



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° agosto 2023 presso la sede di Confindustria Caserta rappresentata dalla Dott.ssa Francesca Solimene, si sono incontrati:

- La FERRARELLE S.p.a. nelle persone dei sigg Adriano Tartaglia, Emilio Citro e Giuseppina Lombardo;
- Le segreterie nazionali della FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Alessandro Alcaro, Andrea Gambillara, Carmine Franzese, Michele Tartaglione, Raffaella Sette, Edoardo Maria Varese, le Segreterie provinciali di Brescia e Caserta FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL nelle persone dei sigg. Michele Saleri, Donato Bianchi, Valter Chiocchi; Maria Perrillo, Tammaro Della Corte, Samira Lotfi Khah, Gaetano Laurenza, Teresa Scalaprice;
- Le R.S.U. degli stabilimenti di Riardo e Boario e della sede di Riardo.

Le parti a seguito dei numerosi incontri tenutisi al fine di approfondire ed esaminare il documento presentato dalle OO.SS. in data 4 ottobre 2022, dopo ampia discussione, sottoscrivono il seguente accordo valido per l'intera azienda Ferrarelle S.p.A. (sede e stabilimento Riardo, stabilimento Boario, sede Milano e rete vendita) concordando quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti intendono consolidare e rafforzare il pluriennale e positivo sistema di relazioni industriali che ha caratterizzato i rapporti finora intercorsi, in un'ottica di miglioramento continuo del dialogo e del confronto. Si conferma quindi l'intento reciproco, compatibilmente con il contesto sempre più concorrenziale, di improntare le relazioni industriali al rispetto dei tempi e dei modi più adeguati alle materie di volta in volta trattate, attraverso criteri di consultazione e ricerca di soluzioni condivise.

Con riferimento a quanto sopra, le relazioni verranno articolate come di seguito definite.

Struttura delle Relazioni Industriali

Le parti confermano l'attuale struttura di relazioni, improntata alla correttezza dei rapporti sindacali.



A tale principio saranno pertanto improntate le due informative annuali tra Azienda e Coordinamento Nazionale di Gruppo (CNG), costituito dalle RSU indicate da FAI – FLAI – UILA e coadiuvati dalle Segreterie Territoriali e Nazionali FAI – FLAI – UILA, che avranno luogo nel periodo primaverile (per l’informativa prevista dal CCNL e l’illustrazione dei risultati dell’anno precedente) e nel periodo autunnale (per l’esposizione dell’andamento dell’anno in corso e dei futuri obiettivi aziendali, sulla scorta della contestuale visibilità di orizzonte temporale).

Le parti convengono che tutte le informazioni fornite nel corso degli incontri sopra citati – la cui documentazione di supporto sarà fornita in formato elettronico dall’Azienda alle Segreterie Nazionali di categoria con un anticipo di due giorni lavorativi dalla data fissata per il CNG – saranno oggetto di massima riservatezza.

Oggetto dell’informativa saranno pertanto le tematiche di seguito riportate:

- linee strategiche di politica industriale e commerciale
- allocazioni produttive ed eventuali modifiche delle stesse
- programmi volti al miglioramento della sicurezza e dell’ambiente di lavoro
- presentazione delle linee guida del piano formativo dell’anno
- investimenti di particolare rilievo
- introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche
- andamento dei livelli occupazionali
- occupazione femminile
- appalti, formazione e sicurezza
- monitoraggio dell’andamento degli indicatori gestionali del PPR
- prospettive economiche e di mercato di Ferrarelle
- il piano e le iniziative degli investimenti sulla sostenibilità e l’efficientamento energetico.

L’azienda, inoltre, provvederà all’invio annuale del bilancio, in formato elettronico, alle Segreterie Nazionali. La trasmissione del rapporto biennale sulle Pari Opportunità verrà effettuato alle Segreterie Nazionali oltre che alla RSU.

Particolare rilievo nell’ambito di tale informativa assumeranno le azioni e i programmi perseguiti dall’azienda in relazione allo Sviluppo Sostenibile; saranno illustrate in particolare le analisi di impatto ambientale sviluppate con il sistema EPD, in grado di fornire indicatori significativi della sostenibilità dello sviluppo industriale.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AA', 'sf', and others, are present at the bottom of the page.]



