

ORA 7 APRILE
5 MILIONI

Verbale di Accordo

Addì 7 aprile 2016 in Perugia, presso la sede di Confindustria Umbria

tra

Nestlé Italiana S.p.A. rappresentata da: Francois Pointet, Stefano Di Giulio, Elena Savinelli e Gianluigi Toia,
assistita da Confindustria Umbria in persona di Alberto Arata

e

la R.S.U. del Sito di Perugia assistita dalle Segreterie Provinciali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nelle persone
rispettivamente di Dario Bruschi, Michele Greco e Daniele Marcaccioli, nonché dalle Strutture Nazionali di FAI-
CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL rappresentate rispettivamente di Giorgio Galbusera e Armando Savignano, Mauro
Macchiesi e Angelo Paoletta e Pietro Pellegrini

premesso che:

- nel corso degli ultimi mesi tra le Parti si è sviluppato un confronto aperto e costruttivo – che ha visto anche il coinvolgimento del Ministero dello Sviluppo Economico – in merito alle prospettive di rilancio del settore dolciario, con particolare riferimento al marchio "Perugina", nonché al ruolo di riferimento del polo produttivo di S. Sisto – Perugia nell'ambito della strategia di sviluppo di Nestlé in Italia;
- in merito a ciò la RSU e le OO.SS. dei lavoratori hanno elaborato un documento di sintesi delle proprie posizioni, che ha contribuito ad arricchire il confronto, chiarendo altresì i punti di possibile convergenza tra le Parti;
- tenuto conto di quanto emerso dal confronto, l'Azienda ha definito e illustrato un Piano di sviluppo del Business Dolciari che punta a valorizzare le attività e le competenze "core" del cioccolato "Perugina", nonché a fare di "Baci Perugina" un "global brand" - prodotto esclusivamente nella Fabbrica di S. Sisto - simbolo del "Made in Italy" e dell'eccellenza italiana nel mondo, valorizzando il più possibile il legame con il territorio;
- la strategia di business sarà supportata da un robusto piano pluriennale di investimenti commerciali di 45 mio € focalizzati a perseguire precisi obiettivi di crescita nelle produzioni a base cioccolato, sia sul mercato interno, sia soprattutto sui mercati esteri, che possono offrire interessanti opportunità di progressiva stagionalizzazione delle produzioni;
- coerentemente con tali premesse il Piano di Business ritiene non più strategici per il brand Perugina segmenti merceologici degli zuccheri e della pasticceria industriale (Ore Liette).

Ciò premesso:

- l'Azienda ha illustrato un articolato Piano Industriale volto al potenziamento e alla riorganizzazione dell'Unità di San Sisto con l'obiettivo di perseguire i livelli di competitività indispensabili a sostenere il piano di espansione del business;
- l'Azienda propone, altresì, S. Sisto come centro di produzione di riferimento per la fornitura di biscotti per gelato alle consociate della Zona EMENA, comprese eventuali articolazioni in "joint venture" - confidando sulla capacità di esprimere un costo competitivo derivante dal pieno utilizzo della capacità produttiva installata e dalla

piena espressione delle competenze professionali disponibili - al fine di intensificare, nell'immediato, un'attività fortemente contro stagionale rispetto alle produzioni a base cioccolato;

- Il Piano di riorganizzazione industriale, che sarà completato entro il primo semestre 2018, prevede investimenti tecnici per complessivi 15 milioni di euro per rafforzare la vocazione strategica di S. Sisto polo produttivo di eccellenza del cioccolato e consolidarne la posizione competitiva all'interno dell'apparato industriale della Zona EMENA del Gruppo Nestlé;
- Il Piano di riorganizzazione, oltre all'automazione e al rinnovamento tecnologico delle linee produttive, prevede l'introduzione e la progressiva diffusione di un nuovo modello organizzativo "lean" che - in particolare - caratterizzerà il nuovo reparto "confiserie" a vocazione internazionale: un reparto "core" per il successo della strategia di posizionamento internazionale di "Baci Perugina", che dovrà veicolare immagine e contenuti di qualità, eccellenza, eleganza e artigianalità, tipici del "made in Italy".

