

# IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 30 gennaio 2019, in Roma presso l'Hotel Cicerone, Via Cicerone n. 55/c, si sono incontrate:

- Nuova Sidap S.r.l. rappresentata dai sigg.ri Marilena Ferri, Riccardo Orlandi, Bruno Bestetti, Alessandro Premoli, Flaminia Monetti, Christian Ingletti e Giulio Todisco (di seguito, anche: Azienda);
- le Segreterie Nazionali delle OO.SS. di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, nelle persone dei sigg.ri Cristian Sesena, Elena Maria Vanelli, Marco Marroni, (di seguito, anche: OO.SS.), con la partecipazione delle RSA/RSU e delle strutture territoriali,

## PREMESSO CHE

- il contesto economico italiano dal 2008 segna una forte depressione dei consumi e del traffico su tutto il territorio nazionale con pesanti ricadute sul business della distribuzione carburanti e della ristorazione;
- il business di Nuova Sidap S.r.l. in Italia genera un significativo assorbimento finanziario, funzionale all'esercizio dell'attività e per sostenere il piano di investimenti;
- Nuova Sidap S.r.l. sta rinegoziando quasi tutti gli accordi commerciali in seguito alla riconfigurazione del mercato che ha visto l'uscita dallo stesso di importanti *player* (Shell, Esso,...) e l'ingresso di nuovi operatori privati;
- il costo del lavoro costituisce un'importante voce nel conto economico dei singoli locali e dell'Azienda. L'incidenza del costo lavoro è aumentata in maniera rilevante a seguito della diffusione della modalità di erogazione carburanti "Servita" (negli ultimi 5 anni i punti vendita con modalità "Servita" gestiti da Nuova Sidap S.r.l. sono passati dal 35% a circa l'80% del portafoglio);
- Nuova Sidap S.r.l. ha presentato un piano che prevede investimenti e azioni, volte al rilancio dell'Azienda in Italia per invertire il trend negativo rendendola maggiormente efficiente, come presupposto per tornare ad un attivo sviluppo del business nonché salvaguardare i livelli occupazionali.

Le OO.SS. e Nuova Sidap S.r.l. condividono che il personale costituisce una delle leve strategiche per il rilancio dell'Azienda e, pertanto, ritengono opportuna una scrittura del Contratto Integrativo Aziendale, finalizzata a renderlo coerente con le sfide del citato piano, introducendo meccanismi di "pay for performance" (variabilizzazione) e di welfare.

Le OO.SS. sottolineano, inoltre, l'importante contributo del nuovo percorso di relazioni industriali nonché gli sforzi del personale per sostenere tale piano e fare fronte alla citata situazione di crisi, sia attraverso il proprio contributo professionale, sia attraverso le innovazioni introdotte dalla presente intesa.

Le Parti, pertanto, con il presente accordo intendono riaffermare il valore strategico di corrette e moderne relazioni sindacali che vedano costantemente al centro il confronto, la partecipazione ed il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie RSA/RSU.

Dopo ampia condivisione degli obiettivi, sfide e necessità le Parti sono giunte alla sottoscrizione della presente intesa che costituisce il **Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.)**.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Hler', 'GB', 'K', 'S', 'RG', 'FM', 'G', and a large '1' in the center.

## 1. DIRITTI D'INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono sviluppare un sistema di relazioni sindacali e di meccanismi destinati a facilitare la fruizione dei diritti d'informazione, anche tenuto conto delle previsioni e indicazioni contenute nel CCNL del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, improntato alla reciproca correttezza e trasparenza, finalizzato ad un dialogo e confronto fra le Parti utile a favorire la comprensione e le soluzioni più idonee ai problemi aziendali e dei Collaboratori, che consenta di conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato dell'Azienda sia in termini di efficienza che di soddisfazione delle esigenze del Cliente.

Quanto sopra potrà richiedersi senza duplicazione (e moltiplicazione) né di competenze né di oneri aggiuntivi per l'Azienda, in un articolato d'incontri sia a livello nazionale che unità di vendita/territoriale.

Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alle OO.SS. Nazionali, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di Maggio, informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento al fatturato e ai risultati gestionali, all'evoluzione degli organici articolati per tipologie, agli investimenti realizzati o da realizzarsi, sia avuto riguardo a ristrutturazioni che a nuove unità di vendita, ai piani di sviluppo e commerciali, all'andamento del Premio di Risultato e dei suoi singoli parametri concordati nel presente accordo.

A livello di unità di vendita/territoriale potranno realizzarsi momenti di confronto preventivo finalizzato anche al raggiungimento di eventuali intese, formalizzate relativamente a problematiche legate a:

- ristrutturazioni;
- piano ferie annuale;
- modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto di vendita;
- ore supplementari;
- significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo;
- dimissioni e scadenze concessioni;
- terziarizzazione;
- modifiche significative di organizzazione del lavoro,

oltre al monitoraggio relativo all'andamento dei parametri che costituiscono il Premio di Risultato, così come previsto nello specifico capitolo.

Le Parti confermano che il sistema dei diritti di informazione e di relazioni sindacali così come descritto e definito risponde al comune obiettivo sia di agevolare il passaggio di informazioni a livello nazionale e/o unità di vendita/territoriale, che di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo, relativamente alle problematiche a livello locale.

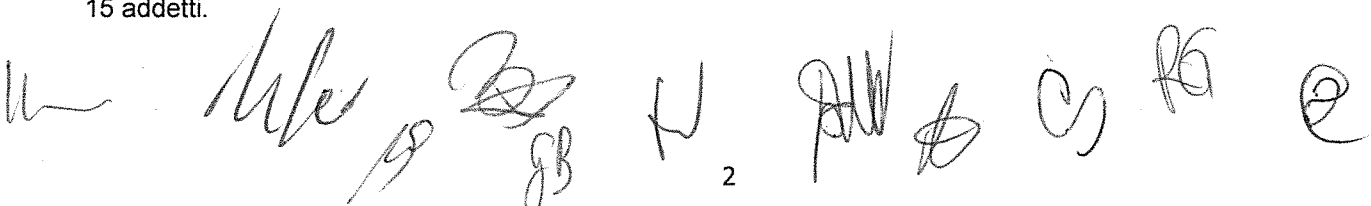
Le Parti concordano, inoltre, nell'ipotesi in cui il confronto preventivo a livello di punto di vendita/territoriale dovesse configurare posizioni fra loro contrastanti e non conciliabili, di rendere parimenti esigibile un ulteriore confronto, ricorrendo reciprocamente al livello di responsabilità immediatamente superiore a quello in cui è avvenuto l'originario confronto, sempre al fine di prevenire e/o ricomporre eventuali conflitti.

Le Parti procederanno annualmente a valutare gli effetti della presente procedura.

## 2. DIRITTI SINDACALI

L'Azienda riconosce le strutture sindacali aziendali, le RSU o, in alternativa, le RSA.

L'Azienda estenderà la tutela prevista dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 ai dipendenti dei locali con meno di 15 addetti.



Per i locali con 10 addetti o inferiori a detta dimensione, la fruizione dei permessi per i dirigenti della RSA/RSU, in caso di concomitanza della richiesta, potrà essere avvenire solo ed esclusivamente da un dirigente per volta tra tutte le sigle sindacali firmatarie, la cui scelta sarà effettuata da parte delle OO.SS. che dovranno comunicarlo tempestivamente alla Direzione del locale e all'Azienda.

Viene riconosciuto il diritto di assemblea, di cui all'art. 20 della citata legge 300/70, presso una sola unità produttiva, ai dipendenti della stessa Azienda in forza presso diverse unità produttive, salvaguardando la continuità del servizio nei locali di appartenenza dei partecipanti all'assemblea interaziendale, soprattutto in considerazione delle dimensioni ridotte dei locali e del relativo organico.

Le ore retribuite per permessi alle RSA o ai componenti di RSU delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, sono stabilite nella misura di tre per ogni dipendente in forza a tempo indeterminato nel punto di vendita.

Su richiesta scritta delle OO.SS. territoriali, l'utilizzazione del monte ore assegnato potrà essere realizzato anche per gruppi di più locali.

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che abbiano sottoscritto la relativa delega.

L'importo di tale contributo associativo verrà versato secondo le indicazioni delle OO.SS. Nazionali interessate.

