

Addì 3 ottobre 2008 in Milano, presso la sede di Assolombarda

Sanpellegrino SpA – in rappresentanza anche di Fastlog SpA, di Acqua Claudia srl e di Nestlé Vera srl - in persona di: Jacopo Angelini, Ivo Cavagna, Marina Giaccone, Claudio Illini, Ciro Mazzagatti, Alberto Morozzi, Gianni Piva e Gianluigi Toia, assistita dall'Assolombarda, in persona di Evio Bavoni e Stefania Cerioni

e

il Coordinamento Nazionale RSU assistito da

le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali rispettivamente rappresentate da: Giorgio Galbusera, Antonio Mattioli ed Ettore Ronconi, Pietro Pellegrini e Raffaella Sette

e le Segreterie Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL

si sono incontrati per la contrattazione di II° livello relativa al quadriennio 2008-2011

Premessa

L'Azienda - consapevole della propria responsabilità sociale - intende muoversi nell'ottica di uno sviluppo sostenibile del business nel lungo periodo, attraverso il rispetto e la tutela del territorio in cui opera.

L'attuale congiuntura economica negativa ed i continui attacchi alla categoria di prodotto hanno determinato, per la prima volta dopo anni di continua crescita, un'inversione di tendenza del mercato domestico, così come di quello internazionale.

E', tuttavia, volontà dell'Azienda reagire a questa congiuntura economica ed operare con successo sul mercato adeguando il proprio modello di business al nuovo scenario, attraverso la ricerca dell'efficacia operativa, la massima efficienza dell'organizzazione, la lotta agli sprechi, focus costante su brand, clienti e consumatori.

Sanpellegrino opera sul mercato da più di cent'anni e si pone l'obiettivo di riconfermare nel tempo il suo successo e la sua leadership, valorizzando i benefici, le origini, la sicurezza e le caratteristiche dei propri prodotti.

L'Azienda intende proseguire nella propria politica di sviluppo attraverso investimenti commerciali e tecnologici utili ad accrescere il livello di competitività complessivo ed assicurare elevati standard di qualità di prodotto e di servizio al cliente.

La necessità di intercettare le diverse occasioni di consumo rendono indispensabile operare attraverso modalità coerenti non solo con la tipica stagionalità dei prodotti, ma anche con l'estrema variabilità della domanda derivante dall'evoluzione dei mercati nazionali ed internazionali di riferimento.



ASSOLOMBARDA

E', pertanto, necessario implementare forme organizzative che assicurino rapidità nel rispondere alla variabilità della domanda, contribuendo al miglior livello di servizio al cliente e mantenendo livelli di stock di prodotto finito equilibrati.

La flessibilità operativa sarà perseguita tenendo conto anche delle esigenze oggettive dei lavoratori, al fine di conseguire tempestivamente gli obiettivi di competitività prefissati.

Le Parti considerano, pertanto, le premesse importanti per il raggiungimento dei seguenti obiettivi, che saranno oggetto di incontri periodici:

- garantire la qualità e la sicurezza del prodotto per conquistare la fiducia e la preferenza quotidiana da parte del consumatore;
- migliorare costantemente, l'efficace e l'efficiente presidio dei diversi canali commerciali, al fine di garantire la corretta distribuzione, la visibilità ed il successo dei prodotti;
- proseguire nella ricerca del miglioramento dei processi produttivi, distributivi ed amministrativi, nonché del miglior assetto organizzativo necessario a favorire il consolidamento, lo sviluppo e la crescita sostenibili, anche attraverso la valorizzazione del ruolo del lavoro dipendente;
- monitorare i processi di evoluzione organizzativa indotti dall'implementazione del Programma GLOBE e dell'iniziativa NBSI;
- proseguire gli investimenti mirati alla tutela della qualità e della potenzialità delle sorgenti;
- monitorare gli sviluppi occupazionali e l'evoluzione degli investimenti;
- garantire pari opportunità.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

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

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

Le Parti confermano, pertanto, la necessità di promuovere lo sviluppo delle Relazioni Industriali, anche allo scopo di prevenire le situazioni di conflitto e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento.

Il modello di relazioni sarà improntato su un sistema di consultazione preventiva, da attivarsi nelle sedi opportune, relativamente alle materie che possano determinare effetti rilevanti sui livelli occupazionali, sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro.

San Pellegrino_Integrativo 2008 (Sind.)

