



ASSOLOMBARDA

VERBALE DI ACCORDO

Addì 23 giugno 2026 in Milano, presso la sede di Assolombarda

TRA

Nestlé Italiana Spa, Sanpellegrino Spa, Nestlé Purina Commerciale Srl, Nestlé Shop Srl, Nestlé Global Services Italy Srl, Solgar Italia Multinutrient Spa, rappresentate da Ruben Campagner, Stefania Filios e la delegazione aziendale assistite da Assolombarda in persona di Lorenzo Figurati

E

Le Segreterie Nazionali di:

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, nelle persone di Massimiliano Albanese, Serena Bergamaschi, Angelo Paoletta Giovanni Velotti, Michele Tartaglione, Raffaella Sette.

Il Coordinamento RSU assistito dalle Segreterie Territoriali competenti

premesso che:

Il contesto competitivo internazionale si caratterizza oggi per una crescente complessità e volatilità, influenzate da dinamiche macroeconomiche e geopolitiche, dall'andamento dei mercati energetici e dall'evoluzione delle catene di fornitura. A ciò si affiancano l'incremento dei costi di materie prime e logistica e una domanda sempre più orientata a trasparenza, responsabilità e sostenibilità lungo l'intera filiera.

In tale contesto l'Azienda intende consolidare il proprio posizionamento attraverso un portafoglio prodotti equilibrato e una costante ricerca dell'eccellenza operativa, assicurando il pieno rispetto delle norme e dei principi di integrità ("compliance"), elevati standard di qualità e sicurezza, nonché un'attenzione continua all'efficienza e alla competitività dei costi, valorizzando le persone, nell'interesse di clienti e consumatori.

Nel nostro Paese, la strategia di sviluppo del Gruppo mira a valorizzare in modo strutturale la tradizione alimentare italiana quale risorsa competitiva distintiva, rafforzando il posizionamento del "Made in Italy" nella categoria di riferimento. Tale indirizzo si traduce nell'impegno a promuovere qualità e sicurezza, trasparenza e responsabilità lungo la filiera, contribuendo al contempo alla creazione di valore condiviso per consumatori, clienti e comunità locali.

L'Azienda, consapevole del proprio ruolo e della responsabilità sociale connessa al fare impresa, intende perseguire uno sviluppo sostenibile nel lungo periodo, operando nel rispetto dei più elevati standard di integrità, qualità e sicurezza. In tale prospettiva, conferma l'impegno a tutelare il territorio in cui opera e a sostenere un'occupazione di qualità, proseguendo nella politica di crescita attraverso investimenti commerciali e tecnologici mirati a rafforzare la competitività complessiva e ad assicurare elevati livelli di servizio al cliente.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Sistema di Relazioni Industriali

Il sistema delle Relazioni Industriali è di fondamentale importanza per favorire un processo di ricerca dell'eccellenza operativa attento sia alla crescita professionale e alla valorizzazione delle competenze individuali, sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività stesse.



La tempestività della comunicazione e il coinvolgimento delle Rappresentanze dei Lavoratori, sia a livello centrale che periferico, nel rispetto dei ruoli, sono fattori indispensabili in tale processo ed elementi basilari in un sistema di Relazioni Industriali partecipativo ed evoluto.

Le Parti confermano, pertanto, la necessità di promuovere un sistema di Relazioni Industriali basato sul principio generale di buona fede e correttezza posto a tutela dell'affidamento di ciascuna parte nei confronti dell'altra, allo scopo di prevenire le situazioni di conflitto e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento.

Con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema, le relazioni tra le Parti saranno rivolte a garantire tempestività di comunicazione e consultazione preventiva al fine di favorire la consapevolezza ed il coinvolgimento dei lavoratori.

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

a) Livello Centrale

Il Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle OO.SS. Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - è l'interlocutore dell'Azienda per le tematiche di carattere generale come definite dall'art. 2 del ccnl e in particolare connesse a:

- andamenti e prospettive industriali e commerciali;
- investimenti di particolare rilevanza che determinano l'introduzione di nuovi strumenti basati sull'intelligenza artificiale o connessi a processi di innovazione tecnologica con possibili ricadute sulla produzione, sulla gestione dei dati, sull'organizzazione del lavoro incluse le problematiche inerenti all'eventuale monitoraggio delle prestazioni lavorative, sull'occupazione e sulla sostenibilità sociale e ambientale (ESG);
- 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;
- iniziative di miglioramento continuo con metodologia NCE (Nestlé Continuous Excellence) e sviluppo professionale;
- decisione sulle proposte formulate dalle Commissioni Bilaterali istituite a livello nazionale;
- composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle fasce retributive, in base a quanto previsto dall'art. 46 Decreto Legislativo 198/2006;
- composizione della forza lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione.

Le Parti s'incontreranno, di norma due volte l'anno, rispettivamente nel primo trimestre (Q1) e previa richiesta delle OO.SS. Nazionali, nel quarto trimestre (Q4) con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema delle Relazioni Industriali.

Di norma nell'incontro del Q1 si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL, all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente, nonché alla presentazione dei dati di andamento delle strumentazioni del Lavoro Agile, occupazione, infortuni. Inoltre, nell'incontro del Q1 verranno condivisi il piano di investimenti e i principali progetti per l'anno in corso in tema di Sostenibilità ambientale.

L'incontro del Q4 sarà prevalentemente dedicato all'illustrazione degli andamenti aziendali e degli orientamenti strategici di prospettiva, con particolare riferimento alle materie che presentino prevedibili, importanti ricadute occupazionali, al fine di sviluppare il relativo dialogo nelle sedi opportune.



ASSOLOMBARDA

CAE (NECIC)

L'obiettivo del NECIC - Consiglio Europeo Nestlé per l'informazione e la consultazione - è di fornire uno scambio di informazioni che favorisca dialogo e consultazione sull'andamento dell'azienda e sulle principali decisioni di carattere transnazionale.

Gli argomenti trattati durante gli incontri del NECIC (CAE Nestlé), con particolare riferimento a quelli potenzialmente rilevanti per gli assetti aziendali in Italia, saranno oggetto di specifiche relazioni al Coordinamento da parte della delegazione italiana dei rappresentanti dei lavoratori. Fermo restando le reciproche valutazioni di merito, le relazioni saranno esposte congiuntamente con il rappresentante aziendale per il Mercato italiano presso il NECIC.

Al fine di migliorare la comprensione e la cooperazione reciproche in un contesto internazionale, l'azienda metterà a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori NECIC, per l'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza e all'interno del periodo di mandato, i seguenti corsi di formazione da svolgersi in orario di lavoro e su richiesta:

- un corso di Lingua Inglese, strutturato in lezioni di gruppo (virtual team) oppure, in alternativa, autonomamente in modalità on line;
- un corso di formazione dedicato all'approfondimento del quadro normativo e giuridico di riferimento del CAE.

Il Coordinamento Nazionale

Il Coordinamento Nazionale delle RSU, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo sarà composto di 45 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 sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della riservatezza sulle informazioni classificate come tali. Ai componenti del Coordinamento sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni, secondo la Policy aziendale in tema di trasferte.

Al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi dichiarati e condivisi con il presente Accordo, nel caso in cui a livello locale non si raggiungano le intese necessarie su argomenti di competenza del Sito, gli stessi saranno affrontati in sede negoziale in specifiche riunioni del Coordinamento Nazionale composto da: RSU del Sito interessato Segreterie Sindacali territorialmente competenti e Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA.