Il CNG ha la competenza negoziale e consultiva per la contrattazione di secondo livello (Accordo Nazionale di Gruppo) e su eventuali tematiche che abbiano rilevanza territoriale trasversale.

L'Azienda ed il CNG possono altresì definire l'indirizzo e le linee guida e/o le soluzioni idonee relativamente alle questioni di competenza del livello locale ai sensi di legge e di CCNL, quando non definite a tale livello.

L'Azienda, già aderente ad un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, e di un Codice Etico, intende confrontarsi con le Segreterie Nazionali Fai, Flai e Uila al fine di definire un proprio Codice di Condotta valido per tutti i dipendenti Ferrarelle S.p.A., in linea con i principi compresi nel Codice Etico prima richiamato.

Le strutture sindacali territoriali e/o le RSU avranno come figure di riferimento per l'interlocuzione locale quelle della funzione delle Risorse Umane.

Le RSU di sito hanno competenza negoziale, consultiva e informativa per le tematiche specifiche del singolo sito e le materie di rilevanza locale che siano loro delegate dal CCNL e dagli accordi di gruppo vigenti, coerentemente con quanto definito in sede di incontro tra Azienda e CNG.

In occasione dell'ingresso di nuovi assunti verrà consegnato un fascicolo informativo sui temi contrattuali e normativi in materia di accordi aziendali, previdenza complementare e sanità integrativa.

Sedi degli incontri

Le parti convengono che le sedi da utilizzare per gli incontri tra Azienda ed OO.SS., secondo i diversi livelli di confronto, sono le seguenti:

- AZIENDA-CNG: presso Confindustria Caserta
- AZIENDA-STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI: presso Confindustria del territorio di riferimento;
- AZIENDA-RSU: presso il sito di appartenenza.

Esclusivamente in occasione degli incontri indetti tra Azienda e CNG, alle RSU partecipanti saranno rimborsate le spese sostenute, dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi e secondo le procedure amministrative in atto. Le Parti, nell'osservanza dei principi di sostenibilità ambientale ed economica valuteranno se organizzare gli incontri in presenza oppure in modalità virtuale.

OCCUPAZIONE



L'Azienda porrà particolare attenzione all'occupazione femminile, garantendone pari opportunità nelle assunzioni, evitando ogni forma di discriminazione nelle attività formative, in modo da garantire le stesse possibilità anche nei temi di sviluppo professionale.

Le parti ribadiscono che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro rimane un obiettivo condiviso, e la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato (con particolare riferimento alla flessibilità e al periodo stagionale) costituisce sempre più un fattore strategico di particolare rilievo.

In tal senso l'Azienda, nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, favorirà l'inserimento di lavoratori precedentemente occupati o in forza con contratto a termine e/o contratto di somministrazione lavoro, che siano in possesso delle caratteristiche necessarie allo svolgimento della mansione individuata e compatibilmente con le disposizioni previste dalla normativa vigente.

Con riferimento alla gestione dei rapporti a tempo determinato, le parti riconoscono come riferimento principale gli Accordi di Settore del 10 ottobre 2013 e del 7 novembre 2014 e successivi.

L'Azienda nel corso degli incontri già previsti con le OO.SS. provvederà ad illustrare l'andamento degli organici, ripartiti tra tempi indeterminati, tempi determinati, somministrati e staff-leasing.

Al fine di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'Azienda conferma il riconoscimento dopo 18 mesi di lavoro anche non continuativo ed effettivamente svolto, il passaggio dal 5° livello ex CCNL al 4° livello ex CCNL.

Come regolamentato dall'art. 19 CCNL di categoria, il numero di lavoratori da assumere in stagionalità, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con la RSU mediante specifico incontro tra le Parti a livello di sito. Sulla scorta di eventuali modifiche di esigenze produttive nel corso del periodo stagionale, le parti si incontreranno per un nuovo esame congiunto.

