

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 febbraio 2015, in Isernia, presso la sede dell'Associazione Industriali del Molise, si sono incontrati:

la **Luigi Lavazza S.p.A.**, in persona dei signori Angela Di Cristinzio, Achille Marciano e Alberto Pastrone, assistiti dall'Associazione Industriali del Molise nella persona del dott. Massimo IACOBUCCI

e

le **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.) dello Stabilimento della società di Pozzilli (IS)**

assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali UILA UIL e FAI-CISL, nelle persone dei Sigg. Claudio PERNA e Raffaele DE SIMONE

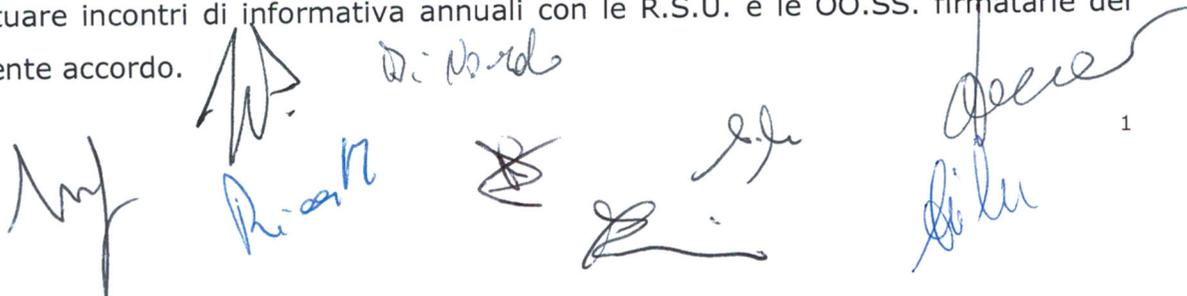
si è stipulato il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

SISTEMA INFORMATIVO E RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità di impresa e rappresentanza sindacale, concordano sull'opportunità di consolidare un sistema di relazioni industriali ispirato al valore del confronto e finalizzato alla condivisione delle problematiche nell'ottica di superare e prevenire la conflittualità.

Sulla base di tale presupposto l'Azienda rinnova la propria disponibilità ad effettuare incontri di informativa annuali con le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. Iacobucci', a signature that appears to be 'A. Di Cristinzio', a signature that appears to be 'A. Marciano', a signature that appears to be 'A. Pastrone', and a signature that appears to be 'C. Perna'. There is also a signature that appears to be 'R. De Simone' on the far right. A small number '1' is written at the bottom right of the page.

In tale sede sarà fornita esauriente informazione - con il solo limite della riservatezza eventualmente connaturata agli argomenti trattati - sull'andamento e sulle prospettive dello stabilimento, sarà fornito il necessario materiale a supporto - sufficientemente ed esaurientemente esplicativo - e saranno approfondite tutte le problematiche aventi concrete ricadute sul personale occupato, nonché tematiche di comune interesse in una logica di trasparenza e di costruttivo svolgimento delle relazioni industriali.

2. FORMAZIONE

Le parti riconoscono la funzione fondamentale della formazione professionale nell'ottica del miglioramento della qualità del lavoro e dei processi produttivi.

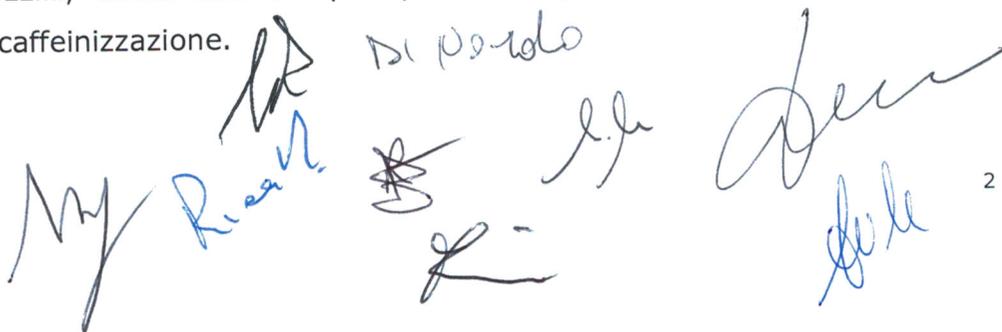
In tale contesto, caratterizzato da una sempre maggiore automazione e crescita tecnologica dei processi di produzione, le parti ritengono, inoltre, di centrale importanza lo sviluppo e la formazione di professionalità capaci di svolgere in modo integrato attività tecniche di conduzione dell'impianto, attività manutentive e di gestione della qualità.

3. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Lo stabilimento Lavazza di Pozzilli si è da sempre distinto per l'attenzione allo sviluppo tecnologico e per gli elevati standard di sicurezza.

Il grave incidente occorso il 2/05/2012 ha determinato un'ulteriore attenzione allo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative e all'avanguardia sia rispetto alla qualità dei processi produttivi, sia rispetto alla tutela della sicurezza in tutte le fasi di attività.

Il risultato di questa attività è un ambiente di lavoro con elevati livelli di sicurezza e tecnologia, lo sviluppo continuo dei quali mira all'affermazione dello stabilimento Lavazza di Pozzilli, come uno dei poli produttivi più avanzati in Europa nel processo di decaffeinizzazione.



Ad un ambiente lavorativo sicuro contribuisce un'elevata attenzione alla tutela della salute e della sicurezza, attraverso l'attività di prevenzione di tutti gli infortuni e attraverso l'analisi accurata e attenta di tutti i casi di incidenti o situazioni che, pur non avendo determinato un infortunio, hanno posto a rischio la sicurezza del personale.

La stessa attenzione dell'Azienda alla realizzazione delle migliori condizioni di lavoro si esprime nella tutela e nella cura delle proprie persone in tutti i contesti aziendali. A tal proposito, il Codice Etico del Gruppo Lavazza esprime un patrimonio di valori rappresentativi dell'Azienda e costituisce il modello comportamentale e relazionale di riferimento che deve ispirare l'attività di ogni soggetto parte del Gruppo. L'Azienda garantisce il proprio impegno ad assicurarne l'effettività e la concreta applicazione. A tal fine verrà introdotto il Codice di Condotta e Comportamento del personale che rappresenta l'insieme di regole e di indirizzi di comportamento alla base della corretta collaborazione professionale e relazione personale in tutti gli ambiti aziendali.

4. SERVIZI E QUALITA' DEL LAVORO

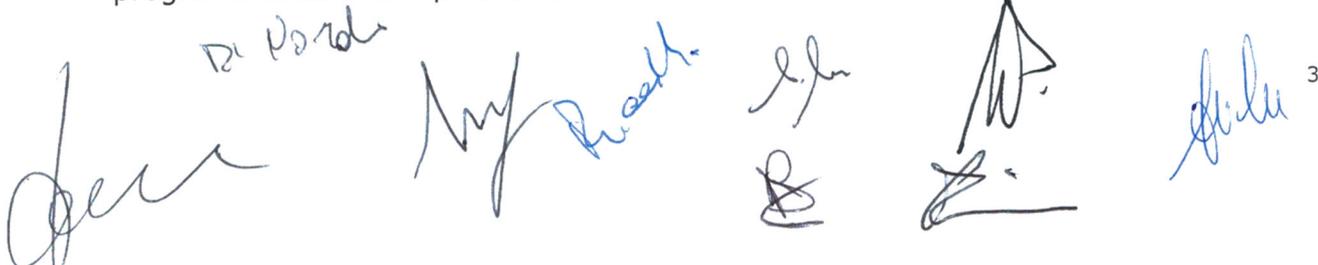
Le parti confermano il servizio sostitutivo mensa per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti, prestato attraverso la fornitura di buoni.

L'importo del buono mensa è aumentato al valore di € 5,29.

I buoni mensa saranno consegnati al personale, unitamente al prospetto paga mensile, nella misura di un buono per ogni giornata di effettiva presenza in servizio nel mese e il buono con il relativo incremento sarà erogato nei tempi tecnici necessari successivamente alla firma del presente accordo.

5. ORARIO DI LAVORO

In considerazione delle disposizioni di cui al d. lgs. 66/2003, recanti una specifica regolamentazione del diritto ad un effettivo godimento delle ferie, si precisa che la programmazione dei periodi di ferie deve avvenire, coniugando le esigenze dei

De Pozzilli
 3

lavoratori con le necessarie specificità organizzative dei singoli reparti ed uffici, in modo da garantire un ordinato e progressivo esaurimento delle competenze entro i limiti e con le modalità definite negli appositi accordi.

