

IPOTESI DI ACCORDO

In data 23/11/2022 presso le sale sindacali dell'Unione Industriali di Torino si sono incontrati:

- Luigi Lavazza S.p.A., in persona di Enrico Contini, Erik Beligni, Gianmarco Fissore, assistiti dall'Unione Industriali di Torino, in persona di Folco Vincenzo Castaldo e Cecilia Bichiri;
- le R.S.U. del Centro Direzionale Lavazza nelle persone di: Silvia De Giorgis, Alessia Lotto, Suela Mustafaraj, Lorenzo Amico, Pierpaolo Feneziani, Giovanni Genchi, Paolo Nave, Sergio Tessore, Roberto Valle, assistiti dalle Organizzazioni Sindacali UILA UIL, in persona di Manuela Vendola e Francesco Vendola, e FAI CISL, in persona di Oscar Parisi.

dopo ampio e costruttivo confronto le parti hanno stipulato il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL CENTRO DIREZIONALE

PREMESSE

Il Gruppo Lavazza è radicato in Italia e nella città di Torino, dove ha realizzato un importante e significativo investimento per la sede del proprio Centro Direzionale "Nuvola" a testimonianza ed espressione della scelta di investire su Torino, dove la storia imprenditoriale di Lavazza è iniziata e da dove lavoriamo per lo sviluppo e la crescita di tutti i mercati nei quali operiamo.


LAVAZZA
GROUP

Tutte le funzioni centrali dell'Azienda situate presso Nuvola, insieme alle funzioni direzionali localizzate presso l'Innovation Center e le altre strutture del comprensorio di Settimo Torinese, costituiscono il perimetro del Centro Direzionale del Gruppo e vengono gestite unitariamente con il presente accordo, con un proprio sistema di relazioni sindacali e di regole di gestione, alla base di un ambiente di lavoro positivo, partecipativo ed inclusivo ed adeguato alle caratteristiche delle attività e delle professionalità presenti.

Il Gruppo Lavazza, in coerenza con i propri obiettivi strategici, da realizzarsi attraverso un piano di medio-lungo termine per lo sviluppo dei volumi, del fatturato e della marginalità in un mercato sempre più complesso, da un lato a causa della sua parcellizzazione e dall'altro in ragione del profondo mutamento del settore a seguito di varie operazioni di aggregazione portate a termine da importanti competitors, ha conseguito, anche grazie alle diverse acquisizioni internazionali, un significativo miglioramento dei principali indicatori economici aziendali illustrati ed analizzati, in particolare il fatturato complessivo.

La solidità del modello strategico di business e di questo percorso di crescita, che ha permesso di realizzare un ulteriore salto in termini di diversificazione di prodotto, presenza nei diversi canali e geografie di mercato, si è rivelata fondamentale, inoltre, per affrontare fino ad oggi in modo positivo i difficili anni della pandemia e costituisce il presupposto per poter fronteggiare la recente congiuntura economico-politica in atto.

Nonostante questo contesto, che ci porta a dover affrontare sempre nuove sfide e complessità, il Gruppo intende proseguire nel suo indirizzo strategico di posizionamento sul mercato, operando con obiettivi di crescita annuali di piano e continuando ad investire sulla crescita delle sue linee di business, al fine di perseguire gli obiettivi di fatturato e marginalità sia in Italia che all'Estero.

Proprio nell'ottica di sostenere il business e lo sviluppo programmatico, è fondamentale un impianto contrattuale di secondo livello che abbia alla propria base il

LAVAZZA
GROUP

corretto rapporto e la giusta interlocuzione con le Organizzazioni Sindacali e che sia capace di fissare gli strumenti più adeguati a consentire alla popolazione del Centro Direzionale di operare nelle condizioni di lavoro più idonee per supportare il Gruppo nel raggiungimento di quelli che non sono solo obiettivi aziendali, ma di tutte le persone di Lavazza.

1. SISTEMA INFORMATIVO E RELAZIONI SINDACALI

Le parti sottolineano l'importanza di mantenere un sistema di informativa periodica relativo all'andamento dell'Azienda, all'andamento delle vendite e al posizionamento nei mercati internazionali, ai principali progetti di sviluppo prodotto e alle conseguenti ricadute sull'assetto produttivo nonché alle principali iniziative strategiche volte a raggiungere gli obiettivi di business.

L'Azienda, inoltre, fornirà adeguata e specifica informazione sui livelli occupazionali, anche in relazione ad eventuali specifici appalti che possano avere ricadute rilevanti, relativamente all'impiego dei contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione, nonché alle aree di utilizzo di tirocini formativi.

Con riferimento all'art. 2.4 del C.C.N.L. Industria Alimentare vigente verranno effettuati due incontri di informativa all'anno con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali di riferimento, ovvero, su richiesta di una delle parti, in occasione di significativi progetti e investimenti con rilevante incidenza sulla struttura complessiva del Gruppo Lavazza. Propedeuticamente e per lo svolgimento di tali incontri sarà fornita esauriente informazione, con il limite della riservatezza connaturata agli argomenti trattati, sull'andamento del Gruppo Lavazza. Qualora specifici argomenti richiedano approfondimenti tecnici, viene confermata la possibilità di istituire gruppi di lavoro paritetici con funzione esclusivamente consultiva e propositiva.

Per garantire l'agibilità all'informativa sindacale nel rispetto degli ambienti e delle modalità di lavoro, in linea con lo sviluppo tecnologico e con le esigenze della

LAVAZZA
GROUP

popolazione del Centro Direzionale, le parti si danno atto della positiva introduzione della bacheca sindacale elettronica, tramite un portale on-line dedicato ed accessibile nell'ambito della intranet aziendale.

2. FORMAZIONE

Le parti riconoscono nella formazione uno strumento imprescindibile per la crescita aziendale e personale e per il miglioramento continuo della qualità del lavoro, dei processi produttivi e delle specifiche professionalità.

L'Azienda sottolinea la necessità di collegare l'erogazione di strumenti ed occasioni formative alle esigenze di sviluppo professionale, in linea con le finalità e le strategie di business, attuali e prospettiche e lo sviluppo delle tecnologie digitali.

A tal fine, l'Azienda si è dotata di un sistema strutturato di Performance Management che, oltre alla formalizzazione dei piani e degli obiettivi di lavoro, consente una periodica mappatura e analisi degli specifici fabbisogni formativi e di sviluppo. Tali evidenze sono organizzate in una pianificazione annuale degli interventi collettivi e individuali, tenendo conto dei fabbisogni rilevati rispetto alle esigenze di sviluppo dell'organizzazione e dei diversi percorsi professionali, in una logica di miglioramento continuo. Il sistema di gestione della formazione, fruibile da ciascun dipendente anche attraverso la piattaforma on-line dedicata, consente inoltre una puntuale rendicontazione degli interventi erogati.

Ad integrazione dei percorsi formativi individuali e collettivi, definiti nelle modalità descritte ed erogati in modalità di aula, in presenza e/o a distanza, sono state implementate, con particolare efficacia e apprezzamento durante il periodo di pandemia e oltre, modalità di formazione attraverso portali e strumenti di e-learning (quali ad esempio il catalogo LinkedIn Learning o l'offerta on-line collegata al Catalogo di Gruppo con i contenuti per lo sviluppo delle skills tecniche e competenze

gestionali/manageriali) che consentono a tutti i dipendenti, sulla base delle proprie necessità e interessi, di costruire percorsi formativi personalizzati, usufruendo in autonomia delle risorse formative.

Inoltre, nell'ambito del programma Gap Free, importante attenzione viene dedicata ai temi della valorizzazione della Diversità e dell'Inclusione, con particolare focus sulla parità di genere ma non solo, promuovendo e implementando iniziative di formazione, ascolto e sensibilizzazione e coinvolgimento di tutte le nostre Persone.

Le tematiche relative alla programmazione e alla realizzazione di iniziative formative collettive saranno oggetto di approfondimento in appositi incontri fra l'Azienda e le RSU, anche al fine di formalizzare gli adempimenti consultivi necessari per l'accesso ai finanziamenti messi a disposizione da Fondimpresa e/o da altre forme di supporto alla formazione.

Peraltro, l'Azienda riconoscerà il monte ore permessi retribuiti (art. 45 C.C.N.L. Industria Alimentare) limitatamente ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche ed esclusivamente a fronte di corsi specifici esterni di lingua inglese e di informatica, sul presupposto che tali esigenze di formazione abbiano comunque in termini una generale attinenza con l'attività professionale e lo sviluppo delle competenze richieste.

Il numero di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi da ciascun ufficio per la motivazione di cui sopra non potrà essere superiore al 2% del totale della forza occupata, compatibilmente con le necessità di funzionamento del singolo ente/reparto.

Per quanto non qui specificato vale il disposto dell'art. 3 del C.C.N.L. Industria Alimentare.

L'Azienda conferma inoltre la sua tradizionale attenzione ai dipendenti che affrontano l'esperienza della genitorialità e che al termine del periodo di astensione obbligatoria o di eventuale congedo facoltativo, sono chiamati a coniugare l'impegno familiare con il rientro a lavoro. Al fine di fornire strumenti a sostegno di questa delicata ed importante fase della vita personale e professionale, l'Azienda ha attivato una specifica

LAVAZZA
GROUP

offerta di strumenti formativi fruibili dalle/dai lavoratrici/lavoratori, che possano non solo consentire il mantenimento e lo sviluppo di skills tecniche e gestionali propedeutiche alla ripresa dell'attività professionale, ma di mettere a valore il sistema di competenze soft, trasversali e relazionali che caratterizza l'esperienza della genitorialità.

3. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Le strutture del Centro Direzionale Lavazza si ispirano ai più avanzati standard in termini di qualità dell'ambiente di lavoro e di sostenibilità ambientale.

Nell'ambito di questa forte attenzione al miglioramento degli ambienti e delle condizioni di lavoro, l'Azienda conferma il proprio impegno alla massima cura nella tutela della Salute e Sicurezza dei propri dipendenti. Questa attenzione si esprime non solo con il pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia, ma con una cultura della sicurezza basata sulla prevenzione e sulla formazione.

In questo contesto, nell'ambito delle informative periodiche l'Azienda fornirà alle RSU e alle OO.SS. informazioni relative all'andamento degli eventuali infortuni e malattie professionali e dei piani specifici di formazione.

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.

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 od in relazione con esso.

Questo documento, insieme al Codice di Condotta e Comportamento del personale, rappresenta l'insieme di regole e di indirizzi di comportamento alla base della corretta collaborazione professionale e relazione personale in tutti gli ambiti aziendali.

LAVAZZA
GROUP

In particolare, anche ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, i cui principi costituiscono parte integrante del Codice Etico di Gruppo, l'Azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chi le abbia poste in essere.

Per molestie e violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo, così come richiamate anche dall'allegato 39 al C.C.N.L. Industria Alimentare.

L'Azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie, violenza fisica o psicologica o discriminazione e che vanno denunciati questi comportamenti subito sul luogo di lavoro.

Nell'Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Collegato a quanto sopra, l'Azienda conferma, a partire dall'inizio del 2023, l'introduzione della specifica policy "Whistleblowing" che attraverso vari canali, tra cui una piattaforma digitale dedicata consentirà e disciplinerà le segnalazioni di potenziali atti e/o comportamenti in violazione del Codice Etico, delle leggi o dei regolamenti applicabili al Gruppo, garantendo la riservatezza dell'identità di chi segnala e la confidenzialità delle informazioni. La Policy sarà oggetto di una dedicata attività di comunicazione e approfondimento in tutte le società del Gruppo, in Italia ed all'estero.

4. ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro, basato su flessibilità giornaliera, prevede l'inizio della prestazione lavorativa ordinaria compreso tra le ore 8 e le ore 9.30 e il termine compreso tra le ore 16.45 e le ore 19.00, in corrispondenza dell'orario di inizio.

LAVAZZA
GROUP

La pausa mensa non retribuita è della durata di 45 minuti, estendibile fino ad un massimo di un'ora e mezza, con relativo adeguamento dell'orario di uscita in funzione del tempo di pausa effettivamente fruito.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare, viene definita la seguente regolamentazione in materia di utilizzo dei riposi individuali:

- **16 ore** sono vincolate a copertura delle giornate di chiusura collettiva degli uffici del Centro Direzionale previste nelle date del 24 e 31 dicembre. Qualora tali date coincidano con una giornata non lavorativa, le ore saranno utilizzate in altri periodi dell'anno in corrispondenza di Festività e/o ponti;
- **47 ore** saranno imputate a titolo di riduzione orario (c.d. "RID"). A partire dal 01/01/2023 tale montante potrà essere utilizzato cumulativamente o separatamente, anche in singole mezze ore o multipli, mezze giornate o giornate intere, anche consecutive. La pianificazione delle suddette spettanze sarà effettuata dal dipendente, e autorizzata dal rispettivo responsabile, in modo da assicurarne il godimento entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, impregiudicata la realizzazione della riduzione dell'orario annuale di lavoro.

L'utilizzo dei riposi individuali a titolo di riduzione orario deve essere comunicato e autorizzato dal proprio responsabile in considerazione delle ordinarie esigenze operative, salvo casi di giustificato impedimento.

- **45 ore** saranno imputate, sempre con decorrenza dal 01/01/2023, a titolo di utilizzo collettivo e riduzione orario, a gruppi di 3 ore in riduzione dell'orario giornaliero del venerdì, con uscita anticipata sulla base dell'effettivo orario di ingresso (nell'ambito della finestra di flessibilità 8.00 – 9.30) al fine di realizzare la c.d. "settimana corta" per un periodo di 15 settimane.

LAVAZZA
GROUP

Tale periodo decorrerà indicativamente tra il mese di maggio di ciascun anno e fino al mese di settembre, con esclusione del periodo di riduzione delle attività del mese di agosto, normalmente corrispondente alle due settimane centrali, sulla base di un calendario che, anche in considerazione di festività o giorni di chiusura collettiva cadenti il venerdì, sarà definito nell'ambito della pianificazione annuale delle chiusure collettive.

Il personale che per eccezionali ragioni, legate alla necessità di garantire continuità di servizio, fosse chiamato a prestare l'intera giornata di lavoro del venerdì, effettuerà il recupero della mancata riduzione entro le settimane successive, anche in settimane "corte", e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, concordandolo con il proprio responsabile.

Resta confermata la possibilità di godimento della pausa mensa nelle modalità e termini indicati.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, al termine del primo periodo di esercizio della "settimana corta" nei periodi indicati, per analizzarne l'andamento e verificare eventuali misure correttive che dovessero rendersi opportune.

In applicazione delle disposizioni di legge e di contratto che richiedono un'effettiva fruizione delle ferie, sulla base di programmi annuali, viene stabilita la fruizione collettiva di 8 giorni di ferie all'anno. Le date di utilizzo di queste giornate saranno indicate in un calendario ferie annuale che sarà definito entro il primo trimestre di ciascun anno. Al fine di massimizzare le opportunità di definizione efficiente dei calendari di chiusura collettiva, le parti potranno tenere in considerazione opportunità derivanti dall'esame del calendario degli anni successivi nel rispetto della fruizione di 8 giorni medi annui di ferie collettive.

Inoltre, in applicazione dell'art. 30 del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare, la programmazione dei periodi di ferie individuali sarà effettuata nell'ambito delle singole

LAVAZZA
GROUP

direzioni, sulla base delle specifiche esigenze di servizio del singolo ente, e trasmessa per autorizzazione alla Direzione Risorse Umane di Gruppo entro il primo trimestre dell'anno.

In caso di incapienza delle spettanze annuali, l'Azienda valuterà la concessione di un anticipo sulle spettanze dell'anno successivo con particolare attenzione ai dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà, personale o familiare, che avessero esigenza di assentarsi dal lavoro per far fronte alle stesse.

Viene confermata la disciplina di applicazione dell'istituto della "banca ore", prevista dal vigente C.C.N.L. Industria Alimentare, nelle seguenti modalità:

- sono accantonabili in banca ore fino a 5 ore mensili di straordinario autorizzato;
- le ore accantonate restano disponibili in banca ore per 12 mesi successivi;
- sulle ore accantonate viene corrisposta la sola maggiorazione di straordinario del 45% unitamente alle competenze del mese successivo all'accantonamento;
- le ore sono fruibili secondo le modalità previste dai riposi individuali anche in singole mezze ore;
- in caso di mancato utilizzo della competenza accantonata entro 12 mesi questa viene saldata con il pagamento della relativa indennità economica.

Il sistema di gestione degli orari di lavoro descritto testimonia l'adozione da parte dell'Azienda di un modello organizzativo improntato alla flessibilità e all'accoglimento delle opportunità derivanti dai nuovi strumenti tecnologici, che vuole prefiggersi l'obiettivo di coniugare il miglioramento delle performance e il raggiungimento dei risultati di business con una costante attenzione per il bilanciamento Vita-Lavoro, in cui diventano fattori costituenti la responsabilizzazione, l'autonomia e l'orientamento ai risultati di tutte le Persone.

Altrettanto importante è l'attenzione per gli strumenti a sostegno di situazioni individuali di difficoltà familiare e personale che si traduce nella piena applicazione da parte dell'Azienda di tutti gli istituti di legge e di contratto e nell'estensione e

**LAVAZZA**
GROUP

integrazione di tali strumenti in un concetto di attenzione alla sfera personale, familiare e relazionale di tutti i Dipendenti, senza vincoli di genere o orientamento.

L'Azienda pertanto estende i congedi parentali ed i permessi per decesso ed assistenza a congiunti gravemente infermi (Legge n. 53/2000, D.M. n. 278/2000, D.Lgs. n. 151/2001, e successive modifiche ed integrazioni) a tutte le convivenze stabili idoneamente comunicate.

L'Azienda riconoscerà inoltre un giorno di permesso retribuito speciale in caso di decesso di suoceri, generi, nuore e, inoltre, cognati/e nell'ambito del rapporto coniugale o di stabile convivenza, del dipendente e/o dei suoi figli, dietro produzione di idonea comunicazione del vincolo di affinità o di relazione.

L'Azienda, inoltre, al fine di coniugare l'attenzione alla salute con l'impegno lavorativo, nelle giornate in cui vi sia residua prestazione lavorativa riconoscerà fino a due ore di permesso speciale per l'effettuazione di visite mediche extraospedaliere, ovvero la completa copertura per la durata della visita nel caso di visite ospedaliere, ivi comprese quelle di diagnosi preventiva, sulla base della certificazione presentata.

La medesima disponibilità, in una logica di supporto ai dipendenti impegnati in attività di c.d. "caregiving" nei confronti di familiari di primo grado (inclusi fratelli e sorelle) e congiunti/conviventi stabili, opera anche in caso di accompagnamento degli stessi, debitamente certificato, per l'effettuazione di visite mediche extraospedaliere e ospedaliere, non ricadenti nelle previsioni di cui alla Legge n. 53/2000, D.M. n. 278/2000, D.Lgs. n. 151/2001, e successive modifiche ed integrazioni, nei limiti di complessive 16 ore annue.

L'Azienda, inoltre, applicherà la stessa disciplina in caso di documentata necessità di cura e assistenza veterinaria per i propri animali domestici nei limiti di 4 ore annue.

In una logica di sostegno alla genitorialità e di promozione della parità degli strumenti a supporto della gestione familiare, l'Azienda integrerà, nell'ambito del medesimo periodo di diritto, i giorni di congedo per c.d. "paternità obbligatoria" di cui al D. Lgs. n. 105/2022, con ulteriori 5 giorni interamente retribuiti e a carico dell'Azienda, da

utilizzarsi, dietro richiesta dell'interessato, in subordine al pieno utilizzo della spettanza di cui alla normativa citata.

5. SMART-WORKING

L'impianto di lavoro agile introdotto dall'azienda già nel 2018 ha consentito di realizzare un'importante evoluzione delle modalità di lavoro che, fondandosi sulla responsabilità personale, sulla chiarezza degli obiettivi da perseguire e l'autonomia nel raggiungerli, hanno permesso di coniugare un migliore bilanciamento dei tempi e delle esigenze di Vita privata e Lavoro, oltre che di promuovere l'utilizzo degli spazi fisici aziendali in una chiave di valorizzazione dell'effettiva e attiva integrazione e collaborazione tra i colleghi.