Il Comitato ristretto nazionale

Fermo restando le attribuzioni e le prerogative del Coordinamento Nazionale, è istituito un Comitato ristretto, di carattere strategico e preventivo, al fine di fronteggiare attraverso informazioni tempestive e, nelle modalità e nei contenuti, la eventuale evoluzione dello scenario macroeconomico aziendale e i suoi effetti, dovuti in particolare a:

- scelte politiche commerciali e industriali di Gruppo;
- scelte di governance con ricadute in termini di proprietà, controllo, acquisizioni, cessioni, fusioni partnership/joint venture con impatto sull'assetto produttivo e organizzativo del Gruppo;



ASSOLOMBARDA

- ulteriori tematiche specifiche di rilevanza anche internazionale con ricadute nazionali con particolare attenzione agli investimenti tecnologici, digitali e in IA.

A tal fine, saranno programmate, su richiesta delle Parti, specifiche sessioni del Comitato Ristretto dedicate alla condivisione di informazioni urgenti o all'aggiornamento su progetti specifici.

Il Comitato Ristretto sarà composto per parte sindacale dai rappresentanti nazionali di Fai Flai Uila, e per parte aziendale da figure apicali del Gruppo.

Le Parti si impegnano a definire e a trattare di volta in volta con la massima riservatezza le informazioni scambiate nell'ambito delle attività del Comitato Ristretto, in particolare quelle aventi carattere sensibile, strategico o non ancora pubblico, e a non divulgarle a soggetti esterni al Gruppo.

b) Commissioni Bilaterali

Le Commissioni Bilaterali sono lo strumento idoneo a favorire l'approfondimento di tematiche specifiche, al fine di raccogliere ed esaminare dati utili a formulare proposte al Coordinamento relativamente ad argomenti rilevanti a livello nazionale, quali, in via esemplificativa e non esaustiva: ambiente, salute e sicurezza, andamento del mercato, fabbisogni formativi, work life balance, sviluppo della professionalità, modifiche organizzative, welfare contrattuale, ecc.

Al fine di favorire gli approfondimenti utili ad un confronto costruttivo sulle singole tematiche – su richiesta di una delle Parti – potranno, quindi, essere attivate apposite Commissioni Bilaterali di carattere non negoziale.

Ciascuna Commissione Bilaterale sarà composta da 3 membri di nomina sindacale individuati tra i componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU e da altrettanti esponenti indicati dall'Azienda.

Purché sia rispettata la bilateralità, la mancata designazione o partecipazione di uno o più rappresentanti, di parte sindacale o aziendale, non ne inficia la valida costituzione, né l'attivazione.

Tenuto altresì conto della peculiare attività lavorativa svolta sul territorio (Reti di vendita e Informazione medica) sarà attivata una Commissione Bilaterale con il compito di esaminare gli impatti sull'organizzazione del lavoro e di proporre al Coordinamento eventuali interventi correttivi volti ad assicurare il corretto bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro.

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

c) livello di Sito

Si riconferma il ruolo attribuito a livello di Sito alle RSU - con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - relativamente alle materie demandate dal CCNL e dal presente accordo, quali ad esempio: organizzazione del lavoro, orari di lavoro, inquadramento, ambiente, salute e sicurezza.

L'attività relazionale nelle singole Unità dovrà consentire di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità e alle problematiche che possano presentarsi. In particolare, verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento.

In particolare, con riferimento alle normative in materia ESG, le RSU saranno coinvolte, nell'ambito di un dialogo strutturato e continuativo, nella condivisione e nell'analisi delle iniziative riguardanti il personale, le condizioni di lavoro, la tutela dei diritti umani e gli impatti sociali, nonché nei processi di identificazione dei rischi e di definizione, attuazione e monitoraggio dei relativi piani di azione ove previsti.



ASSOLOMBARDA

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

La Direzione aziendale si rende disponibile ad approfondire, su richiesta delle RSU, tematiche attinenti alle problematiche di sito e della rete vendita che vengano a generarsi nel tempo.

È particolarmente importante che il buon livello di relazioni instaurate a livello centrale trovi puntuale e coerente applicazione anche a livello locale.

Anche a livello di sito, su richiesta di una delle Parti, potranno essere attivate Commissioni Bilaterali, con compito istruttorio e non negoziale, per l'approfondimento, in sede tecnica, di problematiche specifiche locali ritenute rilevanti per le relazioni industriali con l'obiettivo di agevolare la condivisione di decisioni operative.

Le RSU di ogni sito avranno a disposizione un personal computer, collegato in rete, con possibilità di accesso ad Internet nel rispetto delle policies informatiche pubblicate sul sito intranet aziendali, nel rispetto dell' art. 11 del vigente CCNL, le RSU di ciascun sito congiuntamente, nonché disgiuntamente, le OO.SS. stipulanti il presente accordo potranno far pubblicare i propri comunicati sulla bacheca elettronica sindacale, inviando il testo via mail ad una persona incaricata dall'azienda di procedere tempestivamente alla pubblicazione.

Per agevolare la partecipazione alle assemblee da parte del Personale dell'area Vendite, in deroga a quanto previsto dalle vigenti normative, l'Azienda riconoscerà loro – una volta l'anno - il rimborso delle spese di viaggio sostenute e documentate, conformemente a quanto previsto dalla vigente Travel Policy.

2. Promozione della Sicurezza, della Salute e del Benessere sul luogo di lavoro

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda.

Le esigenze di tutela della sicurezza e della salute hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi. Allo stesso modo la corretta gestione delle tematiche connesse a sicurezza e salute costituisce, nel rispetto delle rispettive prerogative, un elemento fondamentale nel processo di selezione e di valutazione degli operatori terzi.

Al fine di garantire il benessere evitando qualsiasi tipo d'incidente o problema alla salute dei lavoratori, è necessario continuare a promuovere e diffondere la cultura "zero infortuni", a tutti i livelli ed in tutte le attività aziendali.

Le tematiche relative alla sicurezza e alla salute saranno approfondite dal Coordinamento relativamente a:

- investimenti e iniziative per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, avendo riguardo alla salute e al benessere del lavoratore, al fine di prevenire anche il rischio di stress da lavoro correlato e malattie professionali;
- attività di formazione e informazione per la prevenzione degli infortuni e delle malattie, dirette sia agli aspetti tecnico professionali che a quelli comportamentali;
- monitoraggio delle iniziative BBS (Basic Behaviours Safety) Caring Leadership, Ergonomia destinate 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".

Al fine di agevolare l'approfondimento delle tematiche sopra evidenziate e della sicurezza in azienda in generale, l'azienda si rende disponibile su richiesta degli RLS all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale ex art. 35 comma 1 del D.lgs. 81/2008.



ASSOLOMBARDA

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 di almeno 8 ore per biennio sui temi relativi all'impatto ambientale, con un particolare focus sulle nuove tecnologie e intelligenza artificiale e sul miglioramento continuo del benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro. Sarà garantito inoltre il preventivo coinvolgimento degli RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Ferme restando le responsabilità e le competenze esclusive di ciascun datore di lavoro in tema di salute e sicurezza, a livello di Sito saranno definite le modalità di attuazione di un confronto annuale di carattere "tecnico-informativo" con le imprese terze operanti nel Sito. Il confronto vedrà il coinvolgimento dei rispettivi RSPP e RLS con l'obiettivo di promuovere la tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori operanti nel Sito medesimo.