Pagina 2 di 9



ASSOLOMBARDA

Si conferma, quindi, l'articolazione dell'attuale sistema delle Relazioni Industriali:

- a livello centrale con il Coordinamento Nazionale delle RSU,
- a livello di Sito con le RSU

LIVELLO CENTRALE

Viene confermato il ruolo del Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle OO.SS Nazionali e Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL - quale interlocutore dell'Azienda per le tematiche di carattere generale connesse a;

- andamenti e prospettive industriali e commerciali, comprese le politiche di supporto ai marchi nazionali e locali
- investimenti di particolare rilevanza, con riferimento alle aree di localizzazione effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- esperienze in materia di organizzazione del lavoro;
- prospettive occupazionali, con particolare riferimento ad eventuali significative problematiche di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ;
- formazione professionale, con particolare riferimento agli aspetti relativi ai partecipanti ed ai contenuti dei programmi;
- andamento economico e situazione di competitività e redditività aziendale.

A tale livello viene altresì demandato il ruolo di regolatore delle eventuali controversie che non dovessero trovare soluzione in sede locale.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, sarà composto da 21 esponenti delle RSU dei siti, i cui nominativi saranno indicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali, mediante comunicazione scritta all'Azienda almeno 20 giorni prima della sua convocazione.

Il numero dei componenti il Coordinamento si potrà incrementare in relazione ad eventuali modifiche del perimetro aziendale.

Ai componenti del Coordinamento sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni secondo la policy aziendale "trasferte".

Le Parti s'incontreranno, di norma due volte l'anno, tendenzialmente in primavera ed in autunno, con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema.

Nell'incontro "primaverile" si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL e all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente.

Nel secondo incontro - che si terrà in autunno - saranno illustrati gli andamenti e gli orientamenti strategici di prospettiva, con particolare riferimento alle materie che presentano prevedibili, importanti ricadute occupazionali, sviluppando il relativo dialogo nelle sedi opportune.

Le Parti confermano che anche per il quadriennio del presente accordo sarà operativo, a livello nazionale, l'organismo bilaterale, non negoziale, denominato Osservatorio. L'Osservatorio affronterà in sede tecnica, l'approfondimento, l'analisi e il monitoraggio di tematiche generali



ASSOLOMBARDA

riguardanti il Gruppo, che le Parti in sede di Coordinamento, di volta in volta gli affideranno in base alle priorità dalle stesse definite, quali ad esempio:

- analisi andamento del mercato;
- analisi fabbisogni formativi;
- elaborazione proposte su qualità produttiva e sicurezza sul lavoro;
- monitoraggio sulle professionalità;
- monitoraggio sulle pari opportunità.

L'Osservatorio sarà di natura paritetica e sarà composto da 8 membri di nomina sindacale, individuati tra i componenti delle Rsu ed i cui nominativi saranno indicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali, mediante comunicazione scritta all'Azienda almeno 20 giorni prima della sua convocazione.

L'Osservatorio si riunirà in specifiche sessioni su convocazione delle Parti.

I componenti del Coordinamento sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni di cui saranno venuti a conoscenza in relazione alle tematiche trattate.

LIVELLO DI SITO

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

In particolare verranno esaminate le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento, attraverso un dialogo rivolto a ricercare soluzioni condivise in grado di conciliare le esigenze operative con quelle dei lavoratori.

L'attività relazionale nelle singole Unità dovrà consentire di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità ed alle problematiche che possano presentarsi. E', infatti, particolarmente importante che il livello delle relazioni instaurate a livello centrale trovi puntuale e coerente applicazione anche a livello locale.

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



ASSOLOMBARDA

SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alle tematiche relative all'igiene, alla sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente per l'Azienda, la quale ha avviato un progetto di certificazione internazionale (OHSAS 18001) in coerenza e in applicazione con le indicazioni UNI-INAIL, che sarà completato entro la fine del 2009, e nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico (D. Lgs. 81/2008).

E' necessario, comunque, continuare a promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza, a tutti i livelli aziendali, in tutte le attività, al fine di garantire il benessere dei lavoratori e la salubrità dei luoghi di lavoro ed evitare qualsiasi tipo d'incidente.

Gli infortuni e le malattie professionali possono essere evitati attraverso la diffusione della cultura della sicurezza, unitamente al senso di responsabilità collettiva ed individuale.

L'attività di prevenzione sarà supportata da:

- ⇒ appositi percorsi formativi – che saranno oggetto di esame in sede di Osservatorio - affinché ciascuno sia messo in condizione di operare sempre in "sicurezza";
- ⇒ coinvolgimento di tutti i lavoratori, affinché ciascuno nel proprio ambito sia pro-attivo nella prevenzione dei rischi;
- ⇒ utilizzo di obiettivi e di indicatori monitorandone l'andamento per consentire un continuo miglioramento delle modalità operative.