### 3. SICUREZZA

Le Parti convengono, di costituire per Nuova Sidap la Commissione tecnica congiunta a livello nazionale e concordano nel ritenere e considerare la sicurezza e la tranquillità personale di tutti gli operatori, quali beni principali da tutelare e preservare attraverso l'adozione di misure specifiche a ciò indirizzate.

Le Parti convengono quanto segue in ordine alla Commissione tecnica congiunta:

sarà composta da 3 componenti designati dalle OO.SS. Nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL e 3 di nomina aziendale;

- potrà avvalersi di esperti esterni indicati di comune intesa dalle Parti;
- si riunirà periodicamente una volta l'anno, orientativamente sul finire dell'anno, ferma restando la possibilità di riunirsi in via straordinaria qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richieda;
- le riunioni sono valide con la presenza di almeno quattro componenti, di cui almeno due di parte sindacale;
- di ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale;
- i componenti di parte sindacale potranno formulare proposte e osservazioni sulle decisioni dell'Azienda in materia;
- potrà assumere decisioni vincolanti per le Parti con il parere favorevole di almeno quattro componenti, di cui almeno due di parte sindacale;
- le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'Azienda;
- i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dall'Azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita.

L'Azienda fornirà alla Commissione l'elenco semestrale completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità verificatisi nei locali in cui viene espletata l'attività di Nuova Sidap S.r.l.; tale elenco sarà realizzato sulla base delle segnalazioni dei dipendenti formulate nell'apposito registro istituito presso ciascuna unità di vendita, garantendo un uso riservato delle stesse e verrà integrato da segnalazioni circostanziate che potranno essere presentate anche dalle OO.SS. firmatarie della presente intesa.

ln [signature] [signature] [signature] [signature] 3 [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Alla Commissione sono demandati i seguenti compiti:

- individuare le zone o le unità di maggiore criticità, nonché le soluzioni - previa condivisione da parte dell'azienda con la proprietà - e gli interventi prioritari e più idonei in relazione alla tipicità ed alla ricorrenza degli episodi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose;
- informare di tali soluzioni sia le autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, sia le Società petrolifere e quelle che gestiscono i tronchi autostradali, nonché le OO.SS. competenti per territorio e le RSA/RSU;
- procedere in via istituzionale al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso specifica modulistica, compilata localmente, anche sulla base delle segnalazioni contenute nel registro istituito presso ciascun punto vendita e costantemente aggiornate, e potrà formulare suggerimenti e proposte a carattere di intervento sulle istituzioni, tecniche e organizzative, finalizzati a configurare possibili soluzioni che l'Azienda si impegna ad esaminare ed alle quali fornirà risposta di norma entro i 30 giorni successivi. Più specificatamente nei locali direttamente interessati e per il periodo in cui si manifesteranno i fenomeni sopra ricordati, l'Azienda interviene sia utilizzando specifiche intese con gli Enti preposti alla Sicurezza (Polizia Stradale e Questure), sia utilizzando società di vigilanza esterne, sia attuando altre iniziative idonee.

Qualora il dipendente o i dipendenti del turno notturno ritenessero necessario, in presenza di reale pericolo imminente per la sicurezza personale o l'integrità della struttura, procedere a temporanea chiusura dell'esercizio, l'Azienda verificato l'evento anche sulla scorta di una relazione dettagliata compilata dal dipendente o dai dipendenti, provvederà qualora lo ritenga necessario, ad inoltrare esposto all'Autorità competente.

#### 4. D.LGS 81/08

Le Parti condividono l'impegno affinché la formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza necessaria si sviluppi e venga erogata preferibilmente attraverso le strutture paritetiche rappresentate dagli Enti Bilaterali Territoriali laddove questi ultimi siano in grado di garantirla.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire un'apposita "Commissione" a livello Nazionale, composta da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa oltreché da almeno tre Rappresentanti dell'Azienda, avente lo scopo di monitorare l'andamento del sistema di gestione "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" ai sensi del D.Lgs 81/08.

In tale occasione, saranno fornite anche informazioni sulle azioni che l'Azienda intende intraprendere in materia.

La Commissione si riunisce, di norma, una volta all'anno. Le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'Azienda; i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dall'Azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita.