Di concerto tra le Parti, in ciascun Sito sarà celebrata il 28 aprile o in altra giornata la "Giornata per la salute e la sicurezza sul lavoro": evento rivolto a sensibilizzare e promuovere la diffusione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere sul luogo di lavoro.

Dispositivi di protezione individuale

Nell'ambito dell'erogazione dei DPI aziendali, in presenza di una specifica prescrizione rilasciata dal medico competente, l'Azienda si farà carico dell'intero costo del relativo dispositivo qualora lo stesso non rientri nella dotazione standard aziendale, secondo modalità definite a livello di Sito.

3. Mercato del lavoro, 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 GDO al punto da richiedere risposte sempre più rapide e calibrate.

Nell'ambito del confronto con le RSU saranno, quindi, individuate congiuntamente modalità di organizzazione del lavoro e degli orari volte a conseguire condizioni di flessibilità ed agilità operativa indispensabili per reagire in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati.

Nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL, potranno essere, ad esempio, implementati modelli di distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese e dell'anno, adeguando la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive e conciliandoli con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone, in un'ottica di salvaguardia del "work-life balance".

Quanto sperimentato nel corso degli ultimi anni in Azienda conferma che le esigenze di flessibilità possono essere governate, con un confronto a livello di sito attivato su richiesta di una delle parti, 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.

Inoltre, nel corso di suddetto confronto locale saranno analizzate anche tematiche afferenti al ricambio generazionale, alla situazione dei contratti part-time con particolare riferimento all'incremento dell'orario contrattuale e agli inserimenti lavorativi alla luce dell'evoluzione degli assetti produttivi e organizzativi.

Viene pertanto estesa all'intera azienda la possibilità di attivare il "part time flessibile a tempo indeterminato" secondo la disciplina definita nell'accordo di cui allegato 1.

Le Parti convengono sull'opportunità di soddisfare le ulteriori eventuali esigenze di carattere tecnico, produttivo e organizzativo mediante il ricorso, per tutti i lavoratori interessati, a idonei strumenti di flessibilità - sia di orario che di prestazione - nelle varie forme in cui essa può esplicarsi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL con l'obiettivo di reagire in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati e per garantire la freschezza e la qualità dei prodotti. Confermando gli attuali modelli organizzativi in essere che contengono soluzioni utili a

ridurre l'orario di lavoro a parità di salario a fronte dell'introduzione di elementi di flessibilità lavorativa, l'azienda, su richiesta delle RSU, si impegna a proseguire il confronto sulla materia.

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.

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 persone e delle loro competenze distintive.

Nel contesto occupazionale attuale, caratterizzato da un crescente disallineamento tra domanda e offerta di competenze e dall'evoluzione delle aspettative e degli stili di vita delle nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori, il tema della mobilità geografica assume un ruolo sempre più strategico per la competitività aziendale. Per rafforzare l'attrattività delle proprie sedi, Nestlé intende valutare interventi di sostegno abitativo, alla mobilità interna e strumenti di welfare territoriale. Tali iniziative saranno condivise con le Organizzazioni Sindacali, al fine di assicurarne la piena coerenza con i bisogni specifici dei diversi contesti locali.

4. Appalti

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare attività significative, si incontrerà con le RSU del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata.

Analogamente, le Parti si rendono reciprocamente disponibili ad esaminare le possibilità di "insourcing" di attività e servizi attualmente appaltati, anche attraverso la definizione di specifiche intese sull'organizzazione del lavoro atte a garantire il mantenimento dei medesimi livelli di competitività e qualità del servizio.

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da parte delle aziende appaltatrici - delle normative contributive (DURC) e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di evitare situazioni di dumping contrattuale.

Le Parti sono impegnate affinché ai lavoratori delle imprese appaltatrici operanti all'interno del Sito siano garantite le medesime condizioni di sicurezza e salute previste per i lavoratori dell'Azienda.

Con cadenza annuale l'Azienda fornirà, su richiesta, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza le informazioni relative alla formazione svolta da parte dell'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'Azienda svolgerà un programma di verifica del rispetto delle normative di legge, dei Principi Aziendali Nestlé e dei contratti collettivi applicati da parte delle aziende partner.

Le risultanze di questi interventi di verifica saranno oggetto di analisi e approfondimento tra le Parti, in vista dell'adozione delle eventuali misure correttive che si rendessero necessarie per garantire la piena valorizzazione delle risorse umane e delle loro competenze distintive.



ASSOLOMBARDA

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.

Nell'ambito dell'attuale regolamentazione degli aspetti contrattuali relativi alla gestione degli appalti, viene confermata la vigente rigorosa impostazione dell'azienda in materia di prevenzione igiene e sicurezza sul lavoro rispetto alle ipotesi di sospensione o risoluzione del contratto in essere, nonché la rilevanza del rispetto delle clausole sociali presenti nei CCNL applicati nell'eventuale cambio di appalto.

5. Formazione

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, le Parti riconoscono e confermano particolare importanza alla Formazione che sarà erogata anche mediante progetti formativi condivisi, che saranno oggetto di esame congiunto tramite l'attivazione di un'apposita Commissione Bilaterale, al fine di:

- favorire l'inserimento professionale attraverso l'addestramento dei neo-inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le proprie mansioni;
- diffondere la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, sia in via preventiva, sia in occasione di un eventuale evento infortunistico, in riferimento al quale il lavoratore interessato sarà coinvolto in una sessione formativa "ad hoc", volta ad analizzarne le cause e ad adottare le necessarie azioni di miglioramento;
- sviluppare le professionalità richieste dall'evoluzione delle attività aziendali, per il conseguimento di nuove competenze, nonché per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite;
- sostenere il cambiamento determinato dai processi evolutivi aziendali;
- agevolare il rientro in Azienda dei lavoratori che abbiano usufruito di congedi parentali, con l'obiettivo di valorizzarne le capacità professionali e l'esperienza pregressa.

Ciascun lavoratore potrà accedere al proprio curriculum formativo consultando direttamente, o tramite il responsabile HR di Sito, il proprio profilo personale.

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.

Viene istituita la figura del delegato alla formazione di sito (inclusa rete vendita), uno per ogni organizzazione sindacale stipulante il presente contratto che avrà la prerogativa di confrontarsi con l'azienda sulle tematiche relative ai programmi formativi sviluppati in azienda. Inoltre, è titolato a sottoscrivere per conto della RSU gli accordi sindacali di sito relativi ai piani di formazione finanziata.

I delegati alla formazione verranno nominati dalle Segreterie nazionali nell'ambito dei componenti RSU e verranno comunicata all'azienda entro 60 giorni dalle elezioni della RSU. L'incarico scadrà alla naturale scadenza delle stesse. Di norma entro 60 giorni dalla nomina l'azienda destinerà ai medesimi un programma formativo sui principi e meccanismi della formazione finanziata.

6. Sviluppo professionale

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

- la capacità di estrinsecare le proprie competenze professionali;



ASSOLOMBARDA

- 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, previa richiesta delle parti, a continuare le verifiche periodiche, di norma annuali, 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.

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.