Peraltro, tale programmazione deve avvenire in modo da garantire la salvaguardia di ferie necessarie per la copertura dei periodi annuali di chiusura e di riduzione programmata dell'attività per il periodo estivo.

Con riferimento a tali periodi di chiusura e/o riduzione concordata dell'attività produttiva si precisa che il personale addetto a servizi di manutenzione impianti deve rendersi disponibile per esigenze di manutenzione programmata e di mantenimento in sicurezza ed efficienza produttiva degli impianti allo svolgimento dei relativi interventi programmati. A fronte di tale prestazione lavorativa in occasione di periodi di fermo produttivo, l'Azienda ed il personale interessato definiranno un programma individuale di ferie alternativo nel rispetto dei criteri sopra descritti.

6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In considerazione delle peculiarità connesse al sistema produttivo ed alla lavorazione dell'azienda, le parti concordemente ribadiscono la necessità di mantenere un'organizzazione del lavoro articolata sulla prestazione con turni avvicendati su base di 5 o 7 giornate lavorative settimanali in funzione delle diverse esigenze produttive.

Le parti si danno atto che tale alternanza dei due diversi meccanismi di turnazione risponde a specifiche esigenze di efficace risposta alla domanda di produzione, nonché di efficiente gestione organizzativa degli organici, che pure sono adeguati ad un andamento produttivo a ciclo continuo.

In funzione di tale organizzazione del lavoro le parti definiscono le seguenti indennità di servizio:

- *lavoro ordinario prestato nella giornata di sabato*: premio presenza di € 10,00 lordi in caso di prestazione lavorativa per l'intero turno di lavoro,



corrisposto in proporzione al numero di ore lavorate nel turno a fronte di prestazione lavorativa minima della durata di 4 ore;

- *lavoro ordinario nella giornata di domenica*: premio presenza di € 20,00 lordi in caso di prestazione lavorativa per l'intero turno di lavoro, corrisposto in proporzione al numero di ore lavorate nel turno a fronte di prestazione lavorativa minima della durata di 4 ore.

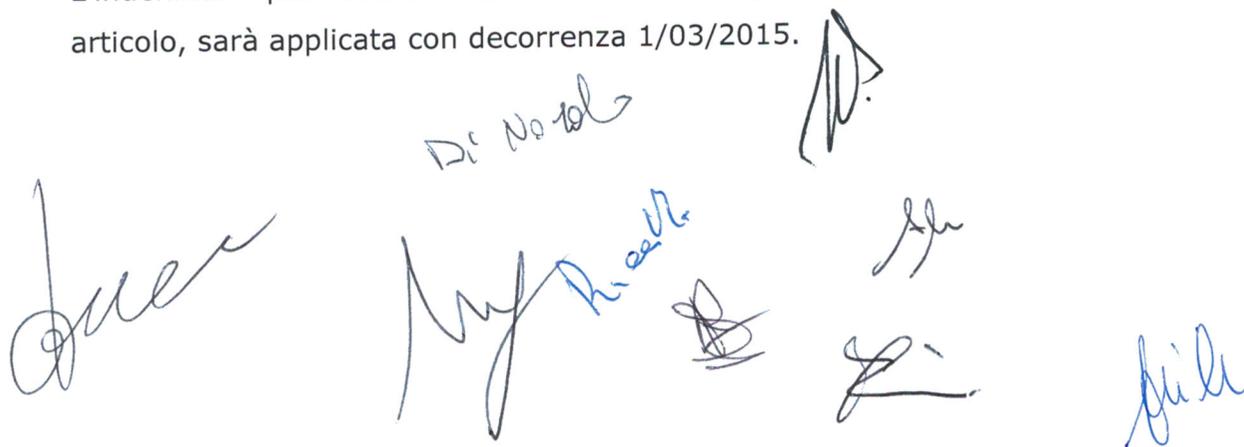
Le parti si danno atto che nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dello stabilimento la prestazione del turno notturno riveste caratteri strutturali in considerazione delle caratteristiche dell'impianto, del dimensionamento degli organici e delle esigenze produttive.

In tale contesto la maggiorazione per lavoro notturno è stabilita al 34% sulla quota oraria di retribuzione definita ai sensi dell'art. 31 del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare.

Le parti si danno atto che il descritto sistema di maggiorazioni ed indennità economiche costituisce integrale definizione dell'assetto delle maggiorazioni retributive per prestazione lavorativa in turni.

