

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Oggi 22 luglio 2026, presso la sede di Confindustria Verona, si sono incontrati:

• La Società VICENZI SPA nella persona del Dott. Enrico Tacca assistito dal Dott. Nicolò Trolan di Confindustria Verona;

• Il Coordinamento delle R.S.U. degli stabilimenti produttivi di Bovolone (VR), Nusco (AV), San Giovanni Lupatoto (VR), assistito dalle strutture nazionali e territoriali di FLAI/COIL, FAI/CISL e UILA/UIL, rappresentate dal Sigg. Marco Gentile, Alessandro Alcaro, Maurizio Tolotto e Maria Laurenza.

L'identità di alta pasticceria industriale del Gruppo Vicenzi è racchiusa nei suoi tre marchi di eccellenza: Matilde Vicenzi, quale punto di riferimento nella tradizione pasticceria italiana e i marchi Grisbi (biscotti di frolla) e MrDay (merende); brand entrati a far parte dell'identità aziendale nel 2005. Da più di 110 anni il marchio Matilde Vicenzi è associato al settore della pasticceria con prodotti di punta riconosciuti anche al livello internazionale come il Savoiardo Vicenzovo, i Millefoglie di Matilde e i Boccioneini; i due marchi Grisbi e MrDay aggiungono ai prodotti Vicenzi innovazione e varietà, con i biscotti di frolla Grisbi con tanti ripieni diversi alle merende MrDay, caratterizzati da snack dolci come ciambelle, muffin e plumcake e snack salati come baguettes e focacce.

Il Gruppo Vicenzi continua a operare focalizzando l'attenzione alla qualità, sostenibilità e inclusività dei propri prodotti e a investire nella loro innovazione, sperimentando nuovi gusti e abbinamenti.

Il rinnovo dell'accordo integrativo riveste un ruolo essenziale, definendo regole efficaci in base alle caratteristiche dell'azienda e al bisogno dei suoi Dipendenti.

Nel rinnovare l'accordo integrativo del Gruppo Vicenzi, le Parti condividono che relazioni sindacali solide e consapevoli potranno contribuire al migliore raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Vicenzi unitamente alla costante valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le Parti dopo approfondita discussione hanno oggi raggiunto la seguente intesa:

1. SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le Parti condividono l'importanza di un efficace sistema di relazioni sindacali basato su tempestività di comunicazione e partecipazione attiva che valorizzino i diritti di informazione, di consultazione preventiva e di contrattazione riconosciuti in capo al Coordinamento Sindacale Nazionale e alla RSU, finalizzato alla valorizzazione delle Risorse Umane nel perseguimento della competitività aziendale.

GH
B.M.

AB

H.T.

D.B.

Q

Q

Q

GH
B.M.

Pertanto, le Parti si impegnano a sviluppare le dinamiche relative al sistema di relazioni sindacali, con l'obiettivo di un confronto sulle tematiche rilevanti per il Gruppo, anche al fine di trovare soluzioni concrete di fronte alle necessità che potrebbero manifestarsi nel corso del tempo, con il comune scopo di favorire la crescita economica dell'azienda e la tenuta del livello occupazionale, nonché il benessere delle persone che lavorano nel Gruppo Vicenzi.

A tal fine si conferma l'attuale struttura delle relazioni sindacali, che prevede un livello nazionale e uno di sito, e la presenza di un Comitato Strategico Nazionale e di una Commissione Paritetica Percorsi di Carriera.

Comitato Strategico Nazionale

Fermo restando le attribuzioni del Coordinamento Sindacale Nazionale, viene istituito un Comitato Strategico Nazionale, di carattere strategico e preventivo, composto, per parte sindacale, dai Coordinatori Nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle figure apicali individuate dalla Direzione aziendale, che avrà lo scopo di condividere tempestivamente:

- le scelte politiche commerciali e le logiche industriali di Gruppo nel medio e lungo termine;
- le scelte di investimento tecnologico, con particolare attenzione alle ricadute occupazionali e alle esigenze di qualificazione e formazione del personale, con particolare rilevanza e attenzione agli investimenti tecnologici e alla formazione su Intelligenza Artificiale e agli impatti sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario;
- le scelte di governance con ricaduta in termini di proprietà, controllo, acquisizioni, cessioni, alleanze e fusioni con impatto sull'assetto produttivo e organizzativo del Gruppo Vicenzi;
- ulteriori tematiche specifiche di rilevanza nazionale in base al contesto di mercato, momento storico o eventuali criticità, nell'obiettivo di favorire di anticipo per individuare eventuali soluzioni condivise.

Il Comitato Strategico Nazionale si incontrerà, si realizzerà delle situazioni suddette, o su richiesta di una delle Parti e comunque con cadenza annuale.

Tenendo conto di quanto sopra, le Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA daranno tempestiva informazione degli approfondimenti svolti al Coordinamento Sindacale Nazionale, che rimarrà titolare dei poteri di contrattazione, informazione ed esame congiunto.

Coordinamento Sindacale Nazionale del Gruppo Vicenzi

Si conferma la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale delle RSU.

Fanno parte del coordinamento i Segretari Nazionali, Territoriali e le RSU di FAI, FLAI e UILA del Gruppo Vicenzi.

A questo livello vengono definiti il criterio e gli strumenti delle Relazioni Industriali.

GR
B.M.

M.B. A.L.T.

B.D.

B.

Q.

C.

W.D.
Com.

Il coordinamento si riunisce con le seguenti cadenze:

- 1° Incontro, entro la fine del mese di maggio, che avrà per oggetto l'andamento del primo semestre dell'anno;
- 2° Incontro, entro la fine del mese di settembre che avrà per oggetto l'andamento del secondo semestre dell'anno;
- 3° Incontro tra gennaio e febbraio dell'anno successivo, per la proiezione della chiusura contabile di fine anno. I report definitivi verranno comunicati dopo l'approvazione del bilancio.

Vi si affrontano, in termini preventivi, le tematiche relative a:

- La prospettiva economica e di mercato dell'azienda;
- I volumi complessivi divisi per Stabilimento e struttura occupazionale;
- L'andamento degli investimenti, anche con riferimento alla sostenibilità e al risparmio energetico; e le innovazioni di prodotto;
- Appalti e finanziamenti;
- Sicurezza dell'ambiente di lavoro, la salute e la prevenzione a livello di Gruppo;
- I piani di formazione e sviluppo professionale a livello di Gruppo;
- La prospettiva e la struttura occupazionale, anche con riferimento ai rapporti a termine, in somministrazione ed ai tirocini attivati;
- Le politiche attive del lavoro, progetti di formazione e lo sviluppo della professionalità;
- I sistemi incentivanti e i parametri utili alla valutazione del premio per obiettivi;
- L'andamento dell'occupazione femminile, in relazione alle azioni positive volte a promuovere la effettiva parità di genere, nonché il divario retributivo di genere tra lavoratori come previsto dalla normativa in materia;
- Le linee guida e gli interventi per la sicurezza e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- Le trasformazioni tecnologiche e organizzative e i problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli impianti;
- Finanziamenti pubblici per nuovi investimenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti per la ricerca;
- Formazione a livello di Gruppo (tematiche, obiettivi, n° di persone coinvolte);
- L'adozione, anche sperimentale, di sistemi decisionali o di monitoraggio basati sull'intelligenza artificiale rilevanti ai fini della gestione del rapporto di lavoro nonché incidenti sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori;
- Iniziative e misure per contrastare la violenza di genere e il mobbing.

In occasione degli incontri informativi quadrimestrali la Direzione aziendale consegnerà alla Segreteria Nazionale, in tempi utili e anticipatamente all'incontro, la relativa documentazione, che ha contenuto di riservatezza e confidenzialità.

Appena disponibili verranno consegnati, via informatica, alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. e illustrati, in sede di Comitato Strategico Nazionale:

- Bilancio societario;
- Rapporto di sostenibilità;
- Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 d.lgs. n. 198/2006.

G.H.
B.M.

M.B.

M.T.

B.D.

B.

Q.

Q.

Con
M.A.

Al componente delle RSU del Coordinamento sarà riconosciuto un rimborso, a fronte della spesa sostenuta in occasione delle succitate riunioni secondo le norme aziendali in materia.

Incontri a livello di sito

Le Parti riconfermano il ruolo attribuito a livello di sito alle RSU, eventualmente assistite dalla Organizzazione Sindacali Territoriali di FAI Cisl, FAI Cgil, Uil e Uil.

A tale livello eserciterà il confronto su temi specificatamente di sito, relativamente alle materie demandate dal CCNL.

In particolare:

- quantità e qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro;
- percorsi di sviluppo e stabilizzazione occupazionale;
- calendario annuo, orari e organizzazione del lavoro (es. monitoraggio straordinario);
- piani di formazione e sviluppo professionale;
- inquadramenti professionali e le loro dinamiche;
- sicurezza dell'ambiente di lavoro, salute e prevenzione, sicurezza dei prodotti;
- modalità di gestione dei sistemi incentivanti;
- gli interventi finalizzati al reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità;
- gli interventi per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche;
- la procedura di segnalazione interna (c.d. whistleblowing);
- definizione degli obiettivi e dei parametri di sito.

Con riferimento alle normative in materia ESG (Environmental, Social, Governance), le Parti concordano che le RSU e le OO.SS. territoriali di FAI, FLAI e UILA interessate, in qualità di stakeholder, saranno coinvolte dall'Azienda nel dialogo e nella verifica dei dati per gli aspetti inerenti al personale, alle condizioni di lavoro, ai diritti umani, agli impatti sociali, per quanto di interesse ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

Prima di qualsiasi implementazione, anche di carattere sperimentale, di sistemi di intelligenza artificiale di cui all'art. 1-bis d. lgs. n. 152/1997 e s.m.i., l'Azienda informerà la RSU, assistita dalle OO.SS. territoriali di FAI, FLAI e UILA interessate, sulle sue funzioni e caratteristiche, il livello di rischio, i suoi ulteriori sviluppi, gli impatti sull'organizzazione del lavoro e sul divieto di controlli da remoto.

Le Parti hanno concordemente confermato la validità ed efficacia di una corretta gestione delle relazioni industriali che devono essere improntate al costante dialogo, nel rispetto delle reciproche responsabilità, ruoli e interessi, allo scopo di favorire la positiva soluzione

GR
B.M.

BD

MB K.T.

CC

Conf

dei problemi che la società deve affrontare nel suo continuo evolversi e nel confronto con il mercato.

Nell'ambito di questa strategia comune, sono programmate riunioni periodiche trimestrali nel corso delle quali verrà illustrato l'andamento del mercato, i prevedibili investimenti, l'andamento dei livelli occupazionali, l'evoluzione dell'assetto produttivo ed organizzativo nei suoi riflessi sull'occupazione; inoltre, verranno forniti e monitorati i dati e le informazioni attinenti agli obiettivi concordati e legati al premio variabile. Le Parti insieme si dovranno impegnare a rendere sempre più fluide e costruttive il concreto svolgimento delle Relazioni Sindacali/Industriali ed in tutte le sue articolazioni, garantendo una logica di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziabili a livello di Segreteria Nazionale al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

Commissione tecnica Percorsi di Carriera

È istituita, a livello di Gruppo, la Commissione tecnica Percorsi di Carriera, di carattere tecnico e organizzativo, composta da tre componenti individuati tra le RSU e da componenti indicati dalla Direzione, i cui ambiti di competenza sono declinati come segue:

- elaborazione di proposte per valorizzare lo sviluppo professionale del personale attraverso l'introduzione di intralivelli e/o fasce professionali e il miglioramento dei sistemi di valorizzazione economica in essere, in armonia con il sistema di classificazione di cui al CCNL;
- analisi generale sulle diverse professionalità esistenti nei singoli siti finalizzate alla definizione di mansionari a livello di sito e in prospettiva, a livello di Gruppo;

I lavori della Commissione saranno coordinati da un rappresentante della Direzione aziendale e da un rappresentante nazionale di parte sindacale, ai quali spetta, congiuntamente, la convocazione della Commissione.

La Commissione potrà riunirsi in presenza ovvero in videoconferenza e potrà avvalersi del supporto di lavoratori esperti e/o esperti tecnici esterni.

In occasione delle riunioni in presenza della Commissione, ai suoi componenti sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione, secondo la policy aziendale in tema di trasferte, e i permessi sindacali saranno agguintivi e, in quanto tali, non incideranno sul monte ore spettante a ciascun sito.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

In un'ottica di ottimizzazione delle produzioni, legate principalmente ai flussi commerciali e stagionali, difficilmente monitorabili in tempi prevedibili, le Parti convergono di utilizzare gli strumenti contrattualmente previsti per adeguare l'organizzazione e gli orari di lavoro alle esigenze produttive, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato e fatta salva la contrattazione di sito in materia. Qualora si riscontrassero oggettive difficoltà

GE
B.M

MB H.T. B.D

Comp.
DNA
Q. Ca

nell'applicazione degli strumenti contrattuali previsti saranno coinvolti i coordinatori nazionali;

L'Azienda si impegna a svolgere, entro il primo quadrimestre di ciascun anno, un incontro a livello di sito con la RSU per la programmazione annuale degli orari di lavoro, così come previsto dall'art. 30 del CCNL, nel cui ambito saranno esaminate le principali variabili organizzative connesse all'andamento produttivo.

Nel medesimo incontro verrà inoltre predisposto il calendario ferie del periodo estivo, mentre la programmazione dell'eventuale chiusura invernale potrà essere definita, con le medesime modalità, entro la metà del mese di novembre.

Nel quadro di una corretta gestione dei carichi di lavoro, l'Azienda effettuerà con cadenza annuale un monitoraggio dell'andamento del lavoro straordinario a livello di sito, al fine di valutarne l'incidenza complessiva sull'organizzazione del lavoro e le principali motivazioni che ne determinano il ricorso.

L'esito di tale monitoraggio sarà oggetto di informazione e confronto con la RSU nell'ambito degli incontri già previsti, restando ferma la facoltà dell'Azienda di ricorrere al lavoro straordinario nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legge e dal CCNL.

3. BANCA ORE SOLIDALE

La Partì valuta positivamente la possibilità prevista dall'art. 24 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151, che consente ai lavoratori cedere volontariamente a titolo gratuito, fermi i limiti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nonché per il lavoratore stesso, coniuge, il partner dell'unione civile e il convivente more uxorio.

Ritenendolo uno strumento da valorizzare e promuovere per tutta la Sedi del Gruppo, la Partì, in questa sede, definisce le condizioni e le modalità di applicazione della c.d. "banca ore solidale" come sotto descritte:

L'alimentazione della banca ore solidale avverrà mediante donazione volontaria e a titolo gratuito e definitivo delle ferie e del R.O.L. maturate da parte dei lavoratori, con rinuncia, da parte del cedenti, a qualsiasi diritto o prerogativa derivante da legge o da contratto correlata alle ferie/permessi donati.

A tutti i lavoratori del Gruppo Vicenzi, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e indipendentemente da qualsiasi condizione stabilita dal contratto individuale, è consentita la cessione di ferie e R.O.L. con le seguenti specifiche:

1. Ore di ferie e R.O.L. maturate negli anni precedenti e non ancora godute alla data di cessione;
2. Ore di ferie e R.O.L. maturate o maturande nell'anno non potranno essere cedute.

Ciascun dipendente, cui si applica il presente accordo, è libero di indicare la sua adesione alla "Banca ore Solidale" mediante apposito modulo. In caso di adesione, entro gennaio di ciascun anno, ciascun dipendente indicherà, mediante il medesimo modulo, l'ammontare

G.R.
B.M.

B.D.

B.

M.B.

A.T.

Q.

di ore di permessi per riduzione di orario (R.O.L.) che, nell'anno di riferimento, intende cedere.

Il quantitativo minimo di ore di permessi per cedere cedibile è pari ad un'ora (1 ora). Il quantitativo massimo cedibile, invece, può variare in base al residuo ore individuale del singolo lavoratore.

Si precisa che le ore di ferie e R.O.L. cedute si computano in valore assoluto, quantificate in ore, senza alcun riproporzionamento in relazione al valore orario, così come senza alcuna riparametrizzazione in ragione della categoria legale e della qualifica del lavoratore cedente.

Potranno fruire della banca ore solidale tutti i lavoratori, indipendentemente da qualsiasi condizione stabilita nel contratto individuale, che presentino congiuntamente alla data della richiesta i seguenti requisiti:

- Abbiano meno di 5 giornate di dotazione residua di ferie e/o R.O.L.
- Si trovino nella condizione di assistere coniuge, il partner dell'unione civile o il convivente more uxorio e i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti nonché per il caso in cui sia il richiedente stesso a necessitare di cure costanti.
- Abbiano già fruito, esaurendoli, gli istituti di legge e di contratto previsti per l'assistenza nelle ipotesi indicate nel punto precedente, con riferimento alle esigenze sociali per cui si è inoltrata la richiesta di utilizzo della banca ore solidale.

Il lavoratore che intenda fruire della banca ore solidale inoltrerà formale richiesta, su modello disponibile presso l'ufficio del personale di sito, alla Direzione di Stabilimento o alla Direzione Risorse Umane. Le quali effettueranno una prima verifica rispetto ai requisiti di carattere amministrativo e, laddove rispecchino i requisiti previsti dal presente accordo, inviterà il lavoratore interessato a consegnare la relativa documentazione sanitaria al medico competente, fornendo altresì specifico consenso ai fini della privacy rilasciato da altri soggetti, quando diversi dal richiedente.

Il medico competente esaminerà la documentazione medica fornita, effettuerà una valutazione circa la sussistenza dei requisiti di fruizione previsti dal seguente accordo e comunicherà l'esito di tale verifica alla Direzione Risorse Umane e alla Direzione di Stabilimento ai fini di comunicare al lavoratore l'accoglimento o il rigetto della richiesta.

Nell'eventualità di più richieste concomitanti e di un monte ore insufficiente in Banca Ore solidali, l'azienda consentirà l'accesso al monte ore accantonato prioritariamente al dipendente che, in ordine cronologico, ha per primo presentato apposita e documentata domanda.

In relazione alla gravità della situazione, l'Azienda si riserva la facoltà di contribuire a sua volta.

4. CONTRASTO ALLE VIOLENZE E AL MOBBING

Il Gruppo Vicenzi conferma che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia, violenza o mobbing nei luoghi di lavoro è da ritenersi inaccettabile e contrario ai valori aziendali, impegnandosi a promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della

GA
B.M

MB M.T.

B
di

B.L.

Q

GA
A

dignità della persona, sull'uguaglianza e sulla correttezza delle relazioni interpersonali, in coerenza con l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007.

In tale ambito, l'Azienda si impegna a rafforzare le azioni di prevenzione e di sensibilizzazione, anche attraverso specifiche iniziative formative rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo, finalizzate a favorire la conoscenza, il riconoscimento e il contrasto di comportamenti riconducibili a molestie, mobbing e violenze di genere.

Nel medesimo spirito, saranno promossi momenti di informazione e confronto, anche con il coinvolgimento di soggetti qualificati ed esperti in materia, in particolare in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, nell'ottica di diffondere una cultura aziendale sempre più attenta al benessere organizzativo e al rispetto delle persone.

Le Parti condividono altresì l'importanza di iniziative di sensibilizzazione sui temi oggetto del presente articolo, che saranno realizzate dall'Azienda in collaborazione con la RSU, valorizzando anche eventuali progetti o strumenti già adottati a livello aziendale in materia di responsabilità sociale, pari opportunità e inclusione.

Coerentemente con tali principi, l'Azienda conferma la disponibilità a considerare preventivamente con le Organizzazioni Sindacali eventuali aggiornamenti o integrazioni dei codici di condotta aziendali afferenti ai comportamenti nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle prerogative aziendali e della normativa vigente.

5. RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

L'azienda ha adottato un codice etico del quale riportiamo uno stralcio:

- **VALORE DELLA PERSONA**

Il valore della persona è un principio fondamentale che guida il modo di agire di Vicenzi. Vicenzi si impegna a utilizzare l'ascolto e il dialogo come strumenti di miglioramento continuo sia della proposta di soluzioni alla clientela, sia della valorizzazione delle professionalità e delle competenze dei propri collaboratori.

- **DIRITTI UMANI**

Nell'esercizio della propria attività, Vicenzi sostiene e rispetta i diritti umani e ne promuove l'implementazione nell'ambito della propria sfera di influenza. Vicenzi si impegna a non essere complice in alcun modo, neppure indirettamente, negli abusi dei diritti umani.

- **LEGALITÀ**

Vicenzi ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. Dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con Vicenzi si impongono a rispettare tale principio. Vicenzi non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

- **EQUITÀ**

Vicenzi si impegna ad eliminare nella proprie condotte ogni forma di discriminazione basata su genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o stato di salute dei suoi interlocutori.

- **PROTEZIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE**

Vicenzi considera l'integrità fisica dei propri collaboratori un valore primario, e garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto della normativa vigente.

- **RELAZIONI CON LE RISORSE UMANE**

GA
B.M

di B.M. N.T.

BD

unf
unf
unf
unf

La principale ricchezza di Vicenzi è costituita dalle persone, delle quali la Società valorizza le competenze, le aspirazioni e la professionalità. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o forzato o di sfruttamento. È evitata qualsiasi forma di discriminazione e abuso; ogni decisione relativa alle risorse umane è assunta secondo criteri di merito e di competenza, senza favorire candidati eventualmente segnalati. Vicenzi garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva.

6. SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

La sicurezza sul lavoro è un tema di assoluto interesse per le Parti. Al fine di garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori è necessario continuare a porre la giusta attenzione al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e alle strategie di prevenzione, secondo quanto definito dal D. Lgs. 81/2008.