Detto impianto e la sua fattiva introduzione e messa a regime, si sono rivelati inoltre elementi fondamentali durante il periodo della pandemia, consentendo una pronta e positiva gestione delle nuove modalità di lavoro e assicurando una efficiente continuità operativa.

L'Azienda conferma pertanto il Suo orientamento e la volontà di preservare e far evolvere il modello di lavoro agile aumentando le giornate complessivamente usufruibili su base mensile già dal 2023, sempre in coerenza con l'assetto complessivo degli strumenti di flessibilità dell'organizzazione del lavoro e dell'adeguatezza ai fini del corretto svolgimento delle attività e del raggiungimento degli obiettivi di business.

6. PREMIO PER OBIETTIVI

Il premio per obiettivi è istituito allo scopo di favorire il conseguimento dei risultati aziendali in termini di produttività, qualità ed efficienza in una logica di miglioramento continuo (performance dell'anno solare rispetto all'anno solare precedente), in

12

LAVAZZA
GROUP

coerenza con le strategie di sviluppo del business e di crescita del Gruppo anche in una prospettiva di medio-lungo termine, valorizzando il contributo del personale al conseguimento dei risultati.

Il modello di premio di risultato annuale opererà con l'applicazione dei seguenti indicatori:

- 1) EBITDA (peso 50%): (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization ovvero MOL - Margine Operativo Lordo). È un indicatore di redditività aziendale che evidenzia l'efficienza di un'Azienda nel generare reddito ed è basato sulla sua gestione caratteristica al lordo di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
- 2) Fatturato - Ricavi Netti (peso 30%): fatturato totale al netto degli sconti.
- 3) Free Cash Flow (peso 10%): Flusso di «cassa libera» generata da attività operative al netto del pagamento di dividendi, degli aumenti di capitale, tenendo già conto degli investimenti produttivi.
- 4) Smaltimento Ferie residue (peso 10%).

Il premio complessivo è costituito dall'applicazione e dalla somma di questi quattro indicatori, la cui consuntivazione opera in modo distinto. Per ciascuno degli indicatori l'obiettivo target è definito dall'Azienda ogni anno sulla base del budget del Gruppo.

Il livello minimo di raggiungimento del target al di sotto del quale non matura nessuna erogazione di quota del premio così come il livello massimo, oltre il quale non maturano incrementi della quota di premio, sono indicati per gli indicatori 1), 2), 3) nella tabella di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo. L'indicatore 4) opera in una logica di miglioramento continuo rispetto all'anno precedente e paga la quota di importo ad esso collegata a fronte di una riduzione del

monte ferie residue anni precedenti, mentre non determina erogazione in caso di aumento dello stesso.

Le parti si danno atto che nella determinazione e consuntivazione degli obiettivi potranno essere escluse le operazioni straordinarie, rispetto alle quali sarà fornita informazione nei limiti e con le modalità richieste dalla confidenzialità delle stesse.

Il premio di produttività sarà erogato in un'unica soluzione a saldo nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

Il premio di riferimento complessivo collegato al raggiungimento del livello target di performance e distribuito secondo i pesi % sopra indicati, ammonta a € 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi.

Tale importo è applicato a riferimento per i livelli 6°-5°-4°-3°-3°A-2° del C.C.N.L. Industria Alimentare e viene riparametrato con incremento di 1/6 del suo valore per i livelli 1°-1°Q.

Per il personale di più alto livello manageriale destinatario dei sistemi di incentivazione individuale per obiettivi, in ragione del livello di autonomia professionale e di impatto sul business, il valore del premio per obiettivi a target è assorbito, fino a concorrenza dello stesso, nell'importo individuale posto alla base del sistema di incentivazione MBO, fermo restando il meccanismo di regolamentazione vigente al momento dell'erogazione.

Il premio per obiettivi sarà corrisposto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre di ogni anno di maturazione del premio, anche se assunti in corso d'anno, pro quota in base al numero di mesi di permanenza in forza all'Azienda.

Ai dipendenti dimissionari per pensionamento, ferma restando la necessità di verificare il risultato aziendale raggiunto, sarà liquidato, nelle tempistiche di erogazione del premio relativo all'anno delle dimissioni, il valore pro quota del premio.

LAVAZZA
GROUP

Lo stesso trattamento sarà applicato ai dipendenti con contratto a tempo determinato, cessato per scadenza naturale nel corso dell'anno, subordinatamente al sussistere delle condizioni di applicazione del premio di risultato, in forza per un periodo non inferiore a mesi sei nell'anno di maturazione del premio.

Per i contratti a tempo determinato in forza al 31 dicembre dell'anno di maturazione del premio, il premio di risultato sarà erogato pro quota a fronte di una durata complessiva del contratto non inferiore a sei mesi.

Per i dipendenti che in corso d'anno accedano al livello 1°, e che quindi cambino la fascia di appartenenza ai fini della determinazione del premio, quest'ultimo verrà calcolato pro quota in funzione al numero di mesi di effettiva permanenza in ognuna delle fasce.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente Accordo sono conformi ai principi fissati dall'art. 1, commi 182 – 189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche ed alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e saranno assoggettate, ove ne ricorrano le condizioni, al regime fiscale agevolato previsto dalla sopra citata normativa. Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Settore e dall'art 1, commi 67 e 68 della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, gli importi del premio di risultato di cui al presente Accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, soggetti, ove previsto dalla sopra citata normativa, alla disciplina dello sgravio contributivo.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2, del Decreto Legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, le Parti convengono che gli importi del premio determinato dal presente Accordo sono onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di natura legale, contrattuale ed aziendale, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.


LAVAZZA
GROUP

7. WELFARE LAVAZZA

Le parti confermano l'importanza di continuare ad investire nel sistema di Welfare del Gruppo e condividono il successo e l'apprezzamento per le iniziative sviluppate in vigenza del Contratti Integrativi precedenti.

L'Azienda conferma l'applicazione per tutti i dipendenti del Centro Direzionale di una assistenza sanitaria integrativa del fondo FASA, con costi della copertura del singolo dipendente interamente a carico dell'Azienda. Resta, inoltre, prevista la possibilità di estendere tale copertura al nucleo familiare del dipendente, con relativo costo a suo carico. Tale opportunità è prevista in virtù di una specifica convenzione con il broker assicurativo, in grado di garantire le più competitive condizioni di costo e relative prestazioni.

Inoltre, a partire dall'anno 2023, l'Azienda, in una logica di sempre maggior attenzione ai temi della prevenzione sanitaria e della salute delle proprie Persone, interverrà per garantire un ulteriore innalzamento delle coperture integrative, già ampiamente competitive, mediante un investimento incrementale rispetto ai costi già attualmente sostenuti, in particolare per le prestazioni maggiormente richieste sulla base delle analisi effettuate.

Per valorizzare al meglio questa importante area di intervento, l'Azienda e le OO.SS. definiranno inoltre iniziative di comunicazione e informazione relativamente alle coperture e ai servizi già assicurati, e agli ulteriori miglioramenti introdotti, al fine di favorirne la conoscenza ed il miglior utilizzo.

La stessa attenzione e impegno sono riservati dall'Azienda alla comunicazione e promozione delle numerose iniziative e strumenti in ambito Welfare e Wellbeing già in essere, e che saranno ulteriormente sviluppate nel biennio 2023-24 con un piano specifico che riguarderà, tra le altre, le aree salute e prevenzione, genitorialità e caregiving, benessere finanziario e che sarà oggetto di illustrazione alla R.S.U.

Le parti convengono sulla positiva applicazione della possibilità di ricevere il valore correlato al premio di produttività, sulla base degli importi di consuntivo, in equivalenti

servizi del pacchetto Welfare, con particolare attenzione alla valorizzazione di strumenti e servizi di carattere previdenziale, sanitario e sociale.

L'Azienda e la R.S.U. forniranno adeguato supporto e informazione ai dipendenti al fine di valutare le migliori soluzioni di destinazione del premio per ottimizzare i benefici di carattere fiscale e previdenziale.

Inoltre, al fine di massimizzare la possibilità di scelta sulla base delle proprie esigenze individuali, sarà possibile destinare al Welfare una qualunque quota del premio, definita e comunicata all'Azienda ogni anno da ciascun dipendente, in modo che la quota di premio eventualmente residua possa essere immediatamente liquidata nel mese di erogazione del premio stesso.

La quota destinata, ed effettivamente fruita in Welfare, sarà incrementata del 10%. La copertura economica del Welfare opererà fino a capienza del saldo come sopra determinato ed eventuali residui, destinati e non fruiti al 30/11 dell'anno di corresponsione, saranno erogati con applicazione delle ritenute fiscali e contributive di legge vigenti al momento della liquidazione nel mese di dicembre dell'anno di riferimento.

Le parti condividono inoltre l'importanza di adottare soluzioni idonee a fornire un beneficio in termini di erogazione economica, con interventi di welfare aziendale in grado di tradurre gli importi monetari del premio in servizi a vantaggio del dipendente. L'Azienda conferma pertanto l'erogazione nel mese di gennaio di ciascun anno, in favore di tutti i dipendenti del Centro Direzionale ad esclusione dei dirigenti, di una quota del premio di produttività risultante dal consuntivo, pari a € 250, in "beni in natura" (ex Ticket Compliments) che, al fine di massimizzare le opportunità di fruizione e la varietà dei beni e servizi offerti, saranno usufruibili con convenzioni e promozioni dedicate, attivabili mediante accesso al Portale Welfare. Tale importo potrà essere utilizzato per l'acquisto/attivazione dei beni/servizi entro e non oltre il 31/12 dell'anno di competenza ferma restando la non liquidabilità di eventuali residui.


LAVAZZA
GROUP

Ferma restando la puntuale consuntivazione del premio di risultato dell'anno, limitatamente agli anni in cui la stessa non dovesse determinare il raggiungimento degli obiettivi che consentono l'erogabilità della quota di premio suddetta, l'Azienda garantirà la corresponsione di un importo a titolo di Welfare nella misura e secondo le modalità di utilizzo di cui al punto precedente, sulla base e nel rispetto della normativa specifica in materia vigente al momento dell'erogazione di tale emolumento.