In considerazione di tale complessiva revisione del sistema di maggiorazioni retributive, che costituisce nella sua interezza un trattamento di miglior favore rispetto alle condizioni del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare, le parti convengono che le maggiorazioni retributive e le indennità economiche per lavoro a turni e per lavoro notturno, ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 32 del predetto C.C.N.L., non avranno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in quanto le parti hanno definito condizioni globalmente migliorative in senso omnicomprensivo e tenendo conto, in sede di quantificazione, di qualsiasi incidenza.

L'indennità per lavoro ordinario domenicale, come incrementata nel presente articolo, sarà applicata con decorrenza 1/03/2015.



7. PREMIO PER OBIETTIVI

In coerenza con le ormai consolidate politiche contrattuali, le parti confermano che le erogazioni economiche previste dalla contrattazione aziendale devono essere correlate al miglioramento dei risultati aziendali.

In tale ottica, per la durata del presente contratto integrativo, viene istituito un "Premio per obiettivi" sulla base di un parametro di ordine gestionale, articolato nel modo seguente:

- a)** andamento produttivo (volume complessivo del caffè lavorato e/o percentuale di caffeina recuperata) in funzione dei turni di lavoro effettuati
- b)** qualità di prodotto e di processo (ad esempio, umidità delle lavorazioni, numero di reclami ricevuti, punteggio ottenuto in occasione di audit di verifica interni o esterni)
- c)** parametri di efficienza del processo (ad esempio riduzione dei consumi per tonnellata di caffè lavorato relativi alle utenze ;energia elettrica, metano, anidride carbonica, carbone attivo, acqua. Valutati per singola voce o espressi come valore complessivo. Per rendere i singoli consumi sommabili sarà necessario trasformare il consumo in costo ad un valore definito ed invariante nel tempo in modo da scindere l'effetto consumo dalla variazione del prezzo di acquisto del bene.)

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 10/04 di ciascun anno per definire, in linea con i dati di budget dell'anno di riferimento, valori ed indici dei parametri sopra indicati con riferimento al premio per obiettivi dell'anno.

Nell'ambito di tale incontro le parti definiranno, inoltre, la ripartizione percentuale del premio in relazione a ciascuno dei predetti parametri.

Tutti gli indicatori del premio prenderanno come riferimento il periodo dal 1/01 al 31/12 di ciascun anno.

L'importo del premio risultante dalla combinazione dei parametri di cui sopra sarà erogato in unica soluzione nell'ambito delle competenze del mese di febbraio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento.

Di Paolo
M. P. P.
S. P.
D. P.
S. P.
D. P.

Il personale avente diritto al premio è individuato come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato, in forza al 31/12 dell'anno di riferimento, in relazione ai mesi di servizio nell'anno per rapporti di lavoro di durata superiore ai 6 mesi nell'anno di riferimento;
- lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto formativo professionalizzante, lavoratori interinali, in forza al 31/12 dell'anno di riferimento, che abbiano prestato servizio per almeno tre mesi nell'anno, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di competenza.

Al raggiungimento degli obiettivi fissati saranno erogati i seguenti importi massimi:

- € 1.770,00 annui relativamente all'anno 2015
- € 1.870,00 annui relativamente all'anno 2016
- € 1.970,00 annui relativamente all'anno 2017

Al raggiungimento degli obiettivi minimi, definiti come di seguito indicato, il premio verrà liquidato nelle seguenti misure:

- 70% degli obiettivi fissati: erogazione del 55% del premio con crescita lineare di 1,5 punto percentuale per ogni incremento di punto percentuale nel raggiungimento degli obiettivi fra 71% e 100%

L'andamento aziendale relativo al raggiungimento dei predetti obiettivi sarà oggetto di monitoraggio fra le parti, al fine di consentire un'adeguata e consapevole partecipazione dei lavoratori.

Il premio per obiettivi non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in quanto le parti hanno definito gli importi in senso omnicomprensivo e tenendo conto, in sede di quantificazione, di qualsiasi incidenza.

Di Nord *AD.* *Dele*
My *Ricert.* *Sh*
AD. *Ri* *file*

8. WELFARE

Le persone di Lavazza sono il centro dell'Azienda.

Il valore intorno al quale il Gruppo ha costituito la sua storia e progetta giorno per giorno il suo futuro.