L'Azienda ribadisce il rispetto di quanto previsto dalla normativa e dal CCNL in materia di diritto di precedenza in caso di assunzione e, in particolare, di quanto previsto dall'art. 15 dello stesso CCNL relativamente al coniuge o figlio del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro.

Le Parti ribadiscono il pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 30 CCNL vigente, con particolare riferimento al paragrafo dedicato alla flessibilità degli orari.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, OCCUPAZIONE E RICAMBIO INTERGENERAZIONALE

Le parti condividono il principio che una corretta organizzazione del lavoro è un obiettivo imprescindibile per perseguire finalità di miglioramento competitivo; in tale ambito, l'Azienda concorderà con le RSU eventuali

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]



casi che possano comportare temporanee modifiche dell'orario di lavoro individuale al fine di realizzare una migliore conciliazione tra esigenze aziendali e di vita del lavoratore, nonché ad incontrarsi a livello territoriale per valutare e sviluppare proposte in tema di orari di lavoro.

Le parti convengono pertanto che a livello dei siti il calendario annuo di produzione sarà oggetto di esame congiunto preventivo con le RSU, di norma entro il mese di gennaio di ciascun anno, per quanto consentito dagli orizzonti previsionali offerti da un mercato sempre più complesso e turbolento. Eventuali variazioni o scostamenti saranno esaminate all'occorrenza e sarà comunque effettuata una verifica con cadenza trimestrale con le RSU di sito.

Le Parti costituiscono una Commissione Paritetica tra Azienda e Segreterie Nazionali di Fai, Flai, Uila che, tenendo conto di quanto definito al comma 3 del precedente paragrafo "occupazione" e delle esigenze tecnico organizzative, produttive e di mercato, lavorerà al fine di individuare azioni e strumenti tesi a:

- consentire il ricambio generazionale, in particolare quello relativo a genitori dipendenti e figli stagionali e/o tempi determinati, nel rispetto dei ruoli, competenze e responsabilità nel processo di selezione delle risorse;
- gestire eventuali richieste di uscite anticipate per pensionamento avvalendosi degli strumenti legislativi funzionali allo scopo.

Suddetta Commissione si insiederà entro il mese di settembre 2023 e terminerà i propri lavori entro il 31 gennaio 2024.

LAVORO AGILE

Fermo restando le pattuizioni individuali in merito alle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile, le parti confermano i principi contenuti nell'Art. 21 ter del CCNL applicato.

DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Le parti convengono, in linea con i principi richiamati all'art. 3 del CCNL, che un'adeguata formazione professionale rappresenti un fattore indispensabile per il mantenimento della competitività in termini di adeguamento tecnico, organizzativo e normativo che ciclicamente emergono, e rappresenta una leva importante per valorizzare le risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze.



Le Parti mantengono saldo il principio per cui, oltre alla formazione obbligatoria, gli interventi formativi derivano da bisogni di sviluppo competenze strettamente collegati al business; in tale ottica l'Azienda ribadisce l'impegno per la formazione professionale anche dei lavoratori in somministrazione.

Nel rispetto delle valutazioni di fattibilità organizzativa ed economica, nonché del principio di non preclusione, l'Azienda definirà le linee guida degli interventi formativi che illustrerà in sede di CNG. Nell'ambito della definizione di programmi formativi verrà condivisa la pianificazione e le modalità di erogazione di formazione su specifici argomenti di natura contrattuale.

Premesso che, anche a fini statistici, vengono registrati gli interventi formativi erogati, l'Azienda si rende disponibile su specific richiesta dei lavoratori interessati a fornire informazioni circa periodo e denominazione degli interventi formativi individuali.

L'Azienda rende inoltre pubblico sul proprio sito internet e quindi consultabile il Bilancio di Sostenibilità certificato che contiene dati statistici aggregati della formazione erogata nei tre anni precedenti.

Le Parti a livello di sito, in fase di costruzione dei piani formativi, si incontreranno al fine di favorire uno scambio di informazioni ed opinioni in merito ai bisogni formativi riscontrati, con particolare riferimento a quelli collegati a processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione dell'impresa.

Le parti, a livello di sito, si incontreranno a fine anno per un'analisi complessiva della formazione erogata, con riferimento anche ai relativi orari, programmi, obiettivi ed esiti.

L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione del personale coinvolto in specifiche innovazioni tecnologiche e/o profonde modifiche organizzative, nonché del personale di nuovo inserimento, anche stagionale, affinché apprenda la necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza sul lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività.

L'Azienda organizzerà percorsi di formazione per le RSU i cui contenuti saranno preventivamente condivisi al fine di sviluppare specifiche competenze trasversali all'organizzazione. Inoltre, favorirà la partecipazione delle RSU a percorsi di formazione patrocinati congiuntamente dalle OO.SS. e da Associazioni datoriali tra quelle firmatarie del CCNL.

L'Azienda ritenendo la Diversity & Inclusion parte integrante dei propri valori organizzerà annualmente training e/o contenuti formativi ed informativi in materia di D&I (LGBT, valorizzazione e tutela della disabilità e della parità di genere) e contrasto al mobbing e violenza sui luoghi di lavoro.

Le Parti convengono che il diritto allo studio e le facilitazioni in favore dei lavoratori studenti previsti dalla legislazione e dagli art. 44 e 45 CCNL sono utilizzabili con riferimento a qualsiasi corso di studio in istituti pubblici, parificati o comunque abilitati al rilascio di titoli legali di studio.

Handwritten signature in blue ink

Handwritten mark in blue ink

Handwritten signature in blue ink



SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti concordano sull'opportunità di continuare a svolgere l'attività di monitoraggio sull'inquadramento professionale sui singoli siti produttivi tra RSU e Direzione aziendale.

Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovesse rendersi necessaria l'istituzione di nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale organizzazione del lavoro, Direzione ed RSU si incontreranno al fine di valutare eventuali percorsi di sviluppo professionale dei lavoratori, compatibili con quanto previsto dal CCNL.

APPALTI

Fermo restando il rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti in materia di appalti e terziazioni, le Parti concordano che in sede di informativa al CNG la Direzione Aziendale fornirà adeguate informazioni aggregate sulle attività date in appalto ai sensi di quanto previsto dal vigente art. 4 CCNL. Tali informazioni saranno fornite semestralmente a livello di sito alle RSU.

L'Azienda continuerà ad inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza e assistenza, al rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, nonché delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificandone il corretto adempimento con specifici controlli eseguiti in corso d'anno dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). In caso di mancato rispetto di quanto sopra verrà valutata la possibilità di rescissione del contratto.

In caso di eventuali terziazioni o internalizzazioni di attività significative l'Azienda consulterà le OO.SS., L'Azienda fornirà aggiornamenti in materia su richiesta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti convengono di attribuire particolare valore alle politiche indirizzate alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa e ad un concreto sostegno alla genitorialità che da sempre rappresentano punti chiave per le società benefit quale è Ferrarelle S.p.A.

Il benessere dei lavoratori è un valore chiave della strategia aziendale e del successo dell'Azienda.

L'Azienda, da sempre orientata alla sostenibilità delle condizioni di vita dei propri dipendenti, ha messo in atto ed intende continuare sulla strada del miglioramento delle Pari Opportunità.



Per tali ragioni le Parti convengono sulle iniziative di seguito riportate:

