



qualità, gusto e piacere

Verbale di accordo

Milano, 14 settembre 2026

Tra

la Società BOLTON FOOD S.p.A. (di seguito "Società", "Bolton") rappresentata da Davide Gugliotta, Marta Faccin, Valentina Vitali, Giulia Capelli, Francesca Vaghi, Virginia Ferrero assistita da Unione Italiana Food nelle persone di Alessandro Glisenti ed Ermelinda Biondi

e

FAI-CISL, FAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali, nelle persone di Gianni Alviti e Paolo Tosti, Marco Gentile, Giorgio Carra e Sonia Vasta

le strutture territoriali interessate

il coordinamento delle RSU

(la Società e le OO.SS. congiuntamente le "Parti")

Premesso che:

Il contesto di mercato in cui opera Bolton Food è caratterizzato da una crescente complessità, da dinamiche di consumo differenziate tra i Paesi e da una pressione competitiva sempre più elevata, che richiede scelte strategiche orientate alla competitività di lungo periodo.

Il mercato di riferimento è inoltre fortemente influenzato da fattori esogeni, quali l'andamento dei mercati internazionali delle materie prime, dei costi energetici e logistici, che determinano forti oscillazioni dei costi di approvvigionamento, sui quali l'Azienda dispone di margini di intervento limitati e non strutturali:

Tali dinamiche evidenziano la necessità di rafforzare strutturalmente volumi, quote di mercato e produttività, superando una logica prevalentemente promozionale. L'evoluzione del mix produttivo, sempre più concentrata su specifici formati e linee a maggiore efficienza, rende necessaria una maggiore flessibilità operativa e organizzativa, per garantire una risposta tempestiva alle esigenze del mercato e del network industriale globale.

La sostenibilità delle performance industriali è strettamente connessa alla qualità del prodotto, alla sicurezza degli ambienti di lavoro e alla capacità di coinvolgere attivamente le persone nei processi di miglioramento continuo.

Le Parti riconoscono che la produttività e l'efficienza industriale nascono dall'equilibrio tra investimenti, organizzazione del lavoro, competenze e responsabilità condivise.



qualità, gusto e piacere

L'Azienda conferma il proprio impegno a valorizzare le persone, investendo in sicurezza, formazione, qualità, e riconoscendo i comportamenti orientati alla collaborazione, all'adattabilità e al raggiungimento dei risultati.

È comunque volontà di Bolton perseguire gli obiettivi sopra indicati, attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici e lavoratori attraverso le strutture di loro rappresentanza, nonché confermando una particolare attenzione alla sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti condividono la necessità di proseguire nella costruzione di un dialogo sindacale che consenta di conciliare competitività aziendale, sostenibilità economica, tutela dell'occupazione e valorizzazione del lavoro, in un'ottica di crescita responsabile e di impegno reciproco.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Si conferma il Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL al quale si riconosce la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità produttive.

Il coordinamento è composto dai componenti delle RSU (anche della Forza Vendite) in carica e appartenenti alle OO.SS. sopracitate.

Nel quadro di riferimento dell'art. 2 del CCNL dell'Industria Alimentare, si terrà un incontro all'anno, previsto di norma in primavera, in merito ai temi e alle aree d'intervento di seguito riportate e che fornirà informazioni sui seguenti temi:

1. le prospettive economiche e di mercato della società;
2. i volumi complessivi per ogni stabilimento;
3. l'andamento degli Investimenti, con particolare riferimento alle Innovazioni di Prodotto e all'Intelligenza Artificiale;
4. appalti e terzizzazione;
5. la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale;
6. l'andamento degli indicatori fissati come obiettivi del premio variabile;
7. l'andamento occupazionale;
8. la situazione aderenti ad Alifond;
9. aggiornamenti relativi alle attività del CICEB da parte del coordinatore EFFAT;
10. informazioni sulle politiche ed iniziative in ambito Sostenibilità;
11. eventuali aggiornamenti del codice etico aziendale;
12. attività svolte in merito al tema della parità di genere;
13. eventuali aggiornamenti in materia di ESG;
14. quadro generale sulle strutture internazionali con riferimento alla Business Unit Bolton Food.



qualità, gusto e piacere

In occasione dell'incontro informativo annuale la Direzione Aziendale consegnerà alle Segreterie Nazionali delle O.O.S.S. con sei giorni di anticipo sulla data dell'incontro prevista la relativa documentazione.

Entro la fine del primo trimestre dell'anno la Società trasmetterà il Bilancio di Bolton Food Italia e il rapporto biennale della parità.