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto di adottare quanto segue:

- **Piano di sviluppo, riorganizzazione industriale e strumenti di gestione**

- con l'immediato avvio del Piano di Riorganizzazione industriale si intende iniziare un processo di profondo rinnovamento della Fabbrica di S. Sisto, con l'obiettivo di renderla sempre più performante in termini di sicurezza del lavoro, qualità dei prodotti e competitività delle operazioni;
- per perseguire questi obiettivi è fondamentale valorizzare il contributo e la professionalità degli operatori, secondo le logiche proprie di NCE, così come condivise nell'Accordo Integrativo Aziendale 30 luglio 2014;
- l'andamento delle attività del Piano industriale verrà costantemente monitorato e supervisionato da un'apposita Commissione Bilaterale, istituita ai sensi di quanto previsto al punto 1. Sistema di Relazioni Industriali - Livello di Sito, dell'Accordo Integrativo 30 luglio 2014;
- la Commissione Bilaterale - composta dall'Esecutivo della RSU e da tre esponenti aziendali - si riunirà, di norma, settimanalmente per facilitare una rapida e costante reciproca consultazione sullo stato di avanzamento del Piano stesso, nonché sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- la Commissione Bilaterale riferirà alle Parti in merito alle risultanze della propria attività, proponendo, se del caso, l'adozione delle azioni correttive o aggiuntive idonee a favorire il conseguimento degli obiettivi del Piano, condivisi nel presente accordo;
- le Parti si incontreranno con cadenza trimestrale, ovvero su richiesta di una delle Parti stesse, per confrontarsi sul merito delle comunicazioni e delle indicazioni fornite dalla Commissione Bilaterale, al fine di assumere le opportune determinazioni, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità;
- nell'ambito degli incontri programmati l'Azienda illustrerà, inoltre, con cadenza semestrale, risultati e prospettive dei Piani di sviluppo commerciale del business Dolciario;
- l'attuazione del Piano di Riorganizzazione Industriale inciderà sulle attività degli operatori, la cui attuale routine operativa potrà risultare modificata, temporaneamente anche in modo significativo;
- i riflessi di carattere occupazionale, così come quelli sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'attuazione degli interventi riorganizzativi saranno gestiti anche tramite gli strumenti di cui sopra con la massima collaborazione e reciproca responsabilità, con l'obiettivo di perseguire soluzioni condivise tra le Parti, rivolte ad evitare impatti sociali e portare a compimento il Piano finalizzato al rilancio competitivo di Perugina, al cui successo è legata l'obiettivo di riassorbire l'eccedenza di personale che ha originato l'attuale ricorso al contratto di solidarietà;
- durante il periodo di progressiva implementazione del Piano di Riorganizzazione l'Azienda non adotterà azioni unilaterali di licenziamento collettivo e in favore dei lavoratori che risulteranno anche temporaneamente in esubero in relazione alle esigenze tecnico produttive, saranno adottate le seguenti

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "DN", "leub", "FR", "Em", "AR", and others.

misure:

- giusta la previsione di cui all'art. 24 c. 4 D. Lgs. n.148/2015, si conferma il già concordato ricorso al contratto di solidarietà, sino alla scadenza del 31 agosto 2016, fissata dall'Accordo 25 agosto 2014. Pur nel mutato contesto, tale accordo mette, infatti, a disposizione la strumentazione idonea a supportare la prima fase della Riorganizzazione delle attività.
Pertanto, sino al 31 agosto 2016 l'orario di lavoro contrattuale individuale potrà essere ridotto in base alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative entro i limiti massimi di legge, coerentemente con l'implementazione del piano di riorganizzazione aziendale e ferma restando la misura media mensile massima prevista per legge in rapporto alla platea degli 823 lavoratori interessati.
Si conferma, altresì, il calendario previsionale di riduzione degli orari già oggetto di esame e confronto tra Azienda e RSU. Eventuali ragioni tecniche o produttive che ne imponessero la variazione, entro i limiti di legge, saranno oggetto di informazione ed immediato esame congiunto con la RSU;

- per il periodo compreso tra gennaio 2017 e giugno 2018 l'Azienda inoltrerà specifica istanza per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale - ai sensi del D. Lgs. n.148/2015, artt. 21 e segg. - per la causale di *riorganizzazione aziendale*.