Al fine di monitorare la fruizione del servizio e ad analizzare e cogliere opportunità legate all'evoluzione normativa e all'offerta di servizi Welfare, sarà istituita dall'Azienda e dalla RSU una apposita commissione con finalità consultive e propositive.

8. ORARIO A TEMPO PARZIALE

L'Azienda concederà l'accesso al part-time a lavoratrici madri e lavoratori padri fino al compimento del terzo anno di vita del figlio.

In tale circostanza l'Azienda si riserva il tempo necessario per operare gli interventi organizzativi richiesti e di definire se la riduzione della prestazione lavorativa sia a 4 o 6 ore giornaliere.

Al termine di tale periodo la/il lavoratrice/lavoratore sarà ricollocata/o a tempo pieno.

Per tutti gli altri casi l'Azienda conferma la propria attenzione nella considerazione delle richieste di trasformazione da full a part-time e viceversa e le modalità operative che, anche attraverso periodi di prova, consentono di verificare la sostenibilità ed efficacia della modifica dell'orario di lavoro.

9. SERVIZIO RISTORANTE AZIENDALE

In considerazione del livello di servizio offerto viene confermato, per i pasti consumati presso il Bistrot di Nuvola, un contributo a carico del dipendente pari a € 2,00 per pasto.


LAVAZZA
GROUP

La mensa del comprensorio di Settimo Torinese sarà accessibile con un contributo a carico del dipendente di € 1,00 per pasto completo e di € 0,52 per il "servizio panino".

La durata della pausa mensa è confermata in 45 minuti, estendibile fino ad un massimo di un'ora e mezza, con relativo adeguamento dell'orario di uscita in funzione del tempo di pausa effettivamente fruito.

10. BORSE DI STUDIO

L'Azienda conferma la sua tradizionale attenzione per la promozione dello studio e dell'eccellenza come fattore determinante per lo sviluppo del futuro delle persone, dell'Azienda e della comunità tutta.

Il principio ispiratore delle borse di studio annuali, destinate ai figli dei dipendenti del Centro Direzionale e/o dipendenti studenti, sarà la determinazione di importi definiti per ciascun ordine e grado scolastico con la finalità di valorizzare il merito e premiare l'eccellenza dei risultati conseguiti.

Il monte economico complessivo a disposizione sarà determinato annualmente dall'Azienda sulla base del numero e del livello delle candidature pervenute.

L'Azienda dichiara, inoltre, la propria disponibilità a valutare l'avvio di percorsi di stage, con esclusivo valore formativo, nell'ambito di proprie unità, rivolti a figli di dipendenti che abbiano conseguito un diploma di laurea magistrale, attinenti alle attività dell'Azienda con particolare riferimento a materie economiche, ingegneristiche e affini alle tecnologie alimentari con votazione finale non inferiore a 105/110.

11. VENDITE PRODOTTI AZIENDALI A DIPENDENTI

L'Azienda conferma la propria politica di concessione ai dipendenti in vendita a condizioni agevolate e nel rispetto della vigente normativa di legge di propri prodotti, sia caffè, sia food non caffè, sia macchine.

**LAVAZZA**
GROUP

12. PRESTITI COFINCAF

Viene confermata la convenzione stipulata da Lavazza con la finanziaria Cofincaf spa per la concessione di finanziamenti personali a condizioni di tasso agevolato a dipendenti del Gruppo.

In applicazione della vigente normativa di legge e della regolamentazione di Banca d'Italia, il dipendente assegnatario di finanziamento dovrà stipulare apposita copertura assicurativa per il rischio vita, infortuni e perdita di impiego.

13. SITUAZIONE DI MALATTIA

L'Azienda si impegna a fornire ai dipendenti che ne facciano richiesta una completa e dettagliata informazione relativa al cumulo di eventuali periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro con riferimento al raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro e del periodo di assenza che determina la riduzione della relativa indennità economica a norma del vigente C.C.N.L. Industria Alimentare.

Tale informazione verrà fornita per un massimo di 2 volte nel corso di ogni anno solare entro venti giorni dalla richiesta da presentare all'Amministrazione del Personale.

14. TRATTAMENTI VARI

L'Azienda conferma con orgoglio la tradizione di valorizzare il senso di appartenenza al Gruppo Lavazza mediante il riconoscimento di una mensilità al compimento del 25° e 35° anno di servizio presso l'Azienda, calcolata sulla retribuzione mensile lorda vigente in quel momento, nelle modalità definite nell'ambito della celebrazione del "San Luigi".

Inoltre, viene confermata la corresponsione *una tantum* della somma di € 250,00 lordi come gratifica in caso di matrimonio e/o di inizio di una unione stabile riconosciuta dall'ordinamento.

**LAVAZZA**
GROUP

L'Azienda conferma inoltre che, a partire dal 1/01/2023, sarà erogata una indennità dell'importo di € 360,00 (trecentosessanta/00) lordi annuali, riconosciuti in 12 mensilità sulla base dell'effettivo svolgimento del ruolo, come riconoscimento per il personale impegnato nelle attività di Primo Soccorso e della Squadra Emergenza Antincendio.