Comitato ristretto

Le Parti condividono che, in presenza di rilevanti processi di riorganizzazione o di mutamenti degli indirizzi strategici, anche con riferimento agli impatti derivanti dall'Intelligenza artificiale, un'adeguata informazione, fornita in tempi congrui e coerenti con i rispettivi ruoli definiti dal modello di relazioni sindacali in atto, costituisce un elemento essenziale per il mantenimento di costruttive relazioni industriali. A tal fine, è costituito un Comitato Ristretto formato per parte aziendale dalla Direzione HR e per parte sindacale dai rappresentanti nazionali di Fai, Flai e Uila.

Le Parti si impegnano a trattare con la massima riservatezza le informazioni scambiate nell'ambito delle attività del Comitato Ristretto.

A livello di sito produttivo si terrà, di norma nel corso del periodo compreso tra settembre e dicembre di ciascun anno, uno specifico incontro informativo sulle materie stabilite dal CCNL quali oggetto di informazione con focus e riferimento al sito interessato. Tale incontro informativo si terrà con le RSU di sito assistite dalle Segreterie Territoriali competenti. La Società trasmetterà alle segreterie territoriali la documentazione sei giorni prima dell'incontro.

Le Parti condividono il ruolo del CICEB quale sede di informazione e consultazione sui temi strategici della Business Unit Bolton Food a livello europeo e globale.

Pertanto, l'Azienda conferma il proprio impegno alla riattivazione del CICEB, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e delle direttive europee di riferimento, con l'obiettivo di completarne la ricostituzione entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Rappresentanze sindacali Unitarie (R.S.U.)

Gli incontri tra Direzione aziendale e R.S.U. di sito rappresentano l'ordinaria e continuativa forma di confronto e dialogo per le tematiche sindacali riconducibili all'unità di riferimento.

Con questa premessa, resta inteso che ulteriori riunioni potranno essere attivate su richiesta di una delle due Parti.

Nell'ambito di questa sfera di relazione, le R.S.U. possono farsi assistere dalle Segreterie Territoriali di riferimento.

COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Le Parti, anche sulla scorta dell'esperienza già effettuata in passato nei siti, confermano che un sistema di relazioni sindacali orientato alla ricerca di soluzioni condivise costituisce



qualità, gusto e piacere

un valore partecipativo da realizzarsi anche mediante la costruzione di un patrimonio comune di conoscenze.

Coerentemente, le Parti potranno concordare circa le modalità di costituzione e la composizione di specifiche commissioni di natura tecnica e non negoziale in merito a tematiche di reciproco interesse (ad es. sicurezza sul lavoro, strumenti di partecipazione, organizzazione del lavoro a fronte di rilevanti innovazioni tecnologiche, occupazione, conciliazione tempi di vita/lavoro, welfare aziendale, formazione etc.).

In conseguenza dei principi sopra condivisi, le Parti si danno atto della prosecuzione dei lavori della Commissione tecnica bilaterale di sito a carattere non negoziale "Bolton Manufacturing Excellence" (BMX), prevista dall'accordo 2023, per entrambi i siti.

2. OCCUPAZIONE

La Direzione Aziendale e le organizzazioni sindacali, preso atto che il sistema di gestione dei flussi occupazionali in vigore ha dato risultati positivi, intendono valorizzare e consolidare le esperienze precedenti e rendere il percorso di stabilizzazione occupazionale progressivo sempre più basato su criteri condivisi e formalizzati.

Tale percorso garantisce che i lavoratori stagionali, sulla base di una graduatoria formulata applicando i criteri di seguito indicati, qualora si rendesse necessaria l'assunzione a tempo indeterminato e con contratto di lavoro part-time verticale per le medesime mansioni, avranno diritto di precedenza.

Analoga procedura si utilizzerà per i lavoratori part-time verticali allorquando si rendessero necessarie trasformazioni a tempo indeterminato e pieno o nell'ipotesi di incremento dell'orario di lavoro part-time.

Tale precedenza verrà attuata sulla base di una graduatoria definita su due criteri a cui verranno attribuiti i punteggi specifici concordati:

- Professionalità
- Competenze Organizzative

A parità di punteggio si prenderanno in considerazione i criteri integrativi di:

- Anzianità aziendale
- Carichi di famiglia

La sommatoria dei punteggi stabilirà la graduatoria cui l'Azienda si atterrà nel procedere alle assunzioni, fatto salvo le norme previste per l'assunzione delle fasce deboli.

Resta inteso che, qualora all'interno della graduatoria non vi fossero le professionalità necessarie, la Direzione le ricercherà nel mercato del lavoro.

In tale contesto, le Parti condividono di estendere anche al sito di Aprilia i criteri già applicati presso il sito di Cermenate per i percorsi di stabilizzazione, assicurandone l'applicazione nel rispetto delle specificità organizzative dei singoli stabilimenti.



qualità, gusto e piacere

Le Parti ritengono che tale strumento costituisca un modello di gestione delle diverse tipologie contrattuali sia con riferimento alla flessibilità organizzativa che alle legittime aspirazioni di stabilizzazione dei lavoratori.

