



qualità, gusto e piacere

Milano, 20 giugno 2023

Tra

la Società BOLTON FOOD S.p.a. nella persona dei sigg. Paola Bergamini, Fabio Fiordelisi, Serena Perrone Miggiano, Giulia Capelli, Marco Panico assistita da Unionfood nella persona dei sigg. Alessandro Glisenti ed Ermelinda Biondi

e

Le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FAI-CGIL e UILA-UIL, nella persona rispettivamente dei Sigg. Alessandro Alcaro e Gennaro De Falco, Marco Gentile e Andrea Gambillara, Giorgio Carra e Sonia Vasta

le strutture territoriali interessate

il coordinamento delle RSU

Premesso che:

Gli scenari economici futuribili, con riferimento al periodo di vigenza del presente accordo integrativo, sembrerebbero confermare cambiamenti strutturali in termini di consumi e di competitività nazionale ed internazionale.

Tali dinamiche rendono quanto mai necessaria una razionale analisi della competitività dell'organizzazione Bolton Food sul territorio italiano che, pur continuando a rivestire un ruolo strategico per l'Azienda, non può prescindere dalla sempre maggiore ricerca dell'efficienza delle strutture e dei processi, nonché dal coinvolgimento delle lavoratrici e lavoratori attraverso le strutture di loro rappresentanza, per continuare a garantire crescita e sviluppo dei business anche nel prossimo futuro.

Per Bolton Food particolare attenzione deve essere indirizzata all'andamento dei costi energetici e delle materie prime, i cui incrementi – spesso esponenziali anche se limitati nel tempo – producono inevitabilmente riflessi sul prezzo finale creando condizioni di forte incertezza e difficile prevedibilità della domanda di mercato, con significative ricadute sui volumi di produzione e sulla profittabilità dei business gestiti da Bolton Food (sia conserve ittiche che a base carne).

È comunque volontà di Bolton perseguire gli obiettivi sopra indicati, confermando una particolare attenzione alla sostenibilità sociale e ambientale, anche attraverso l'interlocuzione sindacale, in continuità con il passato.

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.



qualità, gusto e piacere

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

Si terrà un incontro all'anno, previsto di norma in primavera, in merito ai temi e alle aree d'intervento di seguito riportate, fermo restando le materie previste dal CCNL, 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 e delle Innovazioni di Prodotto;
4. appalti e terziarizzazione;
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. quadro generale sulle strutture internazionali con riferimento alla Business Unit Bolton Food.

In occasione dell'incontro informativo annuale la Direzione Aziendale consegnerà alle Segreterie Nazionali delle O.O.S.S. con 6 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.

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 6 giorni prima dell'incontro.

Nota a verbale

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, le parti si impegnano ad attivarsi per aggiornare l'accordo sulla costituzione del CICEB e a giungere alla sua riunione entro la fine del 2024.

a. 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 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

ARV

ES

de RR

A

SP

SP

SP

SP

SP

RR

RR

SP

SP

li

RR

RR

RR

RR

RR

RR

GC

RR

RR

RR

RR

RR

RR



qualità, gusto e piacere

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.).

Le parti istituiscono la Commissione tecnica bilaterale di sito non negoziale denominata "Bolton Manufacturing Excellence" (BMX), costituita da n. 3 delegati di parte sindacale, nell'ambito della quale verrà condiviso lo stato di avanzamento del progetto, nonché saranno approfondite le valutazioni espresse in tale sede riguardo le future fasi del progetto stesso relativamente ai siti nei quali è già avviato, ed affrontate le tematiche relative all'implementazione dello stesso, fermi restando i compiti di RSU ed RLS.

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 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 allorché 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.

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

DRV

S

PP

DRV

A

A

A

M

T.T.

A

A

A

DRV

A

DRV

A

A

A

GC MP

DRV

DRV



qualità, gusto e piacere

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 iniziative l'azienda informerà le 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.

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:

- 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.

A partire dal mese di settembre 2023, 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 verrà elevato dagli attuali € 10 a € 12 confermando 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 all'accordo del Giugno 2022 e alla relativa 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.



qualità, gusto e piacere

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.

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.

L'azienda si impegna, all'esito degli effetti sull'organizzazione del lavoro nell'ambito del progetto BMX, a predisporre gli aggiornamenti e/o la redazione di coerenti mansionari che formeranno oggetto di valutazione ed esame congiunto con le RSU di sito.

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.

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.

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR

AR



qualità, gusto e piacere

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.

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.

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.

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;
- 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.

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.



AR

qualità, gusto e piacere

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.

b

JAD

X

S

M.S.

X.T.

S

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 2 a 3 mezza 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. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

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 sottoscrivono a livello aziendale il Protocollo sulle pari opportunità siglato da Unione Italiana Food, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

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

Nell'ipotesi in cui l'azienda dovesse attivare l'iter per la certificazione della parità di genere (UNI Pdr 125/2022) si impegna a fornirne preventiva informazione alle OO.SS.