Non appare, infatti, percorribile in queste successive fasi, l'ulteriore ricorso alla causale del *contratto di solidarietà*, in quanto gli interventi tecnici in programma determineranno la necessità di procedere a sospensioni dal lavoro eccedenti i limiti previsti in caso di "solidarietà", sino ad arrivare a sospensioni temporanee a zero ore per l'intera forza.

In occasione della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 24 D. Lgs. n.148/2015, le Parti definiranno specifiche misure (es. "Company Welfare") in favore dei lavoratori sospesi con intervento della CIGS, facendo anche riferimento alle pregresse esperienze.

I criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, così come i meccanismi di rotazione delle sospensioni stesse saranno funzionali alle esigenze d'implementazione del predetto Piano e verranno applicati avuto riguardo agli inquadramenti individuali, nonché alle professionalità che si renderanno necessarie per realizzare il progressivo ridisegno organizzativo.

Pertanto, previo "assessment" delle singole competenze professionali - saranno attivati, in favore dei lavoratori interessati, specifici processi di riconversione e ricollocazione professionale interna ed esterna, volti a favorire il riequilibrio occupazionale tra le professionalità esistenti e quelle necessarie.

I predetti processi saranno attivati durante tutto il periodo di sviluppo del Piano di Riorganizzazione nel rispetto delle seguenti linee guida:

- Processi di riconversione e ricollocazione professionale interna

La ricollocazione interna nelle posizioni che si renderanno disponibili sarà agevolata:

- da specifici percorsi formativi - ex art. 4, comma 40, L. n.92/2012 - finalizzati alla riconversione, riqualificazione e rinnovamento delle competenze professionali individuali e rivolti a favorire il cambiamento di mansioni, anche a fronte dell'introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie;
- dal reciproco impegno delle Parti ad esaminare congiuntamente - così come previsto al punto 4. Appalti dell'Accordo Integrativo 30 luglio 2014 - la possibilità di "insourcing" di attività e servizi attualmente appaltati.

- Processi di riconversione e ricollocazione professionale esterna

Handwritten initials and marks on the left margin, including "DN" and various scribbles.

Handwritten mark resembling a stylized "Q" or a signature.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SR", "MB", "HP", "S", "R", "A", "R", "S", "B", "BT".

Coerentemente con il progressivo ridisegno delle attività e nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative dell'Unità di S. Sisto, eventuali opportunità occupazionali disponibili sul territorio saranno rese note a tutti i lavoratori tramite una società specializzata nella ricollocazione professionale. Al lavoratore che volontariamente opti per una ricollocazione esterna sarà assicurato:

- il supporto continuativo da parte di una primaria società specializzata in processi di outplacement e di sviluppo dell'autoimprenditorialità;
- l'erogazione di incentivi all'esodo, previa sottoscrizione di apposito verbale in sede sindacale ai sensi dell'art.411 c.p.c., a fronte dell'esplicita e formale accettazione della cessazione del rapporto di lavoro e della rinuncia a qualsiasi pretesa in ordine al pregresso;

Ricorrendone le condizioni sarà valutata, altresì, la possibilità di attivare forme di anticipazione del pensionamento, in accordo con le normative vigenti.

• Reperimento di nuove professionalità

A supporto del processo di sviluppo della Fabbrica sarà implementato un processo di reperimento di nuove professionalità specifiche, coerenti con le linee strategiche del Piano industriale e con l'impegno di Nestlé rivolta a favorire l'occupazione giovanile e la cd. "youth employability", avuto riguardo anche al "bacino" degli stagionali.

L'entrata in vigore della presente intesa sarà formalizzata da Confindustria Umbria - entro e non oltre il 15 aprile p.v. - al ricevimento della comunicazione di conferma da parte delle OO.SS. firmatarie, in esito alla consultazione dei lavoratori dell'Unità di S. Sisto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Nestlé Italiana S.p.A.

CONFINDUSTRIA UMBRIA

la R.S.U.

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL