

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 giugno 2002 in Milano

tra

La NESTLE' ITALIANA S.p.A. rappresentata da: Gianluigi Toia, Francesco Falcinelli, Ciro Mazzagatti, Ugo Cremonese, Augusto Floridi, Elena Nizzero, Mirko Pisano, Edoardo Rampi, Patrizia Rastelli e Raffaella Vallero anche in nome e per conto della PEZZULLO M.P.M. S.p.A. assistita dall'ASSOLOMBARDA in persona del sig. Evio Bavoni

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. assistito dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nelle persone dei sigg.ri Gianni Pastrello, Giancarlo Battistelli e Giampiero Sambucini.

Premesso che:

l'introduzione dell'Euro determinerà, prevedibilmente, l'accelerazione dei processi d'integrazione europea in tutti i settori di attività.

In particolare ci si attende un ulteriore impulso ai fenomeni di concentrazione del sistema distributivo così come un'evoluzione delle abitudini dei consumatori europei, anche in campo alimentare.

Se da un lato è, infatti, prevedibile che le abitudini alimentari tendano ad influenzarsi vicendevolmente, d'altro canto l'aumentato livello di informazione sui temi dell'alimentazione determinerà un innalzamento della consapevolezza dei consumatori in materia di qualità e di sicurezza dei prodotti alimentari.

In tale contesto le Parti hanno di fronte una sfida competitiva che offre, in uno scenario in forte cambiamento, opportunità nuove per l'industria di Marca, per il cui perseguimento sarà necessario mettere in campo risorse ed atteggiamenti coerenti con le crescenti richieste di qualità, servizio, sicurezza alimentare.

La concentrazione delle risorse sul core-business – vale a dire sui prodotti in cui l'azienda riesce ad esprimere un know how distintivo e riconosciuto dal consumatore - e lo sviluppo delle competenze delle Risorse Umane saranno gli ingredienti essenziali per vincere questa sfida competitiva.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno atto che, solo con il coinvolgimento di tutti i lavoratori, si potranno affrontare e vincere le sfide sopra indicate e quindi concordano sulla necessità di un sistema di Relazioni Industriali che affronti e risolva, senza pregiudizi, le problematiche

che di volta in volta si presenteranno, tenendo anche presente che il fattore “tempo” sta diventando sempre più importante per il successo delle attività.

Le Parti congiuntamente si impegnano, pertanto, a rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali nel Gruppo ed in tutte le sue articolazioni produttive, impegnandosi a garantire una logica di coerenza e di trasparenza dell'intero sistema.

Fermo restando, a livello locale, il ruolo delle R.S.U. nella negoziazione aziendale, l'Azienda riconferma, quale momento fondamentale di Relazioni Industriali, l'incontro annuale nel corso del quale saranno fornite, alle stesse, informazioni esaustive concernenti gli investimenti, i programmi produttivi e di lavoro, gli strumenti di flessibilità della prestazione e le prevedibili implicazioni occupazionali.

Le Parti riconfermano la validità ed il ruolo del Coordinamento delle R.S.U. che, unitamente alle Segreterie Nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, è l'interlocutore della Società su tematiche di carattere generale.

Il livello del Coordinamento, oltre alle materie di propria competenza, assume anche un ruolo regolatore delle tematiche che, tra Azienda ed RSU, non trovino una soddisfacente composizione a livello locale: in tale funzione si riunirà senza indugio ad istanza di una delle Parti.

Il Coordinamento, tenuto conto del mutato assetto organizzativo, sarà composto di n. 33 esponenti delle R.S.U. dei Siti, i cui nominativi saranno indicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali - mediante comunicazione scritta, almeno 20 giorni prima della sua iniziale convocazione.

Ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, viene riconfermata la funzione del “Comitato ristretto” che avrà lo scopo di:

- monitorare macro-fenomeni in un'ottica di evoluzione pluriennale dello scenario economico e produttivo in cui l'azienda si troverà ad operare;

- esaminare i flussi occupazionali, l'evoluzione professionale ed i percorsi formativi degli addetti, anche con riferimento all'andamento economico-produttivo del settore e del business di riferimento.

Il Comitato ristretto sarà composto dalle Segreterie Nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, e da n. 6 componenti, scelti fra i membri del Coordinamento, i cui nominativi saranno comunicati all'azienda con le stesse modalità previste per il Coordinamento.

I componenti del Coordinamento, del Comitato ristretto e delle OO.SS. si impegnano a mantenere il segreto sulle notizie ed informazioni che nel corso delle riunioni vengano qualificate dall'Azienda come riservate.

MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONE DEGLI ORARI

Le Parti ritengono necessario ricercare ed attuare modelli di orario che permettano di cogliere le opportunità in un mercato, per sua

natura mutevole, flessibile e caratterizzato da forte stagionalità, affinché una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa possa contribuire ad una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso.