Le esigenze di sicurezza sul lavoro hanno un ruolo preminente nella scelta di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi. In tal senso, è centrale la riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/2008 fra RLS, Medico competente e RSPP di ciascuno stabilimento, che si concorda di svolgere 1 volta l'anno. Su richiesta motivata di una delle Parti, sarà possibile calendarizzare un secondo incontro nel corso dell'anno.

In tema di infortuni, sicurezza sul lavoro e cause invalidanti, con l'applicazione del Dlg. 81/2008 saranno individuati gli strumenti da utilizzare per superare le criticità che dovessero presentarsi, anche con l'aggiornamento costante del Documento di Valutazione dei Rischi, soprattutto in termini di concretezza quotidiana e la riduzione dei rischi derivanti dall'eventuale introduzione di forme di intelligenza artificiale, dello stress lavoro correlato nonché ponendo attenzione alle differenze biologiche e di genere delle persone. Le Parti, nell'ambito delle norme vigenti, convengono che il lavoro di definizione degli strumenti dovrà essere frutto di un costante e fattivo confronto tra la RLS che opera in azienda al fine di favorire la condivisione di esperienze e conoscenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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.

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 Parti si impegnano a rafforzare l'attività di formazione e informazione in materia e, in tal senso, si provvede ad istituire la "Giornata della Sicurezza" indicativamente il 28 aprile di ogni anno.

Le modalità e i contenuti saranno oggetto di specifico confronto con la R.S.U.

AL

AA

CE
BM

Q

MB M.F.

BD

Q

CA

7. APPALTI

Le Parti condividono l'importanza di una gestione responsabile e trasparente delle attività affidate in appalto, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi di riferimento (compresa l'applicazione di eventuali clausole sociali previste dagli specifici contratti di settore sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative applicati dalla società appaltatrice), anche al fine di garantire adeguati standard qualitativi, di sicurezza e di tutela delle persone coinvolte.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, l'Azienda si impegna altresì a prevedere nei contratti di appalto specifiche clausole volte a tutelare il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso la facoltà di risoluzione del rapporto contrattuale nei casi di gravi e accertate violazioni, secondo le modalità e le procedure previste dalla legge e dai contratti stessi. L'azienda favorisce, altresì, nell'eventuale cambio di appalto, il mantenimento delle medesime condizioni normative ed economiche ai lavoratori interessati in base all'art. 2112 del c.c.

8. PROFESSIONALITÀ

Nell'ottica di valorizzare la professionalità del personale, l'Azienda manterrà l'attuale prassi di riconoscere ai lavoratori in addestramento del superminimi assorbibili corrispondenti al 50% della differenza tra i livelli retributivi. In tale ottica si procederà all'analisi degli inquadramenti in essere attuando gli opportuni interventi nel pieno rispetto del dettato contrattuale. Le Parti pertanto confermano la volontà di procedere in tale direzione attraverso verifiche congiunte, che vedranno coinvolti responsabili di reparto e RSU che possano determinare soluzioni per specifiche figure professionali polifunzionali di cui sarà data tempestiva informazione alla Commissione tecnica Percorsi di Carriera.

Tali verifiche si svolgeranno durante il periodo di vigenza 2026 - 2029 del presente accordo integrativo e il loro stato di svolgimento sarà oggetto di condivisione in occasione degli incontri del Coordinamento Nazionale.

9. OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Le Parti condividono che la qualità dell'occupazione e della produzione sono fattori indissolubili per incrementare la competitività aziendale e allo stesso tempo, garantire sempre migliori condizioni di vita e di lavoro dove la qualità e la sicurezza alimentare sono valori primari.

In modo da valorizzare adeguatamente le competenze maturate, l'Azienda conferma il diritto di precedenza nelle assunzioni allo stesso titolo, ai lavoratori a tempo determinato che ne facciano richiesta.

Le Parti ritengono che vada contrastata qualsiasi situazione che penalizzi e disperda la professionalità e l'esperienza.

Partendo dal principio delle vasche comunicanti, l'Azienda proseguirà, compatibilmente alla situazione di mercato e alle proprie necessità, l'impegno a dare priorità a forme contrattuali orientate alla stabilizzazione delle dirette dipendenze dell'azienda in linea con le previsioni dell'art. 18 CCNL in via prioritaria e comunque limitando l'utilizzo del lavoratore

tramite l'istituto della somministrazione in staff leasing ad un arco temporale non superiore a complessivi 24/36 mesi, anche non continuativi, da parte dell'azienda. Il suddetto impegno sarà attuato e confermato anche per gli anni di vigenza del presente accordo integrativo.

Saranno, altresì, realizzati confronti periodici tra le Parti che consentano di condividere una visione complessiva dei flussi occupazionali, con particolare attenzione per quanto attiene l'impegno dei contratti a tempo determinato o parziale ed il lavoro somministrato.

10. RICAMBIO GENERAZIONALE

Premesso che l'età anagrafica media delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Vicenzi rende sempre più sentite la tematica del ricambio generazionale, l'inserimento di nuove generazioni di lavoratori, rappresenta una prima espressione della volontà aziendale di una graduale rimodulazione del mix generazionale e professionale nel Gruppo. Ulteriori iniziative sul ricambio generazionale saranno oggetto di informazione in sede di incontro con il Coordinamento Sindacale Nazionale.

Le Parti condividono l'importanza di porre attenzione all'evoluzione della composizione anagrafica della popolazione aziendale, anche al fine di favorire la trasmissione delle competenze, la valorizzazione delle professionalità maturate e un equilibrato ricambio generazionale, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive del Gruppo.

In tale ambito, l'Azienda conferma la disponibilità a valutare, nel corso della vigenza del presente accordo, politiche e iniziative di age management orientate alla gestione delle diverse fasi della vita lavorativa, promuovendo soluzioni che favoriscano la coesistenza intergenerazionale e il mantenimento delle competenze chiave all'interno dell'organizzazione.