- riconoscere, per ogni anno solare, 8 ore di permessi retribuiti per l'assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dall'Art 40 ter lettera F) del Ccnl dell'industria alimentare;
- estendere alle unioni civili di persone dello stesso sesso i trattamenti e le disposizioni previste per i coniugati;
- Le Parti intendono confermare il Sistema di Cessione Ore (SCO) basato sulla volontarietà e sul sostegno reciproco tra i dipendenti, per far fronte a situazioni legate a problematiche di salute dei familiari dei dipendenti. Viene confermata la possibilità di cedere da parte del dipendente fino a sei giornate di ferie e l'intera quota annua dei permessi individuali (escluse le ROL) per ogni anno di maturazione. L'Azienda fornirà un ulteriore impulso allo SCO, partecipando con un contributo pari a 12 ore. Tale quota aggiuntiva sarà fruita prioritariamente rispetto alle ore cedute dai lavoratori. Per tutte le condizioni relative all'utilizzo dell'istituto e per le patologie rientranti si richiamano le disposizioni previste dall'Allegato al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto nel mese di luglio 2019.
- Le parti confermano l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 46 d. lgs. n. 198/2006 riguardo l'obbligo di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile anche con riferimento ai livelli di inquadramento e retributivi.
- L'Azienda, inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, favorirà eventuali richieste di part-time, provenienti dai dipendenti genitori fino ai tre anni di vita del figlio.
- In caso di lavoratrici che hanno usufruito di congedi parentali, l'Azienda predisporrà, in funzione delle mansioni svolte, adeguate iniziative formative e/o di affiancamento al fine di un più agevole reinserimento nelle ordinarie attività lavorative.
- I dipendenti genitori, inoltre, in caso di patologie di particolari gravità del figlio (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), potranno fruire di tre giorni di permesso retribuito anziché due previsti dall'art. 40-bis lett. A del CCNL, alle medesime condizioni disciplinate dalla normativa vigente in materia.
- Al padre lavoratore, che si astiene dal lavoro a titolo di congedo parentale, spetterà limitatamente ai primi 5 giorni lavorativi di assenza, una integrazione al trattamento economico erogato dall'INPS fino al

mm

[Signature]

27
[Signature]

Scalci

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



raggiungimento del 100% della retribuzione normale netta dovuta. Tale condizione di miglior favore per il dipendente interessato, si intende applicabile in assoluto una unica volta ed in unica soluzione a prescindere dagli eventi di nascita e dal numero di richieste di congedo parentale avanzate.

- L'Azienda, con l'obiettivo di agevolare e migliorare le condizioni dei propri dipendenti in relazione ad una serie di esigenze personali che potrebbero coinvolgerli, metterà a disposizione, per ogni anno solare, ulteriori n. 2 giornate retribuite da fruire, anche in singoli permessi da minimo 4 (quattro) ore, nel corso dell'anno, esclusivamente per le seguenti tematiche:
 - in caso di malattia del figlio, fino al compimento di anni 12;
 - in caso di visite pediatriche in favore del figlio, fino al compimento di anni 14;
 - in caso di inserimento presso l'asilo nido del figlio fino al compimento del 3° anno di età.

L'Azienda, da sempre attenta alla parità di genere ed a tutte le iniziative di Diversity & Inclusion, ha deciso di adottare la prassi di riferimento dell'UNI/PdR 125:2022 che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere.

VIOLENZA DI GENERE E MOBBING

Le Parti concordano nel combattere ogni forma di violenza di genere e mobbing sui luoghi di lavoro.

Pertanto, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" verranno predisposte apposite comunicazioni ai dipendenti mediante l'utilizzo di materiale formativo ed informativo sui temi specifici.

L'Azienda che già mette in atto tutti gli strumenti necessari per fronteggiare le molestie e la violenza di genere intende aderire all'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26/04/2007 ed alla dichiarazione di cui all'Allegato 39 del CCNL ed inoltre adotterà tutte gli strumenti per contrastare le violenze di genere e le molestie sui luoghi di lavoro all'interno del proprio codice di condotta.

SICUREZZA ALIMENTARE E AMBIENTALE



L'Azienda, ai fini di un sempre maggiore coinvolgimento delle OO. SS. sulla sicurezza alimentare e ambientale, su richiesta fornirà alla RSU informazioni sulle procedure in essere sul tema e su eventuali implementazioni che dovessero essere successivamente previste.

L'Azienda conferma la propria disponibilità a valutare eventuali osservazioni che sul tema dovessero essere avanzate dalla RSU.

L'Azienda continuerà ad erogare la formazione sul tema della sicurezza alimentare al personale interessato.

