle tematiche rilevanti per lo sviluppo del business di riferimento.

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



Le Parti convengono che il primo modulo sperimentale del *Percorso Formativo* verterà sull'approfondimento delle tematiche oggetto del Protocollo d'Intesa 18 febbraio 2010, che sarà rivisto dalle Parti firmatarie in funzione degli obiettivi di cui in premessa.

La Commissione definirà le modalità e le tempistiche per la realizzazione di tale modulo del Percorso Formativo, presentando la proposta alle Parti, in occasione della riunione di Coordinamento prevista per l'autunno 2015.

Ultimata la fase di erogazione del primo modulo formativo, le Parti valuteranno congiuntamente gli esiti della sperimentazione per verificare l'opportunità di confermare l'iniziativa estendendola ad altri temi, ovvero a tutte le RSU.

#### 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. In particolare, verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento, 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.

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. 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, nonché a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alle tematiche relative alla sicurezza.

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  
loidi@assolombarda.it

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



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;
- 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.

In occasione della *Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro* - istituita dall'I.L.O. e celebrata ogni anno il 28 aprile - le Parti si impegnano a realizzare congiuntamente un evento annuale per sensibilizzare e promuovere la diffusione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere sul luogo di lavoro. A tal fine viene istituita una apposita Commissione Bilaterale - composta da 6 componenti in rappresentanza delle RSU, individuati tra i R.L.S. membri e da 6 esponenti aziendali - con il compito di progettare l'evento e di presentare la proposta alle Parti, in occasione della riunione autunnale del Coordinamento.

### 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 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.

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



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 modello che privilegi la possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro e - di conseguenza - di ridurre le aree di precarietà.

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.

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.

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 semestrale l'Azienda fornirà alle RSU -nonché ai responsabili dei lavoratori della sicurezza, per quanto di loro competenza- su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



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.

Il lavoratori delle imprese appaltatrici operanti nel Sito potranno accedere ai servizi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

### 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 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, 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 in SAP/Globe.

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.

### 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, salvaguardando gli obiettivi di equilibrio di genere.

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  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



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, anche attraverso Commissioni Bilaterali di Sito costituite al fine di verificare la corrispondenza tra gli inquadramenti in essere e gli eventuali nuovi profili professionali, connotati da polivalenza e polifunzionalità, derivanti dalla progressiva implementazione dell'iniziativa NCE.

Le risultanze dei lavori delle Commissioni di sito saranno oggetto di valutazione tra le Parti, 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.

#### 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 di supporto ai 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.
- o destinate ai lavoratori che debbano prestare cure a genitori anziani non autosufficienti.

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 nell'ambito 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,

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  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamenteresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



previo confronto con la RSU di Sito, per l'individuazione di soluzioni che , ad invarianza di costi, salvaguardino i livelli di competitività

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.

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.

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

- il permesso retribuito concesso al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio ai sensi dell'art 40 bis 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. 22 L. 151/2001, l'Azienda integrerà - per un massimo di due settimane - il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione
- di elevare a 10 giorni il congedo per malattia del figlio di eta' 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 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.

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

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  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagammentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Large handwritten signature in blue ink at the bottom of the page.



ASSOLOMBARDA



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 (2015-2017) 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 PAV, il cui valore massimo viene fissato in €. 2.350,00 per il 2015, in €. 2.400,00 per il 2016 e in €. 2.450,00 per il 2017, sarà articolato sui seguenti parametri:

1. Parametro di Redditività calcolato in percentuale sul rapporto tra NNS e OP1, cui sarà destinato il 6% del PAV.  
L'obiettivo dell'anno sarà comunicato nel corso del primo incontro annuale con il Coordinamento Nazionale delle RSU. Per il 2015 l'obiettivo è fissato al 22,4%;

2. Parametro Gestionale - cui sarà destinata una quota pari al 70% del PAV - collegato, Sito per Sito, al livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuati dalle Parti nell'ambito del documento aziendale "Operational Master Plan" (OMP) 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;
  - dell'importo di Premio da collegare a ciascuno degli obiettivi;
  - delle eventuali soglie di accesso e di raggiungimento intermedio.
- Per le Unità organizzative che non dispongano del documento OMP, 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;

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA



Relativamente ai parametri 1 e 2, 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),

3. Parametro di Performance Organizzativa - pari al 18% del PAV - collegato all'incremento di competitività derivante dalla 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 premio destinata alla 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 del parametro di Performance Organizzativa.

4. Parametro di Competitività - pari al 6% del PAV - collegato all'andamento delle *Quote di Mercato* in Italia, la cui evoluzione sarà misurata attraverso la "*weighed gap methodology*".

Gli obiettivi dell'anno saranno comunicati dall'Azienda, di norma, in occasione della riunione "primaverile" del Coordinamento.

Per il 2015 l'obiettivo viene fissato come segue:

| Quote di Mercato  | % di raggiungimento                             |
|-------------------|---|
| >= -40 bps        | 100%  |
| da -100 a -41 bps | da 80 a 99% con curva di crescita proporzionale |

Per gli addetti della Sede di Milano e di Fastlog SpA - in via transitoria, in assenza di specifici obiettivi di Sito - i parametri di cui sub 2. e 3. potranno essere sostituiti dalla media dei risultati ottenuti dagli altri Siti.

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;

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 00040750152



c) personale dell'area vendite, limitatamente ai Parametri - di cui sub 1. e sub. 4 -, in quanto la natura specifica degli obiettivi del loro sistema incentivante assolve alle funzioni dei restanti parametri.

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", 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 onnicomprensivo, 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.

9. Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2017, salvo le eventuali decorrenze particolari espressamente previste.

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  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamenteresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right.



ASSOLOMBARDA



Letto, confermato e sottoscritto.

Assolombarda

*[Handwritten signature]*

la Sanpellegrino SpA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Fastlog SpA

FAI CISL FLAI CGIL e UILA UIL  
RSU

*[Handwritten signatures]*

FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL,  
Segreterie Territoriali

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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

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

www.assolombarda.it  
www.farvolaremilano.it  
www.assolombardanews.it  
www.pagamentiresponsabili.it  
Codice Fiscale 80040750152