In parallelo, l'Azienda conferma l'attenzione all'inserimento di giovani lavoratori, favorendo, ove possibile, percorsi di affiancamento e tutoraggio con il personale più esperto, quale strumento utile a sostenere l'inserimento professionale, la formazione on the job e la continuità delle conoscenze operative e organizzative.

Le iniziative eventualmente avviate in tale ambito saranno oggetto di informazione e confronto con il Coordinamento Sindacale Nazionale, secondo le modalità e le sedi già previste dal sistema di relazioni industriali del Gruppo.

11. PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE

Le Parti, all'interno di un sistema di relazioni consolidato, riconoscono il valore della formazione (anche on the job) quale principale strumento per valorizzare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Vicenzi. Si sottolinea, altresì, l'importanza dello sviluppo delle competenze del personale come elemento di una gestione delle Risorse Umane orientata alla valorizzazione della persona e alla sua costante crescita professionale.

La partecipazione ai processi formativi, associata allo sviluppo della polivalenza e della polifunzionalità, contribuisce al miglioramento della competitività aziendale, della professionalità individuale e dell'efficacia complessiva dei percorsi formativi. In particolare, la formazione tecnica, sempre più orientata alla digitalizzazione e all'innovazione,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "G.R.", "B.M.", "H.B.", "H.T.", "B.D.", and others.

rappresenta un fattore essenziale per il consolidamento e lo sviluppo delle competenze, favorendo il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Azienda effettua sia formazione di carattere contingente (innovazione tecnologica, sistemi informatici, nuovi prodotti); sia formazione di carattere strutturale (tracciabilità dei prodotti, sicurezza alimentare, caratteristiche alimentari dei prodotti, ecc.) e si impegna a garantire un numero minimo di ore di formazione per ciascun lavoratore (mediamente allineato ad almeno 6 ore). Tali attività rientrano nella formazione prevista dalla normativa vigente e dall'articolo 3 del CCNL applicato e sono realizzate anche attraverso l'utilizzo dei programmi e delle risorse messi a disposizione da Fondimpresa e dalle Regioni.

La formazione sarà oggetto di informazione e consultazione con la RSU secondo quanto previsto dall'articolo 3 del CCNL. Al riguardo, le Parti confermano che il confronto tra Azienda e RSU costituisce un fondamentale meccanismo di condivisione e implementazione, a livello di sito, delle politiche di formazione e sviluppo delle competenze.

In tale contesto, e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 3 del CCNL, viene riconosciuta la figura del Delegato alla Formazione, quale punto di raccordo sui temi formativi. Considerata l'articolazione del Gruppo in tre siti produttivi, i Delegati alla Formazione saranno complessivamente tre, uno per ciascun sito, e saranno individuati nell'ambito delle rappresentanze sindacali, con ripartizione, a livello di gruppo, tra le Organizzazioni Sindacali presenti.

Il Delegato alla Formazione, in accordo con la RSU e nel rispetto delle prerogative aziendali, parteciperà ai momenti di informazione e confronto sulle linee generali dei piani formativi, sulle analisi dei fabbisogni e sul monitoraggio delle attività formative svolte, svolgendo una funzione consultiva e propositiva. Resta fermo il ruolo della RSU in materia di formazione finanziata da Fondimpresa.

L'Azienda conferma l'impegno a rendere disponibili, all'interno del sistema informativo aziendale già in uso, gli attestati e le evidenze formative progressivamente conseguite, garantendo la consultabilità degli stessi da parte dei dipendenti interessati, al fine di favorire una tracciabilità strutturata dei percorsi formativi e supportare le attività di valorizzazione e mappatura delle competenze interne.

12. PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti, consapevoli che la conciliazione tra le esigenze lavorative, familiari e personali sia indispensabile al fine di creare un clima di benessere condiviso e duratura per tutte le lavoratrici e i lavoratori, condividono l'importanza di promuovere iniziative volte a migliorare la qualità della vita delle persone, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive del Gruppo Vicipi.

In tale ambito, l'Azienda si impegna a promuovere e sostenere l'applicazione dei principi di parità di genere, in coerenza con la normativa vigente e con la direttiva europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità, anche attraverso comportamenti e pratiche

AA Gue.
B. H.

BD B MD M.T.

organizzativa orientate all'inclusione, alla valorizzazione delle differenze e alla tutela delle diverse fasi della vita lavorativa.

A integrazione delle previsioni di legge e delle disposizioni già contenute nel CCNL applicato, le Parti convengono di riconoscere esclusivamente le seguenti misure, fruibili anche in modo frazionato, a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- permessi retribuiti annuali per l'inserimento all'asilo nido pari a 10 ore per i genitori di bambini fino a tre anni di età;
- permessi retribuiti annuali pari a 8 ore per i genitori di bambini fino a 14 anni di età per visite mediche pediatriche;
- 2 giorni aggiuntivi rispetto quanto previsto dalla normativa e dal CCNL per congedo di paternità, da utilizzare entro gli 8 mesi dalla nascita del figlio;
- 8 ore di permesso retribuito per l'assistenza ai genitori anziani con oltre i 75 anni come da previsione dell'art. 40 ter, Lettera F del CCNL;
- possibilità di richiedere il permesso riconducibile alla L. 104/92 fino ad un massimo di 7 giorni precedenti l'utilizzo dello stesso.