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda, dando pieno riconoscimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, garantirà la piena applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, con particolare riferimento alla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) da redigersi previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) a cui, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, verrà consegnato copia del documento finale. L'Azienda incontrerà l' RLS di sito per valutare eventuali interventi a fronte del Decreto suddetto sia in termini di investimenti che di formazione.

Su richiesta di una delle parti, queste si incontreranno a livello di sito per un'analisi congiunta dell'andamento degli infortuni e delle condizioni di lavoro afferenti la sicurezza e la salubrità dei lavoratori, anche al fine di individuare soluzioni per un continuo miglioramento delle condizioni ambientali.

Per riconoscere inoltre un'importanza sempre crescente alla sicurezza, l'Azienda concorda con le OO.SS. di portare a n.°2 (due) le riunioni periodiche da tenersi nel corso di ciascun anno, una con riferimento al primo semestre e la seconda con riferimento all'intero anno solare, al fine di monitorare con maggiore frequenza l'andamento degli indici di sicurezza sul lavoro.

Si prevede, inoltre, l'incremento di n° 4 (quattro) ore aggiuntive di permessi retribuiti per iniziative formative degli RLS, per un totale di 12 (dodici) ore da fruire nel corso di ciascun anno e non cumulabili. Tali interventi formativi, saranno richiesti dagli RSL per tematiche di particolare rilievo e tenuti normalmente dall'RSPP.

L'Azienda, su richiesta dell'RLS di sito, si impegna a gestire eventuali punti di attenzione in materia di Sicurezza, segnalati e condivisi con le ditte appaltatrici e a restituirne tempestivo riscontro.

In occasione della giornata annuale dedicata alla Sicurezza, da svolgersi il 28 aprile di ogni anno, l'Azienda, oltre a tutte le pratiche ed attività già messe in campo, in un'ottica di continua sensibilizzazione del personale, si impegna a produrre e distribuire a tutti i dipendenti un opuscolo informativo sulle buone pratiche per la gestione della Sicurezza in Azienda.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



LAVORATORI MIGRANTI

L'Azienda, in caso di impiego di lavoratori migranti, in base alle esigenze tecnico/organizzative e su specifica richiesta, potrà accordare l'uso cumulativo delle ferie al fine di agevolare il rientro del dipendente nel paese di origine.

Ai lavoratori con distacco transnazionale, si applicano tutte le condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori italiani, così come previsto dalla normativa vigente.

ASSENTEISMO

Le Parti confermano l'impegno di monitorare e di contenere il fenomeno dell'assenteismo e, a tal fine, nei vari siti aziendali vi sarà un periodico confronto tra Azienda e RSU allo scopo di approfondire i dati relativi, monitorare gli andamenti del fenomeno, analizzarne le cause e proporre possibili soluzioni.

WELFARE CONTRATTUALE

Con riferimento al periodo di comporto per malattia l'Azienda comunicherà ai soli fini informativi al lavoratore la sua esatta posizione al più tardi entro 30 gg. prima della scadenza del periodo di comporto.

Il riconoscimento del valore della tutela della salute trova concreta applicazione nell'elevazione, su esplicita richiesta del lavoratore, fino a 18 mesi complessivi del termine previsto dall'art. 47 del vigente CCNL, punto 1), quarto comma, in caso di lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi afferenti il sistema nervoso centrale, l'apparato muscolo-scheletrico, il sistema cardio vascolare o da malattie derivanti da incidenti e/o interventi chirurgici con esiti invalidanti sulle capacità fisico-motorie ed intellettuali del lavoratore.

L'Azienda fornirà su richiesta delle OO.SS. informazioni relative all'applicazione della Cassa Rischio Vita prevista dall'art. 74-ter del vigente CCNL.

L'Azienda ritenendo la previdenza complementare un importante sostegno per i propri dipendenti intende incrementare il proprio contributo fino ad una percentuale pari al 1,4% per ciascun dipendente iscritto al fondo di categoria Alifond.