#### 5. PARI OPPORTUNITA'

Le Parti convengono di istituire una Commissione per le "Pari Opportunità" composta pariteticamente da tre rappresentanti designati dall'Azienda e tre rappresentanti designati dalle OO.SS. Nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS UIL, firmatarie del presente C.I.A.

La Commissione avrà l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca al fine di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici, nonché le misure atte a superarle.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'K', 'W', '4', 'GB', 'Allu', 'CS', 'RS', and 'E']*

L'Azienda fornirà annualmente i dati relativi all'andamento dell'occupazione, disaggregati ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 125/1991.

Inoltre la Commissione, attraverso lo studio e l'approfondimento della legislazione vigente in materia, valuterà la individuazione di misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile, anche attraverso lo studio e la promozione di specifici progetti di azioni positive, ricercando possibili finanziamenti, sia nazionali che internazionali.

L'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in Commissione, nonché dei permessi retribuiti necessari per la partecipazione alla stessa.

Le Parti prevedono relativamente all'istituto dei "Congedi Parentali", di avviare un percorso di confronto finalizzato all'inserimento della maternità ad ore.

## 6. TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale dovranno essere improntati alla reciproca correttezza.

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea in tema di Tutela della Dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, l'Azienda ritiene inaccettabile e contrario ai principi etici qualunque atto o comportamento che si configurino come molestia o violenza nel luogo di lavoro e si impegna ad attuare tutte le iniziative atte a prevenire e scoraggiare atteggiamenti offensivi e lesivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, contrastando fermamente qualsivoglia discriminazione di genere, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, o legata a condizioni personali e sociali.

Per molestia sessuale si intende ogni tipo di comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o scritto.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato sul rispetto e sulla reciproca correttezza, anche nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, nonché dalla normativa comunitaria in materia e dal D.Lgs 198/06 e successive modifiche (c.d. "codice pari opportunità").

Qualora si verificano episodi che rientrano nella materia di cui al terzo comma, la lavoratrice o il lavoratore potranno denunciare tali episodi alla Direzione HR, anche attraverso la propria Organizzazione Sindacale e/o la RSU/RSA.

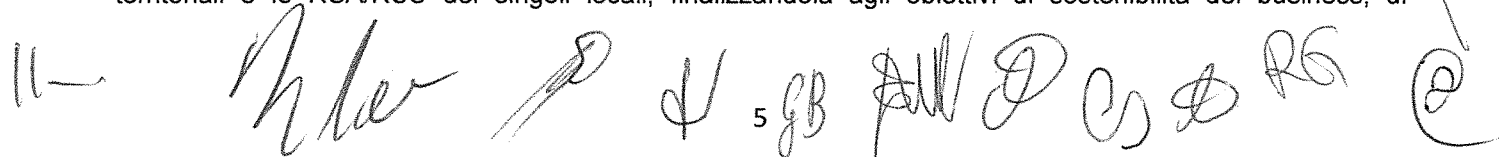
L'accertamento dei fatti avverrà nel pieno rispetto dei diritti di legge e di contratto garantendo l'adeguata riservatezza.

Laddove venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno posto in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento del molestatore.

Le vittime riceveranno sostegno e verranno assistite con riferimento all'attività lavorativa.

## 7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro delle singole unità di vendita sarà oggetto di confronto così come previsto dall'articolo 1 del presente C.I.A., finalizzato al raggiungimento di un'intesa tra l'Azienda e le OO.SS. territoriali e le RSA/RSU dei singoli locali, finalizzandola agli obiettivi di sostenibilità del business, di

11- 

efficienza e produttività, d'arricchimento professionale dei lavoratori, di servizio alla clientela, di equa ripartizione dei carichi e dei ritmi di lavoro, di bilanciamento vita-lavoro.

Attraverso l'organizzazione del lavoro le Parti convengono di dare risposta ai problemi specifici dell'Azienda, alla programmazione delle ferie e del loro smaltimento, alle punte stagionali, alla variabilità dei flussi di clientela concordando e programmando con gli organismi sindacali la distribuzione individuale e collettiva degli orari di lavoro stagionali, anche attraverso l'adozione temporaneamente concordata, di orari di lavoro per il personale a part time superiori all'orario contrattuale individuale.