Oggi un'area di lavoro sempre più importante per favorire il senso di appartenenza delle persone all'Azienda e la loro soddisfazione è rappresentata dalla costituzione di un sistema di welfare aziendale che possa offrire supporti concreti nelle diverse esigenze e situazioni quotidiane.

Un primo capitolo è costituito dall'istituzione dei buoni spesa. L'Azienda, le RSU e le Organizzazioni Sindacali concordano sull'opportunità di orientare una parte delle risorse economiche del presente contratto all'istituzione di un sistema di buoni spesa utilizzabili in supermercati e ipermercati convenzionati.

Tale strumento, in virtù del relativo trattamento fiscale e contributivo agevolato, consente di generare un concreto incremento del valore netto disponibile per ciascun dipendente.

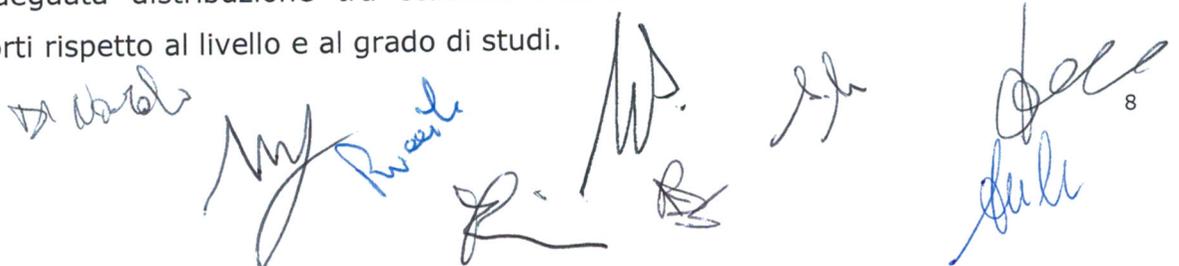
Il valore del buono spesa è stabilito in € 230 annui e sarà liquidato nello stesso mese di saldo del nuovo premio di produttività con le modalità previste dall'art. 7 del presente accordo.

Resta inteso che l'istituto sarà oggetto di revisione in caso di cambiamenti della normativa tributaria e contributiva di riferimento.

L'Azienda, per favorire lo sviluppo e la crescita dei talenti, istituisce un sistema di Borse di Studio per studenti meritevoli rivolto a figli di dipendenti e a dipendenti studenti.

Attraverso l'istituzione di queste Borse di Studio l'Azienda vuole premiare gli studenti che si siano distinti per la loro eccellenza e che abbiano ottenuto ottimi risultati scolastici, in un'ottica di premio e supporto al talento, da sempre centrale per il Gruppo Lavazza.

L'importo delle attribuzioni individuali sarà definito in modo da assicurare un'adeguata distribuzione tra studenti meritevoli e una differenziazione degli importi rispetto al livello e al grado di studi.



8

Sempre in relazione ad una volontà di sostegno all'eccellenza, l'Azienda conferma la propria disponibilità ad avviare stages rivolti a figli di dipendenti che abbiano conseguito, con un'eccellente votazione finale, la laurea in Economia o Ingegneria.

Tali stages, che non sono finalizzati all'assunzione nel Gruppo Lavazza, ma al completamento di un'esperienza formativa legata al percorso di studi, potranno essere effettuati presso unità italiane ed estere del Gruppo.

Altro elemento fondamentale del Welfare aziendale è l'assistenza sanitaria e previdenziale.

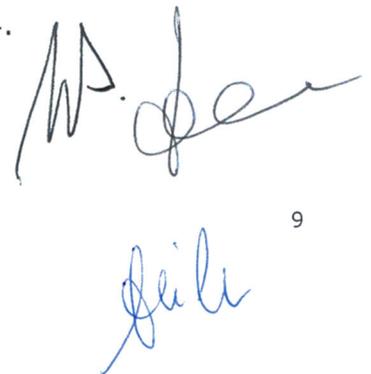
In tale ambito le parti concordano di avviare un programma di promozione e accurata informazione sul fondo FASA (Fondo Assistenza Sanitaria Alimentaristi) e Alifond rivolto a tutti i dipendenti, anche attraverso assemblee sindacali dedicate.

In ambito FASA, le parti si impegnano ad attivarsi per l'individuazione di convenzioni sul territorio con studi medici specialistici e strutture sanitarie.