La Società, al fine di favorire l'occupazione giovanile, proseguirà nella realizzazione di attività di tirocini formativi per i giovani neolaureati, che considera esperienze propedeutiche al conseguimento di opportunità di stabile occupazione e conferma altresì la cooperazione, anche in ambito associativo, a supporto del network formativo degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), rendendosi disponibile – a fronte di esigenze specifiche e nell'ambito dei corsi di interesse aziendale – ad ospitare e formare gli studenti dei corsi ITS. Di tali progetti la Società informerà preventivamente la RSU di sito.

Con riferimento all'organizzazione del lavoro nel sito di Aprilia si terrà uno specifico incontro in merito all'andamento occupazionale, tipologie contrattuali ed eventuale attivazione di percorsi di cui al primo capoverso del presente capitolo.

Per il sito di Aprilia, con riferimento ai lavoratori occupati con orario di lavoro part-time verticale (PTV) in regime di clausola elastica, l'Azienda si rende disponibile ad esaminare possibili soluzioni organizzative connesse alle modalità di richiamo in servizio articolate su più periodi infra-mensili ma inferiori a quindici giorni. A tal riguardo, l'Azienda - ove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative – adotterà di norma strumenti idonei a tenere conto di tali situazioni con riguardo ai periodi utili alla maturazione degli istituti indiretti e differiti, fermo restando che eventuali utilizzi di giornate di ferie non potranno assumere rilevanza quali prestazioni effettive ai fini delle maggiorazioni.

2.1 LAVORO NOTTURNO

Per quanto attiene alle specifiche esigenze organizzative e produttive del sito di Cermenate, le Parti – fermo restando le titolarità negoziali - rinviando a quanto previsto dagli Accordi del 8 gennaio 2025, del 27 marzo 2025 e del 24 novembre 2025 (Allegati), da intendersi integralmente richiamati e parte integrante e sostanziale del presente accordo integrativo aziendale, anche relativamente alla durata degli stessi. Eventuali modifiche al termine della vigenza dell'integrativo aziendale saranno oggetto di confronto tra Azienda ed RSU.

Le Parti concordano che le pattuizioni degli accordi sopra citati troveranno applicazione per tutto il personale che sarà a vario titolo coinvolto nel lavoro notturno. Le Parti confermano i meccanismi di consultazione previsti dai sopracitati accordi.

Le Parti concordano altresì che il valore del ticket restaurant sarà incrementato a euro 9,00 a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e a euro 10,00 a decorrere dal 1° gennaio 2027.

3. PERSONALE IMPIEGATIZIO

Per il personale impiegatizio con orario di lavoro a giornata, si conferma una flessibilità di orario in entrata ed in uscita come di seguito specificato:



qualità, gusto e piacere

- In entrata dalle h. 8.00 alle h. 9.30 ed in uscita dalle h. 17.00 alle h. 18.30.
- Il recupero del tempo di lavoro derivante dall'ingresso effettuato nella fascia di entrata di cui sopra si intende per frazioni di minuti e deve essere effettuato entro la medesima giornata.

Una differente gestione degli orari viene mantenuta per il personale impiegatizio che svolge attività anche su turno, in relazione ad esigenze produttive e di logistica.

Le Parti si danno atto di condividere le policy già in atto in materia.

Per i lavoratori della sede di Milano e per quanto riguarda gli impiegati dei siti produttivi relativamente alle giornate in cui viene svolta attività in smart working, il valore del ticket elettronico è confermato a € 12, secondo le modalità di erogazione già in atto.

4. SMART WORKING

Le Parti, riconoscendo che il benessere organizzativo può costituire un elemento di competitività se capace di coniugare esigenze organizzative e conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ritengono che le modalità di lavoro agile attualmente definite, con riferimento agli accordi e alle policy in vigore, costituiscono uno degli strumenti che realizzano tali finalità.

5. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

La Parti convengono che la formazione dei lavoratori costituisce uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti, confermando il sistema contrattuale di cui all'art. 3 del vigente CCNL quale strumento principale per garantire ai lavoratori il diritto alla formazione.

Anche negli ultimi anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma dell'*e-learning* e attraverso la forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica ed organizzativa, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

In tale logica, le Parti concordano di mantenere il libretto formativo del lavoratore su cui la Direzione annoterà tutti gli eventi formativi attuati in Azienda. Sarà consegnato al lavoratore, in formato digitale, compilato entro un mese dalla richiesta.

Viene confermata la prassi in atto di attribuzione di mezz'ora di formazione sui diritti del lavoro e sindacali a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo nell'ambito degli interventi formativi per gli operatori neoassunti.

Le Parti, consapevoli che i processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione possono generare necessità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori, anche al fine di garantire il livello di occupabilità individuale, convengono sul valore di una diffusa formazione per la realizzazione di quanto sopra.



qualità, gusto e piacere

In continuità con quanto da sempre fatto, l'Azienda condividerà con la RSU di sito la pianificazione delle azioni formative annuali utili allo sviluppo delle competenze dei dipendenti del sito, anche con riferimento ad eventuali nuovi temi (digitalizzazione, Intelligenza Artificiale).