Le Parti intendono, a questi fini, confermare l'importanza del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione di una cultura della salute e sicurezza pro-attiva attivando incontri periodici.

In particolare la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento saranno effettuate previa consultazione dei RLS, i quali sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza in tale occasione.

FORMAZIONE

Lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle risorse umane riveste un ruolo di primaria importanza nel processo generale di miglioramento continuo che l'Azienda ha avviato per accrescere la propria efficienza e competitività. In tale ambito la formazione assume un ruolo fondamentale.

Tutti i dipendenti del Gruppo, a qualsiasi livello dell'organizzazione aziendale siano inseriti, possono contare sull'impegno aziendale ad erogare i necessari percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle professionalità richieste dalla posizione lavorativa occupata o dall'evolversi delle attività e della organizzazione stessa.

Lo svolgimento delle attività potrà essere finanziato mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali.

Le Parti riconoscono e confermano particolare importanza alla Formazione:

San Pellegrino_Integrativo 2008 (Sind.)

Pagina 5 di 9



ASSOLOMBARDA

- ❖ rivolta a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni in condizioni di sicurezza;
- ❖ come agente di diffusione della cultura della sicurezza, sia in via preventiva, sia in occasione di eventi infortunistici, in riferimento ai quali i lavoratori interessati, unitamente agli R.L.S. ed RSPP saranno coinvolti in una sessione formativa "ad hoc", volta ad analizzarne le cause e ad adottare le necessarie azioni di miglioramento;
- ❖ come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite;
- ❖ come strumento di sostegno al cambiamento determinato dai processi evolutivi;
- ❖ come strumento per facilitare il rientro dalle lunghe assenze, gravi infortuni, congedi parentali, maternità, aspettative per motivi personali.
- ❖ come strumento rivolto alla diffusione della cultura della sicurezza alimentare nell'ambito della gestione di processo e prodotto.

A fronte della disponibilità di fonti di finanziamento esterne all'Azienda, Le Parti potranno predisporre appositi percorsi, rivolti all'arricchimento culturale trasversale del lavoratore, nonché – per i neo assunti – alla conoscenza del CCNL e della normativa previdenziale.

A tale fine, entro il primo trimestre di ciascun anno, le Parti - a livello di sito - procederanno all'esame congiunto delle eventuali esigenze formative.

Fondimpresa

Oltre a quanto reso disponibile in sede di budget, l'Azienda intende anche utilizzare le risorse maturate nel proprio "conto formazione" presso "Fondimpresa (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua)" per la realizzazione di specifici piani formativi condivisi e riconducibili alle seguenti aree tematiche:

- ambiente e sicurezza
- sviluppo e innovazione organizzativa
- innovazione tecnologica
- sviluppo delle competenze tecnico-professionali
- sviluppo delle competenze gestionali e di processo
- aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale

I piani formativi che riguardano più siti saranno oggetto di un esame congiunto con un gruppo ristretto di 3 esponenti – uno per Organizzazione Sindacale - designati dalle Segreterie Nazionali nell'ambito degli esponenti del Coordinamento Nazionale delle RSU e sono anche delegati a sottoscrivere il relativo accordo.

I piani formativi che riguardano il singolo sito continueranno ad essere oggetto di esame con la RSU del sito.

San Pellegrino_Integrativo 2008 (Sind.)

Pagina 6 di 9



ASSOLOMBARDA

PROFESSIONALITA'

Premesso quanto previsto dall'art. 26 del vigente CCNL, l'Azienda conferma la propria disponibilità a continuare le verifiche periodiche effettuate nei singoli siti sulla situazione organizzativa e professionale locale.

Le Parti convengono inoltre che si possano istituire, a livello locale, commissioni bilaterali al fine di esaminare la sussistenza dei presupposti di cui al citato art. 26.

Qualora venissero individuate effettive e significative innovazioni tecnologiche e/o organizzative, in seguito alle quali sia possibile identificare nuovi profili professionali, sulla base della polivalenza e della polifunzionalità, si procederà alla valutazione delle nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrati.

Sulla base delle risultanze di tali indagini potranno essere individuati per i lavoratori interessati, percorsi formativi aventi lo scopo di favorirne la crescita e lo sviluppo professionale nonché l'attitudine al cambiamento e all'apprendimento di nuove nozioni, al fine di migliorarne la prestazione lavorativa, al quale farà seguito – ricorrendone i presupposti – il coerente e conseguente riconoscimento professionale nell'ambito dell'attuale schema classificatorio.