9. BANCA ORE SOLIDALE

È intenzione delle parti dare attuazione alla disciplina prevista dal Decreto legislativo 151/2001 e richiamata all'art. 46 bis del CCNL per l'industria alimentare.

A tal fine, fermi restando i limiti previsti dal decreto 66/2003, verrà definito un accordo che sarà condiviso tra le parti per regolare la cessione volontaria e a titolo gratuito di ROL e ferie a favore di lavoratori che si trovano nella condizione di dover assistere figli minori che versino in condizioni di salute che necessitino di cure costanti.

her

Bh

Ad

S

S

gc

MP

S

A

DA

S

S

S

Darth

OR

S

S



qualità, gusto e piacere

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 31 luglio 2020.

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.

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 concordano che per attivare tale strumento "integrativo e complementare" rispetto all'attuale sistema di Welfare Aziendale "Bolton For You", sarà necessario che mediante scelta individuale, i lavoratori scelgano di convertire il Premio di Partecipazione agli obiettivi (P.P.O.) in prestazioni di welfare.

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

Le modalità per l'effettuazione della scelta verranno rese note successivamente.

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.

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

AR

RA

A

SP

OR

AS

SA

SS

SS

SS

X.X.

AS

li

Bl

gk

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

MP

LD

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl

Bl



qualità, gusto e piacere

regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla 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 2023-24-25, 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. Per l'anno 2023 resteranno in vigore i parametri previsti nell'integrativo 2018-2021 (allegato A) mentre dal 2024 troveranno applicazione i sei parametri come di seguito definiti (allegato B). In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare, per il primo anno di vigenza del contratto il valore lordo del Premio per Obiettivi sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

2023	€ 2.440
2024	€ 2.560
2025	€ 2.685

Le Parti convengono per il 2024-2025 i seguenti Parametri:

- 1° - **Efficienza (Plant OEE)**: E' 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.



qualità, gusto e piacere

4° - **Sicurezza**: misurato tramite il Du Pont Safety Audit Score, un indicatore di sintesi che considera una serie di aree di intervento al fine di ridurre gli eventi accidentali e gli infortuni.

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.

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

Fermo restando l'entrata in vigore dal 2024 dei parametri del P.P.O. come sopra definiti, nel corso del 2023 si terranno con le RSU specifici incontri di monitoraggio riguardo al funzionamento dei suddetti parametri. 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 3 e, dal 2024, 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 4° parametro per il 2023 e 6° parametro dal 2024 in poi - 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 primi 3 parametri per il 2023 e 5 parametri dal 2024, 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.

AR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



HR

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 onnicomprensivo, 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 dal 1° gennaio 2023 e avrà scadenza al 31 dicembre 2025.

BOLTON FOOD SPA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 UNIONE ITALIANA FOOD

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FAI-CISL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FLAI-CGIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UILA-UIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



qualità, gusto e piacere

DRV

ALLEGATO A

PARAMETRI 2023

1° - **Produttività Manodopera Diretta**: È il rapporto tra Cartoni prodotti ed il totale delle ore di manodopera diretta (esclusi avviamenti nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO. 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.)

2° - **Resa della Materia Prima**: È il rapporto tra la quantità di materia prima inscatolata e la quantità di materia prima estratta da cella. Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO. 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.)

3° - **Qualitativo - Conformità prodotto**: È la percentuale delle lattine bloccate e distrutte-declassate-rilavorate-cernite (per cause interne) verso il totale delle lattine prodotte (esclusi avviamenti nuovi prodotti e/o nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO.

I° - II° - III° PARAMETRO

I° - II° - III° PARAMETRO

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

IV° 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

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



qualità, gusto e piacere

DRV

ALLEGATO B

PARAMETRI 2024 - 2025

I - II - III - IV - V PARAMETRO

6

I° - II° - III° - IV° - V° PARAMETRO

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

[Handwritten signatures and marks]

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%

[Handwritten signature]

*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

[Large area of handwritten signatures and initials]



qualità, gusto e piacere

AR

ALLEGATO C

ANNO 2023	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	805	732	659	586	0
II PARAMETRO	805	732	659	586	0
III PARAMETRO	805	732	659	586	0
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
IV PARAMETRO	366	244	122	0	

AR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNO 2024	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	563	512	461	410	0
II PARAMETRO	563	512	461	410	0
III PARAMETRO	563	512	461	410	0
IV PARAMETRO	563	512	461	410	0
V PARAMETRO	282	256	230	205	0
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
VI PARAMETRO	384	256	128	0	

ANNO 2025	FASCIA A 110%	FASCIA B 100%	FASCIA C 90%	FASCIA D 80%	FASCIA E 0%
I PARAMETRO	591	537	483	430	0
II PARAMETRO	591	537	483	430	0
III PARAMETRO	591	537	483	430	0
IV PARAMETRO	591	537	483	430	0
V PARAMETRO	295	269	242	215	0
	FASCIA A 150%	FASCIA B 100%	FASCIA C 50%	FASCIA D 0%	
VI PARAMETRO	403	269	134	0	0

li

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signatures]

[Signatures]

[Signatures]

[Signatures]