L'Azienda si impegna ad applicare per la durata del presente contratto una convenzione con la Società del Gruppo Lavazza Cofincaf S.p.A., che prevede condizioni agevolate per eventuali prestiti concessi a dipendenti dello stabilimento. Si precisa che la Società Cofincaf rimane comunque libera di accogliere o meno le domande di prestito a sua insindacabile discrezione e procederà con le modalità contrattuali richieste dalla normativa vigente.

9. INTERVENTO UNA TANTUM

In considerazione della concordata variazione di durata del contratto integrativo di cui all'art. 10, le parti convengono di erogare un intervento economico Una Tantum, mediante fornitura di tickets spesa del valore di € 200. Tale intervento sarà erogato nel mese di aprile 2015 a ciascun dipendente in forza a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo e in proporzione ai mesi di servizio prestati con contratto a tempo indeterminato nel 2014.



10. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1 gennaio 2015, fatte salve le specifiche ed espresse decorrenze, e terminerà il 31 dicembre 2017.

Alla scadenza esso si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti con lettera spedita o consegnata almeno tre mesi prima della scadenza stessa.

11. REGIME CONTRIBUTIVO

Le caratteristiche del P.d.R, sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dal Protocollo Governo-Confindustria ed OO.SS. del 23.7.1993 ed all'art.1 comma 67, legge n. 247/2007. Le parti, altresì, concordano che ai sensi e per gli effetti della Legge n. 402/1996 e della Legge n. 135/1997, sarà effettuato il deposito del presente accordo presso la Direzione Regionale del Lavoro ufficio di Isernia e presso gli altri enti competenti a cura della Società Luigi LAVAZZA S.p.A.

Letto, confermato e sottoscritto.

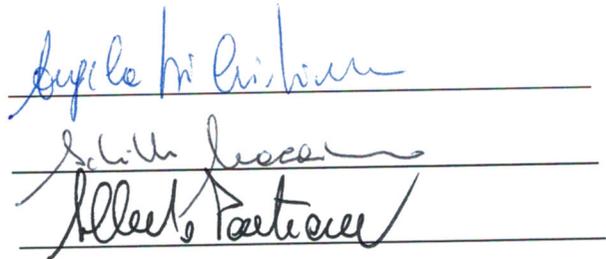
Isernia, 24 febbraio 2015

Per Luigi LAVAZZA S.p.A.

Angela Di Cristinzio

Achille Marciano

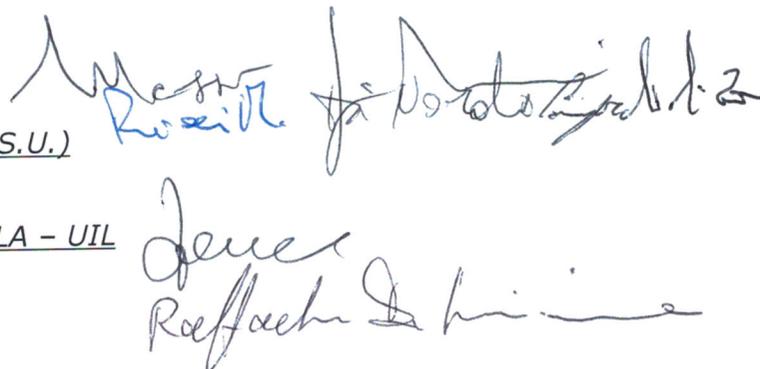
Alberto Pastrone



Per l'Associazione Industriali del Molise

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.)

Per le Organizzazioni Sindaca FAI-CISL e UILA - UIL



Accordo Integrativo Aziendale

Periodo di vigenza: dal 01/01/2015 al 31/12/2017

Parti Firmatarie

LUIGI LAVAZZA S.p.A.:

Luigi Lavazza

Luigi Lavazza

Luigi Lavazza

**ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI
DEL MOLISE:**

Mario *di Noce* *Luigi*

R.S.U. :

FAI-CISL

Raffaella

UILA-UIL

Luigi

Isernia, 24 febbraio 2015

Autodichiarazione di Conformità
(art.3 DPCM 22 gennaio 2013 e art.1, comma 4, DPCM 19 febbraio.2014)

La sottoscritta Società Luigi Lavazza s.p.a. con sede in Torino, corso Novara n. 59, e stabilimento in Pozzilli (IS), strada comunale Cerqueto

dichiara che

l'Accordo aziendale sottoscritto il 24/02/2015 è conforme alle disposizioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