A tal fine le Parti confermano l'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo mediante il ricorso, per tutti i lavoratori interessati, a strumenti di flessibilità della prestazione, quali:

- Lavoro compresso;
- Mobilità della prestazione durante la settimana lavorativa;
- Superamento dell'orario settimanale con recupero mensile e/o annuale;
- Lavoro a tempo parziale plurimodulato;
- Lavoro condiviso (Job sharing);
- Telelavoro;

L'adozione di uno o più degli strumenti sopraindicati sarà oggetto di specifici accordi applicativi con le R.S.U. di Sito, per assicurarne la rapida ed efficace attuazione.

Tale processo dovrà esaurirsi in tempi certi e tali da consentire la concreta praticabilità degli strumenti in funzione delle esigenze da soddisfare.

APPALTI E OUTSOURCING

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

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle R.S.U., su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia e dei contratti collettivi di settore.

A tale riguardo si riconferma che a tutte le aziende appaltatrici viene richiesto anche il rispetto dei Principi Aziendali Nestlé e la loro applicazione è oggetto di verifiche periodiche da parte dell'Azienda che esige l'immediata rimozione di situazioni che risultino in contrasto con gli stessi.

Eventuali situazioni in contrasto con le norme sopracitate, che vengano segnalate dalle R.S.U. di Sito, saranno oggetto di immediato approfondimento.

Le aziende appaltatrici che ne faranno richiesta, inoltre, potranno usufruire, per i propri dipendenti, dei servizi presenti nel Sito, previo accordo diretto con l'ente erogatore del servizio stesso.

FORMAZIONE

Oltre all'indispensabile contributo della formazione "on the job" basata sul trasferimento di know how da parte dei colleghi e sulla possibilità di confrontare ed acquisire esperienze con persone provenienti da settori e da Paesi diversi, tutti i dipendenti Nestlé, a qualsiasi livello dell'organizzazione aziendale siano inseriti, possono contare sull'impegno aziendale ad erogare i necessari percorsi formativi.

Su questo presupposto, le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un'ampia analisi dei fabbisogni formativi, alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo dell'Azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità del prodotto ed ai temi della sicurezza alimentare.

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali:

- di inserimento professionale;
- di conseguimento di nuove competenze;
- di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni.

Le Parti riconfermano la propria disponibilità a concertare progetti di formazione innovativa rivolti ai componenti delle R.S.U., finalizzati:

- allo sviluppo delle capacità gestionali;
- all'acquisizione delle capacità di comunicazione, di relazione e di leadership, anche alla luce delle innovazioni e dei cambiamenti verificatisi nella società;
- all'approfondimento degli aspetti relativi alla sicurezza ed all'igiene dei prodotti;
- all'approfondimento degli strumenti di analisi economica;
- all'approfondimento delle tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza sul luogo di lavoro, rivolto principalmente ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il coinvolgimento del medico competente.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti, nella comune convinzione che le Persone che operano in Azienda ne costituiscano il più importante fattore competitivo, ritengono che dalla qualità e dal livello di coinvolgimento dei collaboratori dipenda la gran parte del successo aziendale e della possibilità di sviluppo nel medio-lungo termine.

Soprattutto in presenza di processi di innovazione tecnologica, appare pertanto necessario assicurare l'evoluzione professionale

delle Risorse Umane, anche attraverso specifici percorsi di formazione e di addestramento in grado di favorire lo sviluppo delle competenze e delle capacità dei singoli, a qualsiasi livello dell'organizzazione aziendale essi operino.

Le Parti, nel sottolineare l'importanza delle previsioni di cui all'art. 26 del vigente CCNL a fronte del processo di innovazione tecnologica ed organizzativa, si danno atto che l'attuale articolazione aziendale rende difficilmente praticabile un'attivazione omogenea del percorso di cui al citato art. 26, proprio in considerazione delle differenze tecnologiche, organizzative e di business che contraddistinguono i diversi Siti. E' pertanto fondamentale che i processi di sviluppo professionale siano monitorati in ciascun sito.

A tal fine le Parti, a livello locale, si incontreranno entro il 31.12.2002 per verificare la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 26 del vigente CCNL e qualora individuino effettive innovazioni tecnologiche e/o organizzative in seguito alle quali sia possibile identificare nuovi profili professionali connotati dalle caratteristiche di:

- polivalenza, ossia la capacità e la concreta esplicazione di mansioni che comportino l'intervento su più posizioni di lavoro;
- polifunzionalità, la capacità e l'effettiva esplicazione di attività di conduzione, controllo della qualità, manutenzione e gestione;

attiveranno, come previsto, un esame congiunto per definire l'idonea allocazione di tali nuovi profili all'interno dell'attuale griglia classificatoria.