Il valore del ticket restaurant per i dipendenti della Sede e dello Stabilimento di Riardo, sarà incrementato come segue:

- A decorrere dal 1 gennaio 2024: Eur 5,80
- A decorrere dal 1 gennaio 2025: Eur 6,30

MM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signatures]



Fermo restando il riconoscimento del ticket restaurant per prestazioni lavorative superiori alle 4 ore, l'Azienda prevederà l'erogazione anche per le giornate di lavoro svolte in modalità agile.

L'azienda riconoscerà, ai dipendenti in forza al momento dell'evento, € 500,00 (cinquecento/00) in credito welfare, per ogni nascita.

FLESSIBILITA' E STAGIONALITA'

L'Azienda considera la flessibilità un aspetto fondamentale del business allo scopo di dare risposte efficaci alle sempre più variabili e crescenti richieste del mercato e dei consumatori.

Relativamente alla flessibilità degli orari richiamata dall'art. 30 CCNL Industria Alimentare, le Parti confermano quanto previsto e definiscono che le modalità applicative relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno gestite entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore in materia già concordati e in essere a livello di sito.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI (PPR)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare il Premio di Partecipazione ai Risultati nello spirito delle intese contenute nel Protocollo Interconfederale 23 Luglio 1993, nel CCNL vigente e nell'Accordo Nazionale di Categoria del 13 Gennaio 1994, con l'obiettivo di incentivare tre fattori fondamentali del successo aziendale:

- la redditività;
- il coinvolgimento dei lavoratori;
- la competitività del sistema aziendale.

Le Parti concordano sul fatto che il Premio di Partecipazione ai Risultati sarà legato ad indicatori ed obiettivi di miglioramento congiuntamente individuati e definiti per il triennio 2023 – 2025. Coerentemente con quanto sopra enunciato, il PPR mantiene natura di premio annuale variabile, correlato ai risultati conseguiti.

L'Azienda, per il triennio 2023-2025, definisce un incremento del PPR di Euro 240,00 per i livelli 2-3A-3. Definisce inoltre, per lo stesso periodo, incrementi maggiori per i livelli 4-5-6 (110% del valore precedentemente indicato) ed incrementi minori per i livelli 1-1S-Q (95% del valore precedentemente indicato).

Pertanto il PPR viene concordato tra le Parti nei termini seguenti:

[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, representing the agreement between the parties.]



A) Importi

Al fine di rafforzare i concetti di incentivazione e miglioramento continuo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, gli importi annui lordi del PPR per il triennio 2023-2025 sono concordati sin d'ora per ogni singolo anno come di seguito riportato:

Importo PPR 2023-2025 (Euro lordi pro-capite)	LIVELLI	2023	2024	2025
	4-5-6	2.275,00	2.363,00	2.451,00
2-3A-3	2.510,00	2.590,00	2.670,00	
Q-1S-1	2.749,00	2.825,00	2.901,00	

Handwritten signature

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti secondo quanto indicato al punto B e rapportati ai risultati effettivamente raggiunti.

B) Indicatori ed obiettivi

Le Parti si danno atto che gli indicatori e gli obiettivi per gli anni 2023-2025 sono funzionali alla realizzazione delle strategie e delle politiche aziendali e che la loro oggettiva misurabilità e comprensibilità sono elementi determinanti nella scelta degli stessi.

Handwritten signature

Per quanto attiene l'indicatore ROP l'erogazione del premio sarà articolato nel triennio secondo quanto già stabilito tra le parti stipulanti. I valori a budget dell'indicatore finanziario ROP, sarà comunicato dall'Azienda entro il mese di Maggio di ogni anno.

I Kpi's relativi agli indicatori gestionali di sito saranno oggetto di apposita definizione tra le Parti entro il mese di Aprile di ogni anno.

Come previsto dalla normativa vigente, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori concordati, fra di essi alternativi, che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Premio di Partecipazione in oggetto.

Gli importi annui lordi di cui al punto A) sono legati agli indicatori nel seguente modo:

- 25% all'indicatore finanziario ROP, individuato per l'intera Azienda;
- 75% ad indicatori gestionali di sito individuati come segue:

Stabilimenti di Riardo:

Multiple handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, red) at the bottom of the page.