Per assicurare la necessaria omogeneità, il lavoro delle suddette Commissioni potrà essere materia di approfondimento da parte dell'Osservatorio al quale saranno forniti, a tal fine, i dati necessari.

La verifica degli eventuali effetti sull'inquadramento contrattuale sarà oggetto di confronto con le RSU in sede locale.

FLESSIBILITA' OPERATIVA E GESTIONE DEGLI ORARI

La capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze del mercato domestico ed internazionale, con particolare riferimento ai periodi di stagionalità, costituisce un fattore strategico di successo e, in tale ambito, l'utilizzo flessibile degli impianti, riveste un ruolo decisivo, in quanto l'evoluzione e la variabilità delle modalità di consumo richiede risposte sempre più rapide e calibrate.

Al fine di sostenere queste sfide competitive, appare, pertanto, necessario individuare – nell'ambito di un confronto con le RSU - modalità operative e sistemi di organizzazione del lavoro e degli orari che salvaguardino e garantiscano condizioni di flessibilità che permettano di corrispondere in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati.

Tenendo conto dell'esigenza di conciliare in positivo le reciproche necessità questa esigenza di flessibilità può essere governata all'interno di un sistema che, proprio in virtù di essa, privilegi la possibilità di favorire una stabilizzazione dei rapporti di lavoro coerentemente con le esigenze di sviluppo aziendale, mediante una coerente programmazione degli orari e un maggior utilizzo del part-time nelle sue diverse forme, ove le condizioni tecniche, organizzative e produttive lo consentano.



ASSOLOMBARDA

A tal fine le Parti convengono sull'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo mediante ricorso, per tutti i lavoratori interessati, ad idonei strumenti di flessibilità - sia di orario che di prestazione - nelle varie forme in cui essa può esplicarsi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

APPALTI

Alla luce di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia e dei contratti collettivi del settore di appartenenza.

A questi fini l'Azienda continuerà a monitorare il rispetto delle normative di legge, dei contratti collettivi di riferimento e dei principi aziendali, da parte dei propri partner.
Le risultanze di questo monitoraggio saranno oggetto di analisi con la RSU.

PARI OPPORTUNITA'

Nello sviluppo dei percorsi professionali e nell'adozione degli interventi formativi verrà posta particolare attenzione a garantire a tutti pari opportunità, senza distinzione di genere.

In tal senso, le parti ribadiscono l'importanza del pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 9 della legge 125/91, riguardo gli obblighi di comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali di quanto ivi previsto.

L'Azienda si impegna a soddisfare, secondo le modalità previste dal CCNL, le richieste di part time orizzontale e reversibile per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro dal periodo di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino a tre anni di vita del bambino.

A livello di Sito si procederà ad appositi incontri di approfondimento per verificare l'interesse e la possibilità di attivare la sperimentazione di forme, anche temporanee di telelavoro, in favore - in primo luogo - delle lavoratrici madri.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Entro il 31 dicembre 2009 le Parti si incontreranno per definire un' ipotesi di creazione di un piano di assistenza sanitaria integrativa.

In tal senso sessioni specifiche dell'Osservatorio saranno dedicate ad analizzare esperienze che possano essere in grado di contribuire all'effettiva realizzazione di tale obiettivo, individuando anche le risorse necessarie a tale scopo, tenendo conto delle esigenze reciproche.

San Pellegrino_Integrativo 2008 (Sind.)

Pagina 8 di 9



ASSOLOMBARDA

SISTEMA PREMIANTE

Le Parti in data 09 settembre 2008 hanno raggiunto l'accordo che ha definito il Premio Annuale Variabile (PAV) e gli elementi necessari.

Detto accordo è riferito al quadriennio 2008-2011 ed è già stato depositato da Assolombarda presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda presso gli altri Istituti di competenza.

Il presente accordo avrà durata sino al 31 dicembre 2011

Letto, confermato e sottoscritto.

SANPELLEGRINO SPA

COORDINAMENTO NAZIONALE R.S.U.

[Handwritten signatures in blue and black ink for Sanpellegrino SPA]

[Handwritten signature in blue ink for Coordinamento Nazionale R.S.U.]

ASSOLOMBARDA

[Handwritten signature in blue ink for Assolombarda]

FAI - CISL

[Handwritten signature in blue ink for FAI - CISL]

FLAI - CGIL

[Handwritten signature in blue ink for FLAI - CGIL]

UILA - UIL

[Handwritten signature in blue ink for UILA - UIL]