Periodo di comporta

Ferma restando la disciplina del periodo di comporta prevista dall'articolo 47 del CCNL applicato, le Parti convengono di riconoscere una maggior tutela della conservazione del posto di lavoro nei confronti della lavoratrici e dei lavoratori affetti da gravi patologie, debitamente certificate.

In particolare, nei casi di patologie oncologiche, patologie degenerative o croniche di particolare gravità, terapie salvavita o ad esse assimilabili, nonché in caso di trapianto d'organo e relative terapie post-trapianto, il periodo di comporta previsto dal CCNL sarà incrementato di ulteriori 30 giorni, rispetto alla durata ordinaria spettante in relazione all'anzianità di servizio.

Il riconoscimento della suddetta maggior tutela è subordinato alla presentazione di idonea certificazione medico-legale, rilasciata dagli enti competenti, e non comporta estensioni automatiche né generalizzate della disciplina del comporta per fattispecie diverse da quelle espressamente indicate.

Resta inteso che la presente previsione non modifica il trattamento economico della malattia, né introduce deroghe ulteriori alla disciplina di legge e di contratto collettivo nazionale.

13. STRUMENTI BILATERALI DI SETTORE E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti confermano la rilevanza dello sviluppo e della partecipazione al sistema di previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa di settore, quali strumenti di tutela del reddito futuro e di protezione sociale, in coerenza con quanto previsto dal CCNL applicato.

Al fine di favorire una maggiore consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori in merito a tali strumenti, l'Azienda si impegna a promuovere iniziative di informazione e

AGL
B.H. 9
H.D. H.T. B.D.
B
B

sensibilizzazione finalizzate a favorire l'adesione volontaria alla previdenza complementare, con riferimento ai fondi di previdenza complementare attualmente in utilizzo, anche attraverso campagne informative condivise con la RSU.

In tale ambito, le Parti si confronteranno nei singoli siti produttivi per individuare appositi spazi e momenti informativi che consentano al personale in forza di approfondire la conoscenza degli strumenti di previdenza complementare e della bilateralità contrattuale. A tal fine, l'Azienda sosterrà una corretta informazione avvalendosi delle strutture competenti di FAI, FLA e UILA, così da permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di effettuare scelte consapevoli.

Le Parti convengono che le iniziative e gli interventi previsti dal presente articolo sono attuati nel rispetto del principio di invarianza dei costi complessivi a carico dell'Azienda, fatti salvi eventuali diversi accordi che dovessero essere espressamente definiti tra le Parti.

Resta inteso che, per lo svolgimento delle attività informative e di sensibilizzazione, saranno prioritariamente utilizzate le ore di assemblea sindacale previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

L'individuazione e la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo avverranno nel corso della vigenza 2026-2029 del presente accordo integrativo. Le Parti si impegnano inoltre a rafforzare la sensibilizzazione su tali tematiche istituendo la "Giornata della Previdenza e della Sanità", da svolgersi in ciascun sito produttivo.

Le modalità organizzative e di svolgimento, nonché i contenuti delle iniziative saranno definiti di concerto con la R.S.U., nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della piena volontarietà di adesione individuale.

14. TFR

Compatibilmente con le esigenze e secondo le modalità previste dal CCNL, l'Azienda valuterà la possibilità di erogare l'anticipo del TFR anche ai lavoratori che abbiano già una volta formulato la richiesta e ne abbiano ottenuto l'erogazione e che da quest'ultima siano trascorsi almeno sette anni.

15. WELFARE

Le Parti intendono valorizzare il welfare contrattuale quale istituto finalizzato all'offerta di strumenti e servizi di natura sociale, previdenziale e sanitaria, in coerenza con gli obiettivi di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del CCNL applicato.

A tal fine, le Parti convengono sulla possibilità per il lavoratore di convertire le somme derivanti dal Premio per Obiettivi (PPO) in servizi di welfare, da fruirsi attraverso un'apposita piattaforma informatica di welfare aziendale, che l'Azienda si impegna a istituire nel corso della vigenza 2026-2029 del presente accordo integrativo ovvero l'utilizzo di una tessera elettronica in sostituzione dell'utilizzo dei buoni cartacei.

G.R.
B.M.

Q

B.D.

N.B. M.T.

Q

B

R

La conversione del PPO in welfare avverrà secondo opzioni percentuali predeterminate, individuate dall'Azienda e comunicate preventivamente ai lavoratori, tra le quali il singolo potrà esercitare la propria scelta.

Tali opzioni saranno articolate, indicativamente, secondo tre diversi livelli percentuali di conversione, pari rispettivamente a:

- 50 % del PPO maturato;
- 75 % del PPO maturato;
- 100 % del PPO maturato.

Al fine di valorizzare il ricorso al welfare contrattuale, le Parti convengono che l'Azienda riconoscerà una quota aggiuntiva pari al 10% delle somme effettivamente convertite in servizi di welfare, con riferimento al welfare di natura sociale, secondo modalità applicative che saranno definite a livello di singolo sito.

Resta inteso che, in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota destinata al welfare, la somma corrispondente potrà essere destinata a fondi di previdenza complementare ovvero riconvertita in premio, nel rispetto della normativa fiscale e contributiva vigente.

Nell'ipotesi di eventuali modifiche della normativa di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare le possibili ricadute applicative.

È confermato che la scelta di conversione del Premio per Obiettivi in welfare è esclusivamente volontaria, senza automatismi né obblighi di adesione.

16. PREMIO PER OBIETTIVI

In armonia con quanto previsto dall'art. 55, lett. A), del vigente CCNL applicato, le Parti confermano il rinnovo del premio variabile già istituito con il precedente e scaduto contratto integrativo aziendale.