Le Parti, inoltre, condividono l'obiettivo di incentivare, riconoscere e premiare, anche nella logica della polivalenza, le competenze organizzative degli operatori degli stabilimenti che, pur non modificando il contenuto sostanziale delle mansioni prevalenti, evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti.

In coerenza con gli impegni richiamati nell'ambito del progetto "*Bolton Manufacturing Excellence*" (BMX), le Parti prendono atto che sono in corso le attività delle Commissioni non negoziali di sito relative alle attività di aggiornamento dei mansionari. Tale attività si inserisce nel più ampio percorso di evoluzione dei modelli organizzativi ed è orientata a favorire una maggiore coerenza delle declaratorie contrattuali con l'evoluzione dei ruoli, delle competenze richieste e dell'organizzazione del lavoro.

Nel rispetto della classificazione del personale prevista dal CCNL e degli esiti dei lavori della Commissione ivi istituita in materia, le Parti convengono sulla centralità del ruolo regolatorio del CCNL. In tale quadro, l'Azienda ha rappresentato la volontà di sviluppare, nel corso del periodo di vigenza del presente contratto, un sistema strutturato di valorizzazione delle competenze professionali, in coerenza con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Gli esiti della Commissione non negoziale "*Bolton Manufacturing Excellence*" (BMX) formeranno oggetto di confronto sindacale per l'eventuale introduzione di meccanismi di incentivazione.

6. SALUTE E SICUREZZA

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

Le esigenze di sicurezza del lavoro hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi. A tal fine l'azienda si impegna ad informare preventivamente gli RLS, per quanto di competenza, a fronte di iniziative ed interventi di miglioramento in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

L'Azienda, inoltre, si impegna a realizzare degli specifici momenti, anche eventualmente nell'ambito di una giornata dedicata a salute e sicurezza con il coinvolgimento RLS, di attività ed iniziative di sensibilizzazione volti a promuovere la cultura della salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro per tutto il personale dei siti produttivi.

Le Parti condividono altresì che occorre continuare ad impegnarsi costantemente per raggiungere e mantenere obiettivi di sicurezza superiori a quelli previsti dalla legislazione vigente tramite l'applicazione di standard più rigorosi di quelli richiesti.



qualità, gusto e piacere

Le Parti continuano quindi a porsi obiettivi di continuo miglioramento sulla sicurezza del lavoro che costituisce un aspetto fondamentale nella responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti concordano che la miglior strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori nonché da una indispensabile e costante formazione, anche con riferimento alla valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di sistemi di intelligenza artificiale.

Considerata l'importanza del tema sicurezza sul lavoro sarà assicurata l'interlocuzione in Azienda delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza RLS e gli RSPP delle aziende operanti nel sito attraverso l'organizzazione di un incontro periodico, in ciascun sito produttivo, per un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambiente.

In questo contesto viene riconosciuto alla formazione del personale un ruolo centrale sia sotto il profilo della formazione legata agli aspetti tecnici della professione e delle procedure di sicurezza, che sotto il profilo comportamentale per implementare una corretta e diffusa cultura della sicurezza.

Inoltre, l'Azienda dal 2027 riconoscerà ulteriori 4 ore annue di permessi agli RLS a fronte di specifiche attività dedicate alla salute e sicurezza definite e concordate con gli RLS stessi, nel rispetto del quadro normativo vigente e delle prassi già operative nei siti produttivi.

Gli sforzi degli ultimi anni sostenuti da investimenti significativi, oltre alla parte "tecnica" della sicurezza, ormai ampiamente raggiunta in tutti i siti, hanno avuto come obiettivo principale una sempre più diffusa sensibilità collettiva sul tema della sicurezza.

Prosegue, in particolare, la sperimentazione in materia di stress lavoro-correlato presso il sito di Cermenate, così come risultano già strutturati e consolidati gli incontri periodici tra le funzioni HSE, il Medico Competente, l'RSPP e la Direzione Aziendale, coerentemente con quanto previsto dalla normativa e dalle procedure interne.

Allo scopo di favorire tale "cultura della sicurezza" la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei Responsabili dei servizi di Prevenzione e Protezione viene confermata quale strumento indispensabile per sostenere il miglioramento continuo.

L'Azienda conferma in entrambi i siti l'organizzazione di una "giornata della sicurezza", con il coinvolgimento degli RLS di stabilimento, quale evento di sensibilizzazione e confronto sui temi della prevenzione, della cultura della sicurezza e del benessere organizzativo.

7. APPALTI

Fermo restando la riconferma di tutti gli accordi in essere e della disciplina contrattuale vigente, la Direzione ribadisce che è suo impegno evitare fenomeni di irregolarità.

Pertanto, i contratti di appalto che Bolton Food Italia sottoscrive richiedono dichiarazione da parte della società appaltatrice relativamente a:

- regolarità delle retribuzioni, dei versamenti contributivi e di imposta;



qualità, gusto e piacere

- informazione e formazione sulla sicurezza ai propri lavoratori, relativamente alle rispettive mansioni.

La Direzione si impegna inoltre a richiedere alle società appaltanti l'applicazione di CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative nel settore, al fine di evitare dinamiche di dumping contrattuale.

Nel caso di sottoscrizioni di nuovi contratti di appalto diretti, la scelta sarà effettuata secondo quanto previsto dall'art. 4 del Ccnl e l'applicazione di eventuali clausole sociali costituiranno un elemento di valutazione.

La Direzione comunica alla R.S.U. il contratto applicato dalle ditte appaltatrici, le attività appaltate, il numero dei lavoratori e le mansioni.

In occasione dell'incontro informativo annuale di coordinamento, saranno fornite le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da parte delle aziende appaltatrici - delle normative e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché della formazione svolta da parte dell'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

8. POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

Le Parti riconoscono il valore sociale delle politiche di genere e degli strumenti idonei a conciliare le responsabilità lavorative con le esigenze personali per creare e favorire condizioni di maggiore coinvolgimento dei lavoratori agli obiettivi dell'impresa.

Sarà riconosciuto ai lavoratori l'incremento da 2 a 3 giorni di permesso retribuito previsti dal CCNL dell'industria alimentare all'art. 40 bis lett. A) in caso di patologie di particolare gravità del figlio.

Nell'ottica di favorire il bilanciamento tra i tempi di lavoro e di vita successivamente al rientro dal periodo di assenza per maternità, per le lavoratrici con orario di lavoro a turni, nelle giornate in cui è prevista dalla legge la fruizione delle ore di permesso per allattamento, i 30 minuti di pausa mensa sono computati ai fini dell'effettiva prestazione e pertanto sono retribuiti.

Nei confronti dei lavoratori turnisti a cui non si applica la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita, nell'ipotesi in cui si verificassero eccezionali condizioni di necessità, straordinarie e temporanee, in relazione alla cura dei figli di età compresa tra 0 e 3 anni, l'azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative, favorirà l'inserimento in turni al fine di facilitare la gestione delle esigenze sopra indicate.

Ai genitori di figli con età compresa tra 0 e 3 anni verranno concesse complessive 16 ore, non ripetibili, per l'inserimento al nido di ciascun figlio.

Nell'ambito dei permessi di cui all'art. 40-ter, lettera F del CCNL, l'Azienda riconoscerà da 3 a 4 mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day-hospital nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Tali permessi non sono



qualità, gusto e piacere

fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L.104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Le Parti riconoscono altresì il valore della corretta informazione e della prevenzione medica precoce, in particolare in taluni ambiti oncologici. A tal fine, l'Azienda mette a disposizione delle lavoratrici - nell'ambito delle campagne di prevenzione - in collaborazione con la LILT, specifici screening secondo le modalità organizzative comunicate dall'Azienda.

Inoltre, si riconoscono 4 ore di permessi per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, (anche private); tali permessi devono essere comunicati preventivamente all'Azienda secondo le modalità già in uso per le altre tipologie di permessi e la fruizione sarà subordinata alla presentazione di idonea attestazione rilasciata dal medico/struttura competente.

L'Azienda, quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 40-bis del CCNL, riconosce un giorno di permesso retribuito per lutto in caso di decesso del convivente nonché del suocero/a del lavoratore o della lavoratrice. La fruizione del permesso è subordinata all'esibizione della documentazione attestante l'evento, secondo le procedure aziendali vigenti.

I suddetti trattamenti migliorativi sono da intendersi assorbibili da future previsioni del CCNL sui medesimi temi.

Le Parti riconoscono altresì che la parità di genere rappresenta un valore cardine e ritengono che le Relazioni Industriali possano contribuire alla diffusione di strumenti per la realizzazione della parità di genere. A tal fine, le Parti hanno sottoscritto nel 2023 a livello aziendale il Protocollo sulle pari opportunità siglato da Unione Italiana Food, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, e l'Azienda sta attivando l'iter procedurale per la certificazione della parità di genere (UNI/Pdr 125:2022), impegnandosi a fornirne informativa alle OO.SS nel momento del conseguimento della stessa.

In occasione dell'informativa annuale la società illustrerà alle OO.SS. le attività svolte in tema di parità di genere.

9. BANCA ORE SOLIDALE

A seguito di quanto precedentemente concordato in tema di banca ore solidale, le Parti concordano di introdurre, in via sperimentale e per la durata del presente accordo, la seguente regolamentazione relativa alla cessione volontaria delle ferie, dei Rol e delle ex festività soppresse, così come regolamentato dal D.lgs. n. 151/2015 e dal CCNL Industria Alimentare.

La Banca Ore Solidale potrà essere attivata a favore dei lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro che si trovino nelle condizioni di assistere i figli minori, il coniuge, il partner dell'unione civile, il convivente *more uxorio* che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.



qualità, gusto e piacere

Le quote di ferie cedibili sono solo quelle aggiuntive alla misura minima legale prevista dalla legge (4 settimane all'anno).

Le ferie e i permessi cedibili sono solo quelli accantonati per i quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale in forma anticipata.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni sopra previste, esaurita la propria disponibilità delle ore di permesso, RoI e ferie, potrà avanzare alla Società la richiesta di accesso ed utilizzo della Banca Ore Solidale rivolgendosi all'ufficio Risorse Umane o per il tramite della RSU, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Le richieste sottoposte all'esame congiunto dell'Ufficio Risorse Umane e delle RSU verranno valutate considerando le specifiche circostanze caso per caso.

In caso di più richieste temporalmente coincidenti e di insufficienza di capienza nella Banca Ore per soddisfarle tutte, si adotta il criterio dell'ordine cronologico.

Ricevuta la richiesta del lavoratore interessato, la Società rende nota tempestivamente al personale dipendente e alla RSU, l'esigenza di accesso utilizzo della banca ore solidale in forma rigorosamente anonima ed invita i dipendenti dell'azienda ad indicare su base volontaria a titolo gratuito la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso un modulo *ad hoc* che sarà reso disponibile dall'azienda. Tale modulo una volta compilato dovrà essere consegnato all'ufficio risorse umane.

Le ferie e le ore di permessi ceduti alla banca ora e solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione. La massa monetaria così determinata viene divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore della banca ora solidale al fine di identificare il numero di ore di ferie permessi solidali a cui ha diritto. Sulla base delle disponibilità pervenute dai cedenti una volta compiute opportune verifiche in merito all'effettiva fattibilità della cessione, si procede alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute al richiedente punto le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale la società si impegna e assicura con l'operazione di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla banca ora e solidale siano effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui il regolamento europeo sulla privacy.

10. CONTRASTO AL MOBBING E VIOLENZE DI GENERE

La Società conferma la sottoscrizione della Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, allegata al CCNL per l'Industria Alimentare del 1° marzo 2024.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a partecipare ad eventuali iniziative promosse dall'Ente Bilaterale di Settore (EBS) nell'ambito delle attività di contrasto alla violenza di genere.



qualità, gusto e piacere

11. WELFARE

Le Parti condividono e ribadiscono che il sistema di welfare costituisce un valido strumento di gestione razionale ed integrata dell'erogazione di servizi a sostegno dei lavoratori anche in presenza di diverse titolarità negoziali. Le OO.SS. prendono atto che nell'ambito del Gruppo Bolton tale sistema di gestione centralizzata garantisce l'efficacia delle azioni sopraindicate.

Nell'ambito di tale sistema le parti condividono che – attraverso specifici incontri con le RSU di sito – si esaminerà l'andamento dei singoli servizi erogati dal programma "Bolton for You" e sarà valutata congiuntamente la coerenza delle politiche di welfare del gruppo con le peculiari esigenze locali, anche al fine di elaborare proposte correttive, fermo restando l'indirizzo comune ai servizi del programma di Gruppo - centrato sulle 4 Aree: Salute, Famiglia, Risparmio e Tempo Libero - e l'onere complessivo a carico della società.

Le Parti, riconoscendo l'importanza di una corretta informazione in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, convengono di organizzare sessioni informative con la partecipazione di esperti qualificati della bilateralità contrattuale, al fine di favorire la conoscenza e l'accesso ai relativi strumenti da parte dei lavoratori.

Inoltre le parti, consapevoli che nelle risorse di Welfare Aziendale, così come regolato dalla normativa in vigore, si identifica uno strumento d'elezione per rispondere alle esigenze derivanti dalle condizioni soggettive, prendono atto che l'Azienda ha attivato per il personale in forza a tempo indeterminato, utilizzando una piattaforma digitale, un Conto Welfare Individuale, che secondo le logiche del Gruppo Bolton, offre ai lavoratori la possibilità di operare scelte individuali tra diversi servizi messi a disposizione.

Le Parti confermano che una quota massima del 30% del PPO costituisca un corretto equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti.

La Quota di Premio convertita individualmente dal Lavoratore per l'utilizzo dei servizi Welfare godrà, oltre che dei benefici espressamente previsti dalla normativa fiscale e previdenziale, di un ulteriore incentivo, riconosciuto dall'Azienda (e legato all'attuale normativa fiscale e contributiva vigente), pari al 20% della quota destinata.

Resta inteso che in caso di, totale o parziale, mancato utilizzo della quota precedentemente destinata ai servizi welfare, tale quota sarà riconvertita in premio, nel rispetto della normativa fiscale e contributiva in materia, o versata ad Alifond qualora il lavoratore sia iscritto.

Inoltre, l'Azienda, conferma la copertura assicurativa collettiva a favore di tutti i lavoratori dipendenti in forza, finalizzata alla tutela contro gli infortuni non connessi all'attività lavorativa (cd. infortuni extraprofessionali). L'Azienda si impegna a garantire adeguata informazione sulle modalità di attivazione della copertura e di denuncia dei sinistri.

12. FORZA VENDITE

Relativamente alla Forza Vendite, le Parti - nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali - hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla



qualità, gusto e piacere

costante e continua informazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza Vendita. La Direzione Aziendale e la RSU – Forza di Vendita si incontreranno a intervalli regolari, di norma almeno tre volte l'anno, con lo scopo di coinvolgere preventivamente la RSU per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema comfort e sicurezza delle autovetture aziendali.

13.P.P.O.

Le Parti hanno convenuto di riconoscere, per gli anni 2026-2027-2028-2029, a tutto il personale – ad eccezione dei dirigenti - inquadrato con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'Industria Alimentare che non beneficia del sistema incentivante sales, un Premio Per Obiettivi dei valori sottoindicati al raggiungimento, anche in via alternativa, dei parametri al 100% degli obiettivi prefissati.

In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare, per gli anni 2026 e 2027, il valore lordo del Premio per Obiettivi sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

2026	€ 2.685,00
2027	€ 2.685,00
2028	€ 2.835,00
2029	€ 2.985,00

Pertanto, le Parti convengono di utilizzare per il quadriennio 2026-2029 i seguenti Parametri:

1° - **Efficienza (Plant OEE)**: È il rapporto tra volume di prodotto finito sulla capacità potenzialmente realizzabile dalle linee in un determinato periodo. *In relazione ai piani produttivi annuali, connessi alle esigenze di competitività della Azienda, il parametro potrà essere riferito a tutte le linee di produzione o solo ad alcune di esse. (ES. Produttività totale linee tonno, produttività linea Insalate, Produttività linea Patè/spalmabili etc.).* Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 20% PPO.

2° - **Resa della Materia Prima**: È il rapporto tra la quantità di materia prima inscatolata e la quantità di materia prima estratta da cella. *In relazione ai piani produttivi annuali, connessi alle esigenze di competitività della Azienda, il parametro potrà essere riferito a una o più materie prime utilizzate nel processo produttivo (ES: Tonno, Carne, Salmone, etc.).* Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 20% PPO.

3° - **Qualitativo – Conformità prodotto (Plant FTR)**: È la percentuale di prodotto immediatamente conforme con l'esclusione delle produzioni bloccate per cause esterne (Test R&D, problematiche dovute a fornitori...). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 20% PPO.

4° - **Sicurezza**: misurato tramite un indicatore di sintesi che considera una serie di aree di intervento al fine di ridurre gli eventi di infortunio. L'indicatore viene calcolato a seguito di



qualità, gusto e piacere

audit che possono essere condotti internamente o periodicamente con l'ausilio di consulenti esterni.

Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 20% PPO.

5° - **Sostenibilità (Total Energy consumption)**: rappresenta l'utilizzo totale di energia in un dato periodo di tempo per tonnellate di prodotto. Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 10% PPO.

Con decorrenza dal 2028, le Parti convengono di utilizzare un ulteriore parametro **Qualitativo – Audit Veterinari**: valutazione basata sui rilievi e sulle non conformità emerse durante audit ufficiali

Al raggiungimento di tale parametro, verrà erogato un importo fisso pari a euro 10,00 nel 2028 e pari a 20,00 euro nel 2029.

Sono previsti diversi livelli di raggiungimento dei parametri secondo la scalarità dettagliata negli allegati (A e B).

Nel corso del primo trimestre di ciascun anno, in specifici incontri con la RSU a livello di sito, saranno esaminati e definiti gli obiettivi riferiti ai parametri di cui sopra.

Ai lavoratori occupati presso la sede di Milano e destinatari del presente accordo il premio eventualmente spettante sarà calcolato sulla base dei parametri e degli obiettivi raggiunti per la sede di Cermenate.

La determinazione dell'importo individuale del premio erogato per i primi 5 parametri viene determinato secondo la formula: (Importo Premio/Totale Ore Lavorabili) x Ore Lavorate.

Per ore lavorate si intendono le ore effettivamente prestate, ordinarie e straordinarie, con l'aggiunta delle ore di ferie, ex festività, ROL godute, assemblea, permessi sindacali retribuiti, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria (compresa quella anticipata), ricoveri ospedalieri di almeno una settimana, assenze dei lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 47, 2° nota a verbale lettera A. (su presentazione di specifica documentazione), congedi parentali per lutto, allattamento, permessi per interventi di pubblica utilità per i volontari della protezione civile, una giornata di assenza per donazione sangue.

L'ulteriore 10% sarà determinato dal raggiungimento dell'obiettivo del sesto parametro Premio di Assiduità: è un premio individuale, volto a premiare i lavoratori più assidui

È previsto un meccanismo scalare in corrispondenza di "classi di assenza" che rimangono invariate per l'intera durata dell'accordo, così come definite nell'allegato A e B.

Tale parametro verrà corrisposto ai lavoratori con i medesimi criteri utilizzati per il riconoscimento dei cinque parametri, con l'esclusione della compensazione dello straordinario.

Al raggiungimento degli obiettivi il premio eventualmente spettante viene erogato con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.



qualità, gusto e piacere

Per quanto riguarda la corresponsione del PPO ai lavoratori Stagionali, Part Time Verticali, con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti/dimessi in corso d'anno:

- il valore del premio sarà proporzionale alla durata del rapporto di lavoro
- Il premio verrà corrisposto per durate contrattuali non inferiori a 30 giorni anche derivante dalla somma di contratti di durata inferiore nell'anno di competenza.

Resta inoltre espressamente inteso che, al verificarsi di fatti che comportino significativi cambiamenti dei sistemi di lavorazione e dei processi produttivi o altri elementi straordinari riguardanti le materie prime e/o gli impianti, le parti si incontreranno per valutarne l'impatto.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82 e successive modificazioni, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo TFR.

Le Parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda, ai fini dell'accesso ai benefici fiscali di legge.

14.DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione e avrà scadenza al 31 dicembre 2029.

BOLTON FOOD SPA

UNIONE ITALIANA FOOD

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

RSU



qualità, gusto e piacere

ALLEGATO A

PARAMETRI 2026 - 2027

I - II - III - IV - V PARAMETRO

I° - II° - III° - IV° - V° PARAMETRO

FASCIA RAGGIUNGIMENTO PARAMETRO	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E
	110%	100%	90%	80%	0%

VI PARAMETRO

Classi Assenza	Ore Assenze	Riconoscimento del Parametro
A	≤ 24 hh	150%
B	> 24 e ≤ 80 hh	100%
C	> 80 e ≤ 160 hh	50%
D	> 160 hh	0%

*Classi massime calcolate per lavoratori full time. Per periodi di lavoro inferiori all'anno le classi di assenza vengono determinate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro



qualità, gusto e piacere

ALLEGATO A

PARAMETRI 2028 - 2029

I - II - III - IV - V PARAMETRO

I° - II° - III° - IV° - V° PARAMETRO

FASCIA RAGGIUNGIMENTO PARAMETRO	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E
	110%	100%	90%	80%	0%

Audit veterinari= Al raggiungimento di tale parametro, il P.P.O. spettante verrà erogato un importo fisso pari a euro 10,00

VI PARAMETRO

Classi Assenza	Ore Assenze	Riconoscimento del Parametro
A	≤ 24 hh	150%
B	> 24 e ≤ 80 hh	100%
C	> 80 e ≤ 160 hh	50%
D	> 160 hh	0%



qualità, gusto e piacere

ALLEGATO B

ANNI 2026 -2027	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	591 €	537 €	484 €	430 €	0
II PARAMETRO	591 €	537 €	484 €	430 €	0
III PARAMETRO	591 €	537 €	484 €	430 €	0
IV PARAMETRO	591 €	537 €	484 €	430 €	0
V PARAMETRO	296 €	269 €	242 €	215 €	0
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
VI PARAMETRO	403 €	269 €	135 €	0 €	
TOTALE	3.063 €	2.685 €	2.313 €	1.935 €	0

ANNO 2028	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	624 €	567 €	511 €	454 €	0
II PARAMETRO	624 €	567 €	511 €	454 €	0
III PARAMETRO	624 €	567 €	511 €	454 €	0
IV PARAMETRO	624 €	567 €	511 €	454 €	0
V PARAMETRO	312 €	284 €	256 €	227 €	0
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
VI PARAMETRO	426 €	284 €	142 €	0 €	
audit veterinari	10 €	10 €	10 €	10 €	
TOTALE	3.244 €	2.845 €	2.452 €	2.053 €	0 €

ANNO 2029	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	657 €	597 €	538 €	478 €	0
II PARAMETRO	657 €	597 €	538 €	478 €	0
III PARAMETRO	657 €	597 €	538 €	478 €	0
IV PARAMETRO	657 €	597 €	538 €	478 €	0
V PARAMETRO	329 €	299 €	269 €	239 €	
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
VI PARAMETRO	448 €	299 €	150 €	0 €	
audit veterinari	20 €	20 €	20 €	20 €	
TOTALE	3.425 €	3.005 €	2.591 €	2.171 €	0 €