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

- 1) interventi "una tantum" (non esclusivamente monetari) individuali o di gruppo in funzione di singole attività/progetti che abbiano prodotto risultati positivi;
- 2) agli addetti inseriti nei GLM (Gruppi di lavoro Manutenzione) che - a partire dallo Step 3 (propedeutico all'applicazione dei cambiamenti organizzativi) - procederanno a trasferire la metodologia, con giornate di training o di affiancamento ai colleghi, sarà erogato un "gettone di training" pari a € 30,00 lordi/mese, a condizione che abbiano erogato almeno 4 ore di formazione nel mese di riferimento. L'importo del predetto gettone si intende comprensivo di tutte le incidenze contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR;
- 3) agli operatori di produzione coinvolti nei GLA (Gruppi di Lavoro Autonomo) che, superino lo Step 4 - dimostrando, quindi, la capacità di assumersi differenti responsabilità rispetto al passato, con evidenza certificata anche a mezzo di test di fine corso o assesment - fermo restando il livello di inquadramento del CCNL commisurato alla mansione assegnata, sarà riconosciuta - pro-quota - un'indennità mensile di posizione TPM pari a € 50,00 lordi. L'importo del predetto gettone si intende comprensivo di tutte le incidenze contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR. La presente misura si applica limitatamente agli stabilimenti dove suddetta misura è già attiva.

Le parti effettueranno una ricognizione a livello di sito al fine di verificare l'efficacia del sistema sopra descritto rispetto alle finalità previste dalla metodologia NCE ed apportare eventuali correttivi ove ritenuto necessario.

7. Sostenibilità sociale

L'azienda adotta e promuove iniziative di Sostenibilità sociale che contribuiscono a garantire un ambiente di lavoro sano inclusivo e sostenibile, migliorando al contempo la qualità della vita dei dipendenti. Le parti convengono che le iniziative di cui al presente capitolo promuovono e supportano la sostenibilità sociale di impresa e si integrano alle iniziative di sostenibilità ambientale ed economica.

7.1 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro – 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.



ASSOLOMBARDA

Vengono confermate le iniziative di welfare aziendale sottoscritte tra le Parti con specifici accordi in tema di ~~Telelavoro~~, Lavoro Agile (Fab), Smart Working, ed intendono proseguire nella sperimentazione e nell'implementazione di forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e tempo di lavoro che siano:

- basate su una flessibilità *family-friendly*, nella quale l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro sia ricercata tanto nell'interesse dell'Azienda, quanto in quella dei lavoratori;
- idonee a favorire le opportunità di crescita quantitativa e qualitativa, dell'occupazione femminile, anche attraverso iniziative volte ad incentivare il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare e a supportare le esigenze di cura dei figli;
- rivolte in misura prevalente a lavoratori che abbiano figli con disabilità ovvero figli minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione;
- rivolte a quei lavoratori che debbano prestare cure a genitori anziani non autosufficienti.

7.2 Supporto alla genitorialità

Le Parti condividono l'obiettivo di tutelare attivamente la maternità al fine di evitare che questo possa penalizzare le opportunità occupazionali e di sviluppo professionale del personale femminile.

Per questo l'Azienda richiede innanzitutto ai propri manager una sempre più attenta gestione dei tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze legate a questa importante fase della vita, con l'obiettivo di salvaguardare e valorizzare sempre le risorse umane, patrimonio strategico dell'Azienda.

Al fine di favorire il riequilibrio dei ruoli in ambito familiare convinti che ciò possa contribuire positivamente allo sviluppo dell'occupazione femminile, le Parti riconfermano la validità del congedo retribuito, denominato Nestlé Baby Leave, in favore del lavoratore padre/caregiver secondario, come già disciplinato dai verbali di accordo 18 marzo 2022 e 26 ottobre 2022.

7.3 Banca Ore solidale

Le Parti valutano positivamente quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 n.151, c.d. "*banca ore solidale*", che consente ai lavoratori di cedere volontariamente e a titolo gratuito, entro i limiti di cui al D. Lgs 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a colleghi che si trovino nella necessità di assistere figli minori, il coniuge, il convivente attestato da stato di famiglia anagrafica, in condizioni di salute tali da richiedere cure costanti.

Le parti considerano lo strumento della "*banca ore solidale*" un importante contributo di solidarietà tra colleghi ai quali viene affidato un ruolo attivo e partecipativo. L'Azienda, dal canto suo, concorrerà con un numero di ore di permesso retribuito pari ad almeno 50% di quelle cedute dai dipendenti per il singolo caso.

L'istituto della Banca ore solidale verrà attivato nelle singole sedi previa sottoscrizione del verbale di accordo sindacale di cui all'allegato 2 del presente accordo.

7.4 Permessi Health and Family Care

Le parti condividono l'importanza di promuovere iniziative atte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro attraverso l'individuazione di strumenti che consentano ai dipendenti di gestire al meglio le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere, la salute e la qualità della vita nel contesto lavorativo e nella vita privata.

Per quanto sopra a decorrere dal 01 settembre 2026 i dipendenti potranno usufruire del nuovo permesso retribuito "*Health and Family Care*" di 12 ore aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL su base annua rapportate all'orario di lavoro contrattuale, interamente a carico azienda per le seguenti causali:



- I dipendenti fruitori di permessi retribuiti e non retribuiti regolati dalle norme vigenti in materia di assistenza intergenerazionale, di tutela e cura dei figli, di persone con disabilità e caregiver. Il dipendente interessato dovrà presentare all'azienda la documentazione prevista dalla normativa di riferimento per il caso di specie. In via meramente esemplificativa e non esaustiva i permessi di cui al presente capitolo integrano le ore di permesso retribuito e/o non retribuito previste dalle norme in materia di assistenza intergenerazionale, assistenza di persone disabili e/o caregiver e malattia dei figli (legge 104/92, Ccnl vigente, etc).
- I dipendenti che aderiranno agli screening di prevenzione oncologica promossi dalle strutture sanitarie regionali pubbliche per effettuare i relativi esami diagnostici. Il dipendente interessato dovrà presentare all'azienda la documentazione comprovante l'avvenuta partecipazione al programma di prevenzione.

Le ore di permesso *Health and Family Care*, di cui al precedente alinea, devono essere preventivamente concordate con il proprio responsabile e possono essere utilizzate a gruppi di 4 ore, entro l'anno solare di riferimento.

7.5 Contrasto alla Violenza di genere e molestie

Il Gruppo Nestlé si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestie sul lavoro.

L'Azienda promuove una cultura basata sull'inclusione, sulla tutela della diversità e il rispetto dei diritti umani, così come dichiarato dai Principi Aziendali Nestlé, dal Codice Etico Aziendale, dalla Policy sui Diritti Umani e dalla Policy di Nestlé contro Discriminazioni, Violenza e Molestie sul luogo di lavoro nonché dal vigente CCNL, in cui è ribadita tolleranza zero verso qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro.

L'Azienda incentiva la segnalazione, da parte dei lavoratori, di eventuali situazioni di discriminazione, violenza e molestie, tramite lo strumento *Nestlé Speak Up*; si tratta di un'ulteriore possibilità di segnalazione alternativa, oltre alla segnalazione ordinaria e preferibile del canale gerarchico, laddove lo stesso canale gerarchico fosse inappropriato in relazione a particolari circostanze.

L'Azienda adotterà qualsiasi misura ritenga necessaria per affrontare situazioni di discriminazioni, violenza e molestie in modo tempestivo, in conformità a linee guida aziendali, CCNL e normativa vigente.