- OEE (linee A1, A2, PET 4, PET 5, PET 6): con un peso pari al 25% (del 75% del premio);
- Produttività diretti di stabilimento con un peso pari al 45% (del 75% del premio);
- Qualità totale con un peso pari al 30% (del 75% del premio);

Stabilimenti di Boario:

- OEE (linee 5, 6, 7): con un peso pari al 25% (del 75% del premio);
- Produttività diretti di stabilimento con un peso pari al 45% (del 75% del premio);
- Qualità totale con un peso pari al 30% (del 75% del premio);

Sede Riardo, Sede Milano e Rete Vendita:

- SOSTENIBILITA': % utilizzo Rpet verde con un peso pari al 10% (del 75% del premio)
- FATTURATO: CANN € x 1000 lt, con un peso pari al 50% (del 75% del premio)
- LIQUIDITA': DSO giorni, con un peso pari al 40% (del 75% del premio)

[Handwritten signatures in blue ink]

DESCRIZIONE E CALCOLO DEGLI INDICATORI:

I valori obiettivo per il triennio 2023-2025, così come le modalità di calcolo, sono definiti nell'allegato al presente accordo che ne costituisce parte integrante.

[Handwritten signature in blue ink]

C) Monitoraggio e Verifica

La Direzione Aziendale e le RSU effettueranno incontri trimestrali di sito in corso d'anno per la verifica degli andamenti riscontrati, nonché entro il mese di maggio dell'anno successivo per l'illustrazione dei dati a consuntivo.

[Handwritten signature in blue ink]

Resta espressamente inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura societaria che determinino variazioni del ROP a risultati costanti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del premio.

[Handwritten signature in blue ink]

D) Condizioni d'accesso e modalità di erogazione

Hanno diritto al PPR i lavoratori Quadri, Impiegati, Intermedi ed Operai assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza nonché i lavoratori titolari di un contratto di lavoro in somministrazione di durata pari o superiore a un mese nell'anno solare di competenza.

[Handwritten signature in blue ink]

[Large handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page]



Le Parti convengono che il PPR maturato durante l'anno solare di competenza venga erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

In caso di conversione parziale del premio in servizi welfare il versamento del PPR sarà effettuato al netto della parte convertita secondo la normativa vigente.

In tutte le ipotesi sopra illustrate, si conviene che il premio venga erogato pro-quota in caso di rapporto part-time e/o pro-rata per tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio nell'anno di competenza, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni di calendario.

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno determinante un cambiamento dell'importo, lo stesso viene proporzionato in relazione ai mesi di appartenenza ai diversi livelli di inquadramento.

In ogni caso, il premio non matura in tutte le ipotesi di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto di lavoro, ai sensi di legge e di contratto.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di tutte le incidenze sugli istituti diretti ed indiretti contrattuali e/o di legge.

Le Parti si danno inoltre atto che l'importo del suddetto premio è escluso dal calcolo del TFR.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente verbale viene sottoscritto in applicazione di quanto previsto dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e della circolare n° 5/E del 29 marzo 2018 e verrà depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità, ai sensi dell'Art. 14 del D.Lgs. 151/2015 secondo le modalità ivi previste.

E) Convertibilità del PPR in Servizi di Welfare

Le parti auspicano l'applicazione di un sistema di welfare aziendale che preveda servizi di sostegno al reddito privilegiando forme di carattere sociale, solidale e mutualistico.

A tal fine condividono un sistema di conversione del PPR, attraverso un modello caratterizzato dall'adozione di una piattaforma digitale messa a disposizione dei dipendenti per la scelta individuale.

Le Parti per incentivare il welfare contrattuale convengono sulla possibilità per il lavoratore di convertire volontariamente le somme derivanti dal PPR in servizi di welfare contrattuale. A tal fine stimano come favorevole una percentuale pari al 50% dell'importo del premio conseguito.

Ad integrazione di quanto previsto al precedente capoverso, l'Azienda si impegna a riconoscere ai lavoratori aventi diritto al PPR che, per loro libera ed esplicita scelta, abbiano convertito, una quota del suddetto premio

MM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Multiple Signatures]