Le parti si danno atto che tali trattamenti economici non produrranno alcun effetto sugli istituti retributivi indiretti, essendo stati determinati in misura onnicomprensiva. Tali trattamenti saranno, inoltre, esclusi dalla retribuzione posta a base del Trattamenti di Fine Rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del Codice Civile.

15. DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo ha decorrenza dal 01/01/2023, fatte salve le diverse decorrenze in esso espressamente previste, e scadenza al 31/12/2025.

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.

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni del vigente C.C.N.L. di settore.

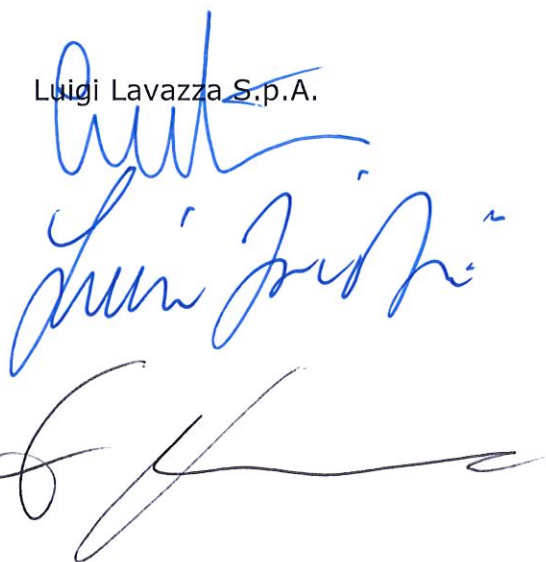
Il presente accordo sarà depositato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ai fini delle seguenti disposizioni: - art. 3, comma 2, del Decreto-Legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 1996, n. 402, in considerazione dell'onnicomprendività delle somme concordate, che non saranno computate ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.; - art. 1, commi 67 e 68, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, ove ne ricorra la possibilità; - art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, in quanto compatibile e conforme alle disposizioni e alle finalità previste dalla suddetta legge e dal Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016.

16. DICHIARAZIONE A VERBALE

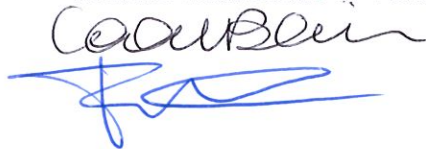
L'Azienda ribadisce la propria disponibilità a valutare, di volta in volta e a seconda delle specifiche circostanze, l'opportunità di intervenire a supporto del personale colpito da eventi sanitari di elevata gravità, sia in termini economici che in termini di una opportuna applicazione delle norme di legge e contrattuali in materia di assenze per malattie.

Torino, 23 novembre 2022

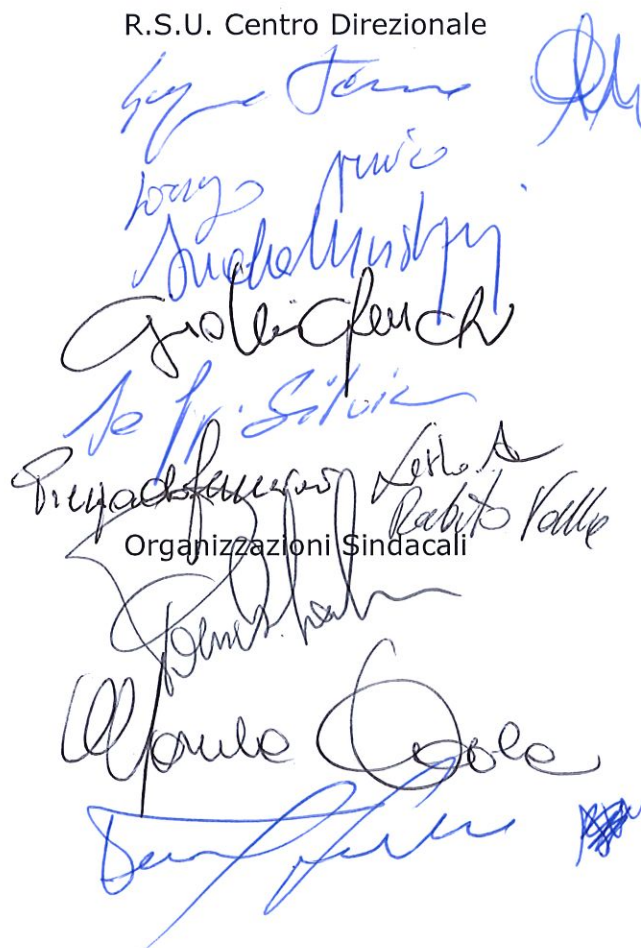
Luigi Lavazza S.p.A.



Unione Industriali di Torino



R.S.U. Centro Direzionale



Organizzazioni Sindacali

ALLEGATO 1)

Parametro			Peso	Threshold	Target = Budget	Stretch
1	EBITDA		50%	80%	Budget	110%
			Payout	50%	100%	150%
2	Ricavi netti		30%	85%	Budget	105%
3	FCF		10%	50%	Budget	130%
			Payout	50%	100%	140%
4	Smaltimento Ferie		10%	ON/OFF		