Le Parti concordano sull'esigenza di proseguire a promuovere e diffondere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa e convengono, pertanto, sull'opportunità di incrementare campagne di sensibilizzazione e formazione sul tema estendere le collaborazioni con i Centri Antiviolenza su tutti i siti aziendali, anche individuando con gli stessi, ove possibile, percorsi in azienda di inserimento lavorativo di vittime di violenza.

Inoltre, le parti si impegnano a divulgare adeguatamente quanto previsto dalla bilateralità nazionale in materia di contrasto alle violenze di genere.

7.6 Telemedicina

Nel corso degli ultimi anni l'accesso alle prestazioni del servizio sanitario nazionale ha registrato alcune criticità in termini di disponibilità e di tempi di attesa. Tali difficoltà si riverberano negativamente sulla vita quotidiana, anche lavorativa, dei dipendenti e delle proprie famiglie. Le parti concordano che gli investimenti in materia di tutela e cura della salute contribuiscono a migliorare il benessere dei dipendenti, il clima nei luoghi di lavoro e le performance aziendali. Per questo motivo a partire dal mese di giugno 2024 l'azienda ha messo a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie un servizio gratuito di Telemedicina.



La Telemedicina offre un Servizio di assistenza medica, disponibile 24 ore su 24, per qualsiasi informazione o suggerimento di carattere medico sanitario, consente la possibilità di effettuare video-consulenze con un Medico Generico o se ritenuto utile con un Medico Specialista. Può essere utilizzata in caso di sintomi che non hanno carattere di urgenza per ricevere le giuste indicazioni nel proseguire gli accertamenti o iniziare le cure tramite la prescrizione di farmaci con ricetta bianca.

I dipendenti potranno consultare medici e specialisti da remoto tramite telefono o App, senza doversi recare fisicamente presso un ambulatorio o un ospedale. L'accesso facilitato ai servizi sanitari tramite la telemedicina può favorire una maggiore consapevolezza della propria salute e una gestione più tempestiva delle condizioni mediche.

Lo strumento è finalizzato a garantire un miglior servizio di prossimità delle prestazioni sanitarie in linea con le esigenze di sostenibilità e inclusione sociale, l'accesso ai servizi è infatti garantito anche in lingua inglese per il personale che non parla la lingua italiana.

Il servizio verrà erogato da un provider esterno selezionato dall'azienda tra i migliori player del mercato di riferimento e i relativi servizi verranno gestiti nel rispetto delle norme sulla Privacy.

L'azienda fornirà le informazioni circa le condizioni e le modalità di accesso alla Telemedicina attraverso apposite sessioni formative e mediante la distribuzione di materiale informativo.

7.7 Part-time

Ferma restando la regolamentazione di altre forme di part time, l'Azienda s'impegna ad aderire - entro il limite del 7% dell'organico di ciascuna Unità - alle richieste di trasformazione temporanea e reversibile del rapporto di lavoro da full-time a part-time, avanzate da lavoratori:

- a) affetti da una qualsiasi grave patologia che comporti il frequente ricorso ad una terapia salvavita;
- b) che debbano accudire il figlio fino al compimento del quarto 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.

7.8 Programmazione dei riposi

Le Parti ribadiscono l'importanza di un'adeguata programmazione della spettanza di Ferie, ROI, ROL, ex festività, ecc., al fine di garantirne la piena fruizione nel rispetto di quanto stabilito dal calendario definito annualmente a livello di Sito, assicurando:

- ✓ ai lavoratori il godimento di un periodo minimo continuativo feriale di almeno due settimane, secondo le previsioni del CCNL;
- ✓ la copertura delle chiusure collettive (es: ponti) definite nel calendario annuo;
- ✓ il soddisfacimento delle eventuali non programmabili esigenze di fermata per ragioni di ordine tecnico organizzativo o produttivo che dovessero emergere in corso d'anno, previo confronto con la RSU di Sito, per l'individuazione delle soluzioni più opportune.

Le spettanze di riposi (ex festività, ROI ecc.) lasciate alla programmazione individuale dovranno essere esaurite entro l'anno di maturazione, salvo diversa formale richiesta aziendale, motivata da imprescindibili ragioni organizzative, tecniche o produttive.



ASSOLOMBARDA

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.

7.9 Welfare contrattuale

Le parti riconoscono nel welfare contrattuale un valido strumento per migliorare il benessere dei lavoratori, delle loro famiglie e favorire il positivo raggiungimento dei risultati aziendali. Per quanto sopra le parti concordano che, in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla normativa in materia, i lavoratori possono convertire su base volontaria a multipli minimi del 20% del valore del PAV in beni e servizi di welfare (Flexible Benefits) previsti dall'art 51 commi 1,2 e 3 del T.U.I.R., a tal fine le Parti stimano favorevole una conversione massima del 60% dell'importo.

Al fine di valorizzare tale strumento la conversione del PAV o delle relative quote avverrà a costi invariati per l'Azienda attraverso il riconoscimento di un importo aggiuntivo, a titolo di incentivo, pari alla quota contributiva relativa all'importo convertito e al netto degli oneri di gestione della piattaforma.

L'opzione di conversione e la relativa percentuale dovrà essere comunicata dal lavoratore entro il mese di marzo. La quota di PAV convertita in servizi di Welfare verrà messa a disposizione del lavoratore in una apposita piattaforma digitale predisposta dall'Azienda e dovrà essere utilizzata dal lavoratore entro il mese di novembre dell'anno di erogazione del PAV.

Nell'utilizzo del credito welfare verrà utilizzato in via prioritaria l'importo convertito a titolo di PAV e solo successivamente quanto reso disponibile a titolo di incentivo aziendale.

- Opzione Cash-back:

L'opzione Cash-back consiste nella riconversione in denaro di quanto è stato convertito in Flexible Benefit ad esclusione di quanto riconosciuto come incentivo alla conversione. La riconversione avverrà in applicazione della normativa fiscale e contributiva in materia. Verrà liquidato in busta paga il valore residuo in Flexible Benefit al netto degli oneri contributivi e fiscali corrisposti dall'Azienda secondo le regole vigenti.

L'opzione Cash-back verrà attivata automaticamente in caso di somme residue convertite e non utilizzate entro il mese di novembre dell'anno di erogazione del PAV oppure su richiesta del dipendente da effettuarsi entro il mese di ottobre per l'intero importo disponibile.

L'elenco dei beni e servizi a disposizione del lavoratore che ha optato per la conversione e le modalità di utilizzo dei medesimi vengono riportate nella piattaforma digitale selezionata dall'azienda per la gestione dei servizi di Welfare.

Rimane inteso che le somme convertite dal lavoratore in servizi di welfare non costituiscono reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utili al computo del TFR.

L'azienda predisporrà dei momenti di approfondimento e formazione sulle modalità di utilizzo dei servizi di welfare anche coinvolgendo le strutture territoriali.



ASSOLOMBARDA

7.10 Iniziative per lavoratori con disabilità

L'azienda favorisce un ambiente di lavoro attento e solidale, adottando misure di supporto all'accoglienza di persone con disabilità e la creazione di un contesto lavorativo inclusivo e positivo per tutti.

A tal fine a far data dal 1° settembre 2026 si adotteranno le seguenti misure in favore dei lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. 68/99:

- l'azienda integrerà il trattamento economico fino al 100% del periodo di comporto ordinario e fino al 50% della normale retribuzione per il periodo di comporto prolungato ex art. 47 del ccnl;
- possibilità di utilizzare i permessi di cui al punto 7.4 *Health&Family Care* anche per lo svolgimento di visite specialistiche, esami diagnostici, analisi cliniche o microbiologiche, nonché per trattamenti terapeutici periodici, strettamente collegati alla condizione di invalidità. Ai meri fini documentali si applicherà quanto previsto dall' art. 2 legge 106/2025 in materia di permessi orari;
- possibilità di utilizzare ulteriori 2 ore di permesso retribuito, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dall'art 7.4 del presente accordo, per la gestione delle pratiche amministrative connesse alla condizione di disabilità o al suo riconoscimento.

8. Premio legato ad Obiettivi

Ai sensi dell'art. 55 del vigente C.C.N.L viene confermato il Premio Annuale Variabile (PAV, con l'obiettivo di riconoscere trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, innovazione e sostenibilità ambientale.

Ciascuna Società erogherà, il Premio Annuale Variabile (di seguito «PAV») e, ove previsti, gli importi previsti dal sistema incentivante destinato al personale dell'Area Commerciale (di seguito «*Incentivo Vendita*»), nonché da altro sistema incentivante per i ruoli che lo prevedono, applicando le disposizioni e le agevolazioni previste dalla Legge 208/2015 e sue successive modifiche e integrazioni, solo se almeno uno degli Indicatori Cancelli di seguito elencati e alternativi tra loro, registrerà un miglioramento rispetto al corrispettivo valore misurato nell'anno precedente.

Il PAV, l'Incentivo Vendita e gli altri sistemi incentivanti saranno eventuali, in quanto erogabili solo qualora si verifichi un miglioramento di almeno uno degli Indicatori Cancelli e variabili, in quanto determinati in funzione dei criteri previsti nel presente Accordo con riferimento al PAV e tramite apposita comunicazione che verrà inviata al dipendente, con riferimento all'Incentivo Vendita e agli altri sistemi incentivanti. Tramite tale apposita comunicazione, verranno previsti, sempre con riferimento all'Incentivo Vendite e agli altri sistemi incentivanti, anche i rispetti ambiti di applicazione, importi lordi massimi e termini e condizioni di erogazione.

❖ ambito di applicazione del PAV

I destinatari del PAV sono individuati in linea generale come segue:

- a) lavoratori a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova e che abbiano lavorato per oltre un mese nell'anno di riferimento del PAV, in relazione all'effettiva presenza lavorativa nell'anno di riferimento. Coerentemente, per i lavoratori con contratto "part-time flessibile", si terrà conto dell'eventuale prestazione aggiuntiva rispetto a quella nominale.



ASSOLOMBARDA

- b) lavoratori a tempo determinato, stagionali o somministrati che abbiano lavorato per oltre un mese nell'anno di riferimento e che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto di lavoro.

Per il personale dell'Area Commerciale, nonché per quello destinatario di un apposito sistema incentivante, gli obiettivi in esso fissati assorbiranno e sostituiranno - sino a concorrenza - quelli del PAV. Nel caso in cui il risultato economico consuntivato dal sistema incentivante individuale risulti inferiore a quello del PAV del Sito di appartenenza, si procederà esclusivamente all'erogazione di quest'ultimo.

❖ **quantificazione ed erogazione del PAV**

L'importo lordo massimo del PAV sarà il seguente:

- Anno 2026 € 2.900
- Anno 2027 € 2.900
- Anno 2028 € 3.110
- Anno 2029 € 3.320

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.

❖ **Obiettivi PAV**

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

- Sviluppo del Business
- Miglioramento della Competitività
- Parametri Gestionali di Sito
- Redditività
- Sostenibilità
- Performance Organizzativa

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

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

Gli obiettivi relativamente all'anno 2026 sono definiti nella tabella All. 3.

❖ **Indicatori Cannello**

L'erogazione del PAV, dell'Incentivo Vendita e di altro sistema incentivante sarà condizionata al miglioramento rispetto all'anno precedente di almeno uno dei seguenti Indicatori Cannello.

Come previsto al punto 1. del presente Accordo, potranno essere effettuate modifiche e/o integrazioni agli indicatori cancello con riferimento all'anno di maturazione del PAV 2026.



ASSOLOMBARDA

Fatturato [NNS]

Misura il fatturato (NNS) registrato rispetto all'anno precedente, a perimetro costante (depurato da acquisizioni e dismissioni di categorie di business). $\text{Fatturato esercizio corrente [NNS current year]} - \text{Fatturato esercizio precedente [NNS Py]} / \text{Fatturato esercizio precedente [NNS Py]}$

Overdue

Misura la % di crediti incassati oltre i termini di pagamento. $\text{Ammontare crediti scaduti} / \text{Totale crediti}$

Lead time chiusura contestazioni

Misura la media del numero di giorni che intercorrono tra la contestazione del cliente e la risoluzione della controversia.

Structural cost [Moge + ffo]

Misura l'incidenza in % dei costi strutturali rispetto al fatturato. $\text{Moge + ffo [€]} / \text{NNS [€]} \text{ current year} = \text{Moge + ffo [€]} / \text{NNS [€]} \text{ previous year}$

Indicatori di sostenibilità ambientale

a) Riduzione consumi di energia elettrica

L'indicatore misura la riduzione di consumi di energia elettrica utilizzata per tonnellata di prodotto monitorato in termini di GJ/ton a volumi di BU

b) Riduzione consumi di acqua

L'indicatore misura la riduzione di consumi di acqua per tonnellata di prodotto monitorato come m3/ton prodotta a Volumi di BU

Risorse Umane

Obiettivo di efficientamento ed ottimizzazione dei processi payroll, di amministrazione del personale e talent acquisition, anche attraverso l'implementazione di strumenti digitali.

8.1 Obiettivi di Nestlé Italiana Spa (e Nestlé Shop, NGSI)

➤ Sviluppo del Business (20% del PAV)

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

a) Organic Growth (15%)

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

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

b) Market Share (5%)

Il miglioramento delle Quote di Mercato nell'anno solare di riferimento calcolato attraverso la "weighed gap methodology" determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

- al 100% in caso di risultato pari o superiore a - 30 punti base;
- all' 80% in caso di risultato compreso tra -100 e - 31 punti base;



ASSOLOMBARDA

- all' 60% in caso di risultato compreso tra - 150 e - 101 punti base.

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

➤ **Miglioramento della Competitività (40% del PAV)**

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

- a) per i Siti Produttivi attraverso il parametro del Conversion Cost, che misura i costi di trasformazione necessari – in ciascun Sito - per la realizzazione del prodotto finale.
Il Conversion Cost è composto dai costi variabili di: energia, lavoro e manutenzione.
Determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:
- al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento al 100%
 - all' 80% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 90 e 99%
 - al 60% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 80 e 89%

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

- b) per la Sede di Assago attraverso il parametro dei Costi MOGE che misura i costi commerciali, amministrativi ed informatici rilevabili dal Bilancio interno di Nestlé Italiana Spa.
I Costi MOGE sono composti da: costo del lavoro, costi accessori (telefonata, spese viaggio, noleggio e manutenzione auto, carburanti...), costi per consulenze, costi di struttura (affitti, utenze, servizi ammortamento dei cespiti...) e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:
- al 100% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento al 100%
 - all' 90% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 90 e 99%
 - al 60% in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'anno di riferimento tra 80 e 89%

➤ **Parametri Gestionali di Sito (40% del PAV)**

In ciascun Sito saranno individuati un massimo di tre Parametri cui collegare altrettante quote di PAV commisurate al livello di raggiungimento degli obiettivi di incremento di Qualità, Produttività, Efficienza Innovazione, Prevenzione sulla Sicurezza e Sostenibilità ambientale.