L'ammontare lordo del premio massimo collegato al raggiungimento del 100% degli obiettivi è fissato in:

- euro 1.500 (millecinquecento/00) per il 2026;
- euro 1.500 (millecinquecento/00) per il 2027;
- euro 1.580 (millecinquecentottanta/00) per il 2028;
- euro 1.770 (millesettecentosettanta/00) per il 2029.

Le Parti concordano che i suddetti importi premiali, da intendersi come lordi e unitari, sono correlati: per il 25% a obiettivi di gruppo, misurati in relazione ai risultati aziendali previsti secondo il budget predisposto per l'anno di competenza e rappresentati da indicatori di redditività e fatturato; per il 75% a obiettivi definiti e monitorati a livello singolo sito con incontri a livello trimestrale.

AE

AA
Gte.
B.7

15

⊙

AB

M.T.

BD

Q

B

AVA

La quota relativa agli obiettivi a livello di gruppo sarà collegata al raggiungimento di EBITDA (per il 60%) e fatturato netto (per il 40%) secondo la seguente tabella:

EBITDA da	a	PPG
50,00%	59,99%	0,00%
70,00%	69,99%	20,00%
80,00%	79,99%	40,00%
90,00%	89,99%	60,00%
100,00%	99,99%	80,00%
		100,00%

Fatturato	B	PPG
95,01%	95,00%	0,00%
96,01%	96,00%	20,00%
98,01%	98,00%	40,00%
100,01%	100,00%	60,00%
oltre 102%	102,00%	80,00%
		100,00%

Per quanto concerne gli obiettivi per ogni sito produttivo dovranno tenere in considerazione la produttività intesa come incidenza percentuale della MO sul costo totale della produzione rispetto al budget prefissato, la produttività intesa come assiduità lavorativa. L'attenzione alla qualità del prodotto e del lavoro saranno altro parametro di valutazione della produttività e quindi anche la percentuale degli scarti del prodotto finito saranno monitorati in ottica del raggiungimento degli obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi è considerato di primaria importanza, in linea con quanto fissato dal CCNL che considera la contrattazione aziendale indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

17. MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il premio come sopra individuato verrà erogato con la retribuzione di competenza del mese di marzo/aprile dell'anno successivo a quello di pertinenza; esso spetterà a tutto il personale in forza a tempo indeterminato all'atto della corresponsione, con la sola esclusione delle qualifiche dirigenziali e di quadro e con l'esclusione dei dipendenti con altre forme di premio su obiettivi aziendali.

Al personale che cesserà l'attività lavorativa nel corso dell'anno per raggiunti limiti pensionistici, sarà riconosciuta una somma a titolo PPG riproporzionata in relazione al numero dei mesi interi lavorati. Tale somma sarà calcolata in riferimento ai valori raggiunti nell'anno precedente.

Gli assunti a tempo indeterminato percepiranno tanti dodicesimi di premio quanti sono stati i mesi lavorati nell'anno di competenza anche se lavorati con contratto di somministrazione.

AR

AR

G.M.
B.M.

Q

M.F. M

B.D.

AR

Cont.

Con il medesimo sistema dei dodicesimi lavorati in corso dell'anno verrà retribuito il premio anche ai contratti a termine superiori a 6 mesi in forza all'atto della corresponsione. I mesi di contratto sono conteggiabili anche a cavallo di due anni, ciò comporta che in tal caso al superamento del 6° mese il lavoratore a termine recupererà i dodicesimi dell'ammontare del premio variabile afferenti ai primi mesi del contratto, decorsi nell'anno precedente, e non ancora percepiti.

18. NATURA DEL PREMIO

Il premio per obiettivi verrà calcolato annualmente in relazione all'andamento degli indicatori concordati tra le Parti, anche a livello di sito, con riferimento 1° gennaio al 31 dicembre.

Gli obiettivi a livello di Gruppo saranno definiti entro 30 aprile dell'anno successivo.

Gli indicatori a livello di singolo sito sono specificati in allegato al presente contratto.

Le somme di cui sopra sono state pattuite tra le Parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendendo anche l'incidenza sui cosiddetti istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali e legati, dei quali le Parti hanno tenuto proporzionalmente fidejussoriamente conto all'atto della definizione pattizia e concordata delle somme da corrispondere. Tutto ciò anche ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della circolare INPS n. 195 del 11.10.1996.

Le Parti si danno, altresì, atto che il premio per obiettivi qui concordato costituisca una erogazione economica variabile, la cui corresponsione è legata a risultati aziendali misurabili e verificabili ed ha le caratteristiche per l'assoggettamento al regime di tassazione agevolata per l'intero valore qualora il principio dell'incrementalità venisse verificato alternativamente anche con riferimento ad uno solo degli obiettivi pattuiti. Tale precisazione si intende al fine della agevolazione vigente e di quanto altro previsto dalle norme e dalle indicazioni degli istituti competenti, in materia contributiva e fiscale, nonché in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182 e ss., Legge 2018/2015 e successive modificazioni o integrazioni, e di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Detto premio non avrà infine alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c.

19. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1/1/2026 e avrà efficacia fino al 31/12/2029. Le Parti si impegnano per il periodo di sua vigenza a non presentare richieste di carattere economico a/o normativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. VICENZA SpA
[Signature]
[Signature] B
[Signature]

p. FAI Cisl
[Signature]
p. FAI CGIL
[Signature]

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

[Signature]

[Signature]

P. INDUSTRIA VERONA

P. ULAULI Maria Kuenen
P. LERSU Band Huber

Julia

Kenneth Kuenen

James J. J. J.

George Gordon
Camp Kuenen