Le Parti, altresì, condividono che il lavoro notturno nelle sue implicazioni in materia di presidio, sicurezza, disagio, qualità del servizio al cliente, sarà oggetto di confronto in relazione alle peculiarità locali.

## 8. DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro del personale full time è distribuito, di norma, su cinque giorni; le modalità di applicazione degli orari di lavoro e la distribuzione dei turni, saranno oggetto di confronto finalizzato al raggiungimento dell'intesa, a livello territoriale tra le RSA/RSU e/o le OO.SS. ed i rappresentanti dell'Azienda.

Potranno essere godute, consecutivamente, le due giornate di riposo laddove, tenendo conto delle esigenze dell'Azienda e dei lavoratori, se ne ravvisi la possibilità.

Nell'intento di agevolare una corretta programmazione della propria attività lavorativa, a tutto il personale sarà comunicato, anticipatamente allo svolgimento del turno, un programma di lavoro minimo quindicinale.

## 9. RIPOSO SETTIMANALE

Ogni cinque settimane di lavoro i dipendenti che prestano servizio nei locali lungo la rete autostradale potranno godere, nel giorno di domenica, uno dei riposi spettanti.

In tal caso, di norma, non potranno essere godute consecutivamente le due giornate di riposo.

## 10. LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti riconfermano i principi contenuti nel CCNL del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo relativamente alle prestazioni lavorative a tempo parziale.

Tale forma contrattuale si dimostra, peraltro, anche idonea ad assicurare occasioni lavorative a categorie di persone quali, essenzialmente, giovani e donne che necessitano di opportunità complementari e/o di parziale sostegno. In tale ottica l'Azienda si dichiara disponibile ad acconsentire alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 36esimo mese di età del bambino nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni.

Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e fino al 36° mese di età del bambino, nonché per 12 mesi in caso di adozione di minori di età fino a 8 anni. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, su base volontaria, avverrà tenendo conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando la flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita; la distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con la Direzione del locale anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente. Al termine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di tempo limitato, per gravi esigenze di salute familiari regolarmente documentate. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale sarà possibile per l'assistenza a familiari entro il 2° grado civile di parentela e per un periodo massimo di 4 mesi non ripetibile, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza e salvaguardando le flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita. La distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con la Direzione del locale, anche alla luce delle esigenze manifestate dal/la richiedente. Qualora per esigenze tecnico-organizzative non fosse possibile concedere il periodo di trasformazione richiesto se non parzialmente, il richiedente, nel caso permanessero ragioni di necessità, potrà richiederne il completamento al venir meno delle esigenze tecnico-organizzative che ne avevano impedito l'integrale accoglimento. Al termine dell'utilizzo di tale istituto il/la lavoratore/lavoratrice riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni.

Le Parti, inoltre, hanno introdotto nell'organizzazione aziendale, la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale annuo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con distribuzione dell'orario orizzontale, verticale o misto.

Un corretto quadro di riferimento organizzativo nelle singole unità di vendita viene dato dal sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale che contiene l'indicazione puntuale della distribuzione dell'orario in base a turni settimanali alternati, a valere sia per il personale già in forza, che per quello di futura assunzione.

Al fine di procedere all'indicazione di cui al comma precedente, gli orari di lavoro individuali come sopra indicati verranno definiti nell'ambito di incontri a livello di unità di vendita, avuto riguardo agli aspetti di carattere organizzativo del punto di vendita, relativamente all'insieme degli occupati e avuto riguardo delle esigenze di eventuali lavoratori che abbiano un regolare rapporto lavorativo in essere debitamente documentato. In tale occasione le Parti potranno anche valutare la possibilità di incrementare, in presenza di comprovate esigenze organizzative e/o produttive, l'orario di lavoro per il personale part time con orario fino a 20 ore settimanali.