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

Per gli addetti della Sede di Assago, in via transitoria, in assenza di specifici obiettivi di Sito i parametri di cui sub 3. potranno essere sostituiti dalla media dei risultati ottenuti dagli altri siti.

8.2 Obiettivi di Nestlé Purina Commerciale S.r.l.

Il miglioramento delle performance complessive dell'Azienda rispetto agli obiettivi di crescita (OG e MS) e di competitività (Moge) viene calcolato dall'andamento dei seguenti Parametri:

Organic Growth (50%)

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and green ink.]



ASSOLOMBARDA

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

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

Market Share (10%)

Il miglioramento delle Quote di Mercato (Omnichannel) nell'anno solare di riferimento rispetto alla crescita della categoria Petfood calcolato in misura % e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

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

Costi Moge (40%)

Il parametro dei Costi Moge che misura i costi commerciali, amministrativi ed informatici rilevabili dal Bilancio interno di Purina Commerciale Spa.

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

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

8.3 Obiettivi di Sanpellegrino Spa

✓ Parametro di Redditività

COP1 che misura la profittabilità del mercato a costi variabili (di produzione e di trasporto) reali cui sarà destinato il 10% del PAV e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

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

✓ Parametro Gestionale cui sarà destinata una quota pari al 60% 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 già menzionato 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;
- Inoltre, in ciascun sito verrà individuato almeno un parametro cui collegare altrettante Quote di PAV commisurate al livello di raggiungimento degli obiettivi di Sostenibilità ambientale.

Relativamente ai parametri sopra, 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).

- Per la Sede di Assago - in via transitoria, in assenza di specifici obiettivi gestionali di Sito il parametro Gestionale potrà essere sostituito dalla media dei risultati ottenuti dagli altri Siti cui sarà destinata una quota pari al 50% del PAV.
- ✓ **Parametro di Performance Organizzativa** – pari al 20% 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 periferico – 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.

✓ **Parametro costi Moge (solo Sede Assago)**

Per la Sede di Assago, il parametro dei **Costi MOGE** pari al 30% del PAV, misura i costi commerciali, amministrativi ed informatici rilevabili dal Bilancio interno di Sanpellegrino Spa. I Costi MOGE sono composti da: costo del lavoro, costi accessori (telefonata, spese viaggio, noleggio e manutenzione auto, carburanti...), costi per consulenze, costi di struttura (affitti, utenze, servizi ammortamento dei cespiti...) e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:

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

✓ **Parametro Sviluppo del business** (10% del PAV). Il miglioramento delle performance dell'Azienda rispetto

Agli obiettivi di crescita viene calcolato dall'andamento del parametro **Organic Growth** che misura l'incremento di fatturato (NNS) registrato rispetto all'anno precedente, a perimetro costante (depurato da acquisizioni e dismissioni di categorie di business) e determina l'erogazione della relativa Quota di PAV:



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

8.4 Obbiettivi di Solgar Spa

Sviluppo del Business (60% del PAV)

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

c) Organic Growth (40%)

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

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

d) Crescita a sell out (20%)

Registra il valore complessivo delle vendite effettuate nell'anno solare di riferimento sul canale farmacie e parafarmacie rispetto alle vendite effettuate nello stesso periodo dell'anno precedente e determina l'erogazione della relativa quota di PAV:

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

Miglioramento della Competitività (40% del PAV)

Al miglioramento della competitività viene collegata una quota di PAV commisurata al livello di raggiungimento dell'obiettivo *On time delivery* (*Allestimento tempestivo delle consegne da parte del magazzino*), che misura la % di consegne evase in tempo dal magazzino (n° di delivery con data uscita merci < data prevista consegna/ Totale N° consegne). L'erogazione della relativa quota di PAV avverrà:

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

9. Modalità, decorrenza e durata

Le Parti si danno atto e concordano che:

- ai sensi dell'art. 1 della legge n. 297/1982, l'importo del PAV è escluso dal computo del TFR;
- 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.



ASSOLOMBARDA

- ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 e successive modificazioni il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda;
- 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 incontreranno sia a livello di Coordinamento, sia specificatamente a livello di sito, al fine di monitorare e valutare la coerenza del sistema premiante.

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2029, salvo le eventuali decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto per

Nestlé Italiana spa,
Nestlé Purina Commerciale Srl,
Nestlé Shop Srl,
Nestlé Global Services Italy Srl
Sanpellegrino Spa,
Solgar Italia Multinutrient Spa

FAI-CISL
FUCINE BORGOMASCO
FLAI-CGIL

Coordinamento RSU

Allegato 1 all'accordo sindacale del 23 giugno 2026

Disciplina part time flessibile a tempo indeterminato

Premesso che le Parti

- Hanno sottoscritto in data odierna l'Accordo integrativo aziendale per il periodo 2026-2029;
- Nel predetto accordo hanno convenuto sull'opportunità di estendere all'intera Azienda la possibilità di attivare il "part time flessibile a tempo indeterminato" secondo la disciplina di seguito definita.

Ciò premesso la Parti hanno convenuto quanto segue:

1. Il contratto "part time flessibile a tempo indeterminato" intende soddisfare le esigenze di flessibilità della prestazione lavorativa in un quadro di stabilità dei rapporti di lavoro.
2. Il contratto part time flessibile a tempo indeterminato sarà disciplinato dai seguenti patti e condizioni:
 - a) l'orario lavorativo teorico sarà fissato dal contratto individuale tra un minimo di 20 ore settimanali (pari a 1.040 ore annue) ed un massimo di 30 ore settimanali (pari a 1.560 ore annue), con corrispondente onere retributivo e contributivo da parte dell'Azienda, secondo le consuete modalità;
 - b) la prestazione lavorativa effettiva varierà nel corso dell'anno solare, coerentemente con le esigenze produttive, organizzative e di stagionalità, secondo quanto previsto dal calendario lavorativo del sito condiviso con la RSU;
 - c) le prestazioni aggiuntive rispetto all'orario teorico settimanale daranno luogo all'attribuzione di corrispondenti ore di riposo aggiuntivo individuale da utilizzare nei periodi di minor impegno produttivo a completamento dell'orario teorico;
 - d) le maggiorazioni a partire dalla 41ª ora di prestazione settimanale saranno di regola retribuite. In fase di definizione del calendario annuo, Azienda e RSU potranno altresì definirne la conversione in ore di riposo aggiuntivo da utilizzare ai sensi del precedente punto c);
 - e) durante le giornate programmate per il riposo individuale a recupero delle prestazioni eccedenti l'orario teorico saranno irrilevanti le eventuali altre causali di assenza (es. malattia);
 - f) in fase di definizione del calendario annuo sarà definita la destinazione, nonché la modalità di liquidazione delle ore lavorative prestate in eccedenza rispetto all'orario annuale teorico durante l'anno solare precedente.
3. La disciplina di cui ai punti precedenti e i trattamenti che ne scaturiscono non sono cumulabili con la disciplina di cui all'art. 20 del vigente CCNL Industria Alimentare, in quanto determinano un trattamento complessivo di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL stesso, dando vita ad un sistema che, privilegiando il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, appare idoneo a ridurre le aree di precarietà che, diversamente, deriverebbero dalle esigenze di flessibilità operativa.