Nell'ambito di questo esame congiunto, le Parti effettueranno la valutazione comparativa dei nuovi profili professionali e del loro influsso sull'ambito organizzativo locale, rispetto a quelli esistenti nel Sito, avuto riguardo - nel rispetto del vigente sistema classificatorio - al loro corretto inquadramento.

Per queste nuove figure saranno individuati dei percorsi formativi - teorici e pratici - che ne favoriscano la crescita e lo sviluppo professionale nonché l'attitudine al cambiamento e all'apprendimento di cose nuove, al fine di migliorare la prestazione, sul condiviso presupposto che la crescita professionale comporti anche la concreta capacità di risoluzione dei problemi, nonché la capacità di proporre iniziative di miglioramento continuo per la propria area di pertinenza.

L'Azienda ed il Comitato ristretto del Coordinamento si riuniranno annualmente per monitorare il trend rilevabile nei diversi Siti sugli aspetti specifici dello sviluppo professionale, verificandone altresì la coerenza con l'evoluzione dell'organizzazione aziendale nel suo complesso.

SISTEMA AD OBIETTIVI NESTLE'

Ai sensi e per gli effetti del Protocollo 23 luglio 1993 (punto 3, parte 2 - Assetti contrattuali) così come recepito dall'art. 55 C.C.N.L. 5.6.1999, è istituito un premio variabile di durata quadriennale

(2002-2005) che, coerentemente con la norma citata, prevede erogazioni direttamente correlate ad incrementi di redditività, produttività e di competitività globale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti.

Tale Premio viene determinato in:

- 1.000,00 Euro per l'anno 2002;
- 1.050,00 Euro per l'anno 2003;
- 1.100,00 Euro per l'anno 2004;
- 1.150,00 Euro per l'anno 2005;

ed è suddiviso in due quote:

- 25% QUOTA ECONOMICA - collegata ad obiettivi di redditività di Gruppo;
- 75% QUOTA GESTIONALE - collegata ad obiettivi di Sito.

A) QUOTA ECONOMICA

Tale quota, collegata ad obiettivi di redditività del Gruppo, sarà determinata dall'indicatore «E.B.I.T.A.R. – Earning Before Interest, Taxes, Amortization and Restructuring».

L'EBITAR misura l'andamento della gestione caratteristica dell'Azienda, è pari alla differenza tra il Fatturato ed i Costi, fissi e variabili ed è espresso in percentuale sul fatturato netto.

La percentuale obiettivo dell'anno sarà comunicata al Coordinamento, nel corso di uno specifico incontro, che si terrà entro il primo quadrimestre.

In particolare, per il 2002, l'erogazione della quota economica del premio SON, sarà correlata al livello di raggiungimento dell'obiettivo secondo la seguente tabella:

E B I T A R % NPS		P PREMIO LORDO Euro
6,6=		175,00=
-	Con curva di crescita proporzionale	-

7,6=		250,00=
------	--	---------

B) QUOTA GESTIONALE

Tale quota è collegata a specifici obiettivi di produttività, qualità, efficienza, individuati annualmente a livello di Sito/Settore.

Ciascun Sito definirà, di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno, uno o più obiettivi ai quali attribuire un peso percentuale coerente con le priorità dell'anno.

Qualora entro il 30 giugno di ciascun anno, a livello di Sito non venga fissato l'obiettivo gestionale, il Premio SON dell'anno sarà interamente correlato all'obiettivo di redditività individuato per la Quota economica.

MODALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio, correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in ragione dei mesi lavorati nell'anno solare - e pro quota per i lavoratori part-time - al personale a tempo indeterminato.

Il premio sarà altresì erogato, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato - pro quota per i lavoratori part-time - ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ivi compresi i contratti di formazione lavoro, che abbiano svolto la loro attività per almeno un mese di calendario e che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto di lavoro.

A livello di Sito le Parti potranno sostituire, per i lavoratori con contratto a tempo determinato che svolgono attività caratterizzate dal stagionalità, l'obiettivo di redditività con uno specifico obiettivo gestionale, erogabile alla conclusione della "campagna", fermo restando l'importo della quota economica.

Per il personale assunto con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 21 del vigente C.C.N.L., l'entità del premio sarà riproporzionata per la prima metà del periodo all'85% e per la seconda metà del periodo al 90%.

Nei confronti del personale dell'area commerciale nonché di quello avente mansioni direttive (livello non inferiore al 1°) con apposito sistema incentivante, trova applicazione unicamente la Quota Economica del S.O.N., in quanto la natura specifica degli obiettivi del sistema incentivante assolve alla funzione della Quota Gestionale.

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

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 297/1982, che l'importo del suddetto Premio è escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura

di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2005, salvo le decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.