4. Fatte salve eventuali preesistenti intese o consuetudini in atto a livello locale, l'implementazione del part time flessibile, secondo la disciplina qui convenuta, sarà oggetto di verifica congiunta a livello locale con cadenza semestrale, anche al fine di adottare le eventuali modifiche, idonee a rendere la presente disciplina maggiormente aderente alle reciproche esigenze.
5. Resta inteso che i lavoratori titolari di contratto part time flessibile avranno il diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo pieno per l'espletamento delle medesime mansioni cui sono addetti o altre mansioni equivalenti riconducibili al medesimo livello e categoria.
6. Nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero dell'aumento della sua durata, si farà riferimento alle prassi in atto nel Sito.
7. La disciplina del part time flessibile di cui al presente accordo potrà essere applicata anche ai contratti di apprendistato professionalizzante.
8. Le Parti si danno atto che il rapporto part time flessibile a tempo indeterminato ha, come presupposto essenziale, la piena adesione individuale alla disciplina definita nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto per

Nestlé Italiana Spa

Nestlé Purina Commerciale Srl

Nestlé Shop Srl,

Nestlé Global Services Italy Srl

Sanpellegrino Spa

Solgar Italia Multinutrient Spa

ASSOLOMBARDA

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Coordinamento RSU

Allegato 2

VERBALE DI ACCORDO
CESSIONE PERMESSI A TITOLO GRATUITO
(cd. BANCA ORE SOLIDALE)

Addì xxxxxx in xxxxxx (xx),

- la Società xxx Stabilimento di xxxxxx, di seguito per brevità 'Azienda' o 'Società', rappresentata da xxxxxx e xxxxxxxx, con l'assistenza di xxxxxxxx in persona di xxxxxxxx
- e
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali Fai, Flai Uila in persona rispettivamente di xxxxxxxx, xxxxxxxx, unitamente alla RSU dello Stabilimento di xxxxxxxx

Premesso che:

- a. l'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015 stabilisce che con Accordo collettivo possa essere disciplinata la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati a favore di altri colleghi dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- b. le Parti convengono sull'opportunità di disciplinare, su base esclusivamente volontaria e a titolo gratuito, la cessione da parte dei dipendenti di quote di permessi retribuiti maturati e non goduti e/o quote a titolo di ferie aggiuntive maturate e non godute (intendendosi per tali le giornate di ferie maturate per norma contrattuale oltre quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66), a favore di un collega che si trova nella situazione di 'grave necessità' per assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015 e art. 46 bis del CCNL vigente.

Tutto ciò premesso

le Parti convengono quanto segue.

1. Le premesse sono parte integrante del presente Accordo e ne chiariscono il significato.
2. Le parti concordano di estendere la disciplina della banca ore solidale a favore di colleghi che si trovino nella situazione di 'grave necessità' per assistere i figli minori o il coniuge o convivente previa attestazione di stato di famiglia anagrafica.

3. Al fine dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità di cui alla lettera b) delle premesse, potranno avanzare la richiesta alla Direzione Aziendale, attraverso il proprio responsabile HR, di utilizzo della banca ore solidale. La richiesta dovrà essere corredata dalla certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata da struttura sanitaria pubblica.
4. Sussistendo i requisiti per l'accoglimento della richiesta, la Direzione aziendale procederà ad informare tutti i lavoratori dell'attivazione dell'istituto della banca ore solidale specificando il periodo nel quale sarà possibile effettuare la donazione.
5. Il personale interessato a effettuare la donazione dovrà presentare alla Direzione aziendale il modulo debitamente compilato e sottoscritto di cui all'allegato xx del presente accordo.
6. Saranno cedibili esclusivamente ore di ROL e ferie aggiuntive, nella misura minima di ore 1 (una), per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale.
7. Le ore cedute vengono convertite nel corrispondente importo economico lordo, calcolato sulla base della retribuzione del dipendente cedente al momento della cessione. L'importo complessivo raccolto viene diviso per la retribuzione oraria del collega destinatario, così da determinare il numero di ore di permesso retribuito spettanti. Il lavoratore destinatario con rapporto di lavoro a tempo determinato potrà fruire di un equivalente di quote tali da non superare la data di scadenza del contratto di lavoro.
8. L'Azienda concorrerà con un numero di ore di permesso retribuito aggiuntive pari al 50% di quelle cedute dai dipendenti per il singolo caso.
9. Le Parti convengono che le ore cedute rimarranno nella disponibilità dell'interessato per il perdurare della situazione di necessità, con rinuncia da parte dei cedenti a qualsiasi diritto o prerogativa derivante da legge e/o da contratto su quanto donato.
10. Potranno presentare domanda di accedere all'istituto solo i dipendenti che al momento della richiesta abbiano meno di 5 giornate residue tra ferie/ROL/ex festività.
11. L'azienda garantirà l'anonimato del personale che aderirà all'istituto della Banca ore solidale e dei relativi beneficiari. Tutte le operazioni relative all'attuazione dell'istituto saranno svolte nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.
12. In caso di futuri interventi legislativi e/o della contrattazione collettiva nazionale in materia, le Parti si incontreranno al fine di verificare la necessità di eventuali adeguamenti e/o modifiche al presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

f

LA SOCIETÀ

B
G
P
S
E
C
H
C
A

LA R.S.U.

LB

YD

hi
N

Mr
L
M

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Amministrato P
P

TH

S

Re

Q

Am

S
U

A

Am

Re M

Pa

Q

X

P

W
L

B
S

MR
Favre

P

Q
P

CU

B
P

All. 1

Spettabile

XXXXXXXXXX spa

Sito di xxxxxxxx

Il/La sottoscritto/a

preso atto del Verbale di Accordo del xxxxxxxx, manifesta la propria libera ed irrevocabile volontà di rinunciare a titolo gratuito e definitivo a tante quote retributive corrispondenti a:

- n° ... ore di permessi individuali retribuiti maturati e non goduti;
- n° ... ore di ferie aggiuntive maturate e non godute.

affinché le stesse siano accreditate, sotto forma di permesso retribuito, a favore del collega richiedente l'attivazione dell'istituto della banca ore solidale come da comunicazione aziendale del

In fede.

Data e firma

Allegato 3

Obbiettivi KPI PAV 2026

Nestlè Italiana, NGSI e Nestlè Shop

INDICATORE	TGT '26
ORGANIC GROWTH	2,8%
Conversion cost San Sisto (eur/KG)	1,71
CONVERSION COSTS PORTOGRUARO (€/MT)	126,2
MOGE ZEur (% NNS)	8,2%

Purina Commerciale

INDICATORE	TGT '26
ORGANIC GROWTH	3,5%
MARKET SHARE (Value Gap vs categoria)	0
MOGE ZEur (% NNS)	8,2%

Sanpellegrino

INDICATORE	TGT '26
ORGANIC GROWTH	2,2%
COP1	11%
COSTI MOGE	37.835 k€

Solgar

INDICATORE	TGT '26
ORGANIC GROWTH	10,5%
CRESCITA A SELL OUT	7%
ON TIME DELIVERY	98%