Il sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale, in base ai turni settimanali alternati anche con riferimento a quanto previsto dagli artt. 77 e 78 del vigente CCNL del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo risponde ai sotto elencati criteri:

- il numero di settimane alternate prevedibili per ogni singolo contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, di norma, essere compreso tra 2 e 4 settimane e, comunque, non superiore a 5;
- nel caso di turnazione su 2 settimane alternate non saranno previste settimane di attività notturna;
- in caso di turnazione su 3 o più settimane potrà essere prevista una sola settimana con attività notturna;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro di 24 ore settimanali, il turno notturno si svolgerà su 3 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno;
- per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro settimanale di 20 o 28 ore, la settimana con attività notturna dovrà prevedere 2 o 3 turni notturni di 8 ore e le restanti 4 ore in orario non notturno.

In relazione alla peculiarità dei flussi di attività ed alla necessità di assicurare adeguati livelli di servizio, il riposo settimanale sarà attribuito, negli specifici orari individuali, con le modalità che seguono, al fine di consentirne la determinabilità nell'ambito dei turni assegnati. Per i lavoratori part time il cui giorno di riposo settimanale sia stato attribuito in giorno diverso dalla domenica, l'Azienda garantirà, anche attraverso l'applicazione delle clausole flessibili, il godimento di un giorno di riposo nella giornata di domenica ogni 5 settimane, compensando in tal modo la maggiorazione prevista dal successivo capito "clausole flessibili", che pertanto non trova applicazione.

In caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, sarà comunque garantito un riposo settimanale nella giornata di domenica, ogni 5 settimane. Nel caso di turnazione su cicli composti da un numero di settimane inferiori a 5, sarà parimenti garantito un riposo domenicale nella quinta settimana. In tal caso le

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like P. Neri, W, G, and others.]*

ore di lavoro previste nella giornata di domenica dall'orario individuale, saranno prestate in una delle giornate di riposo previste per tale settimana.

Clausole flessibili. Le Parti, tenuto conto delle disposizioni legislative vigenti, intendono procedere alla definizione delle modalità di applicazione delle clausole flessibili relativamente alla prestazione lavorativa del personale a tempo parziale.

Ferma restando l'indicazione della durata della prestazione lavorativa giornaliera, settimanale, mensile e annuale e della collocazione dell'orario in un sistema articolato su turni settimanali alternati quale quello aziendale, il lavoratore sarà invitato a sottoscrivere un apposito patto di flessibilità in cui si impegna alla variazione delle collocazioni dell'orario previsto dal contratto individuale (clausola flessibile) alle seguenti condizioni:

- la collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella prevista nel contratto individuale, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo;
- il termine di preavviso è di almeno 2 giorni;
- a fronte dell'effettivo svolgimento delle variazioni temporali di orario di lavoro richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili, per ogni ora di lavoro ordinaria prestata al di fuori degli orari giornalieri o settimanali concordati, verrà riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione pari all'1% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso superiore a 7 giorni di calendario; pari al 2% della retribuzione di fatto in presenza di un preavviso compreso tra 7 e 4 giorni di calendario; pari al 5% della retribuzione di fatto in caso di un preavviso inferiore a 4 giorni di calendario; la maggiorazione è comprensiva delle incidenze degli istituti contrattuali e di legge indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà dare disdetta alle clausole flessibili, anche in via temporanea, a fronte delle seguenti motivazioni, fatto salvo quanto previsto dall'art. 83 c. 4 del vigente CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo:

- comprovata altra attività lavorativa annualmente certificata o per la sua durata, se trattasi di attività lavorativa a tempo determinato;
- diritto allo studio con obbligo di frequenza, debitamente comprovato;
- gravi motivi di salute documentati dalle strutture sanitarie pubbliche;
- lavoratori che debbono dare assistenza ex L. 104/92, a familiari con handicap;
- documentati casi di affidatari unici o congiunti di figli fino all'età di 14 anni.

Tale disdetta dovrà essere richiesta in forma scritta, decorsi almeno sei mesi dalla sottoscrizione del patto, e dovrà prevedere non meno di un mese di preavviso.

Sarà possibile inoltre, nella percentuale massima annua del 5% dei richiedenti della Provincia, dare disdetta dal patto di flessibilità anche in assenza delle motivazioni specifiche sopra indicate, utilizzando le medesime modalità. Per la determinazione degli aventi diritto si farà riferimento al momento di presentazione della richiesta.

Non sono considerati applicazione di clausole flessibili i cambi turno concessi dalla Direzione, definiti tra i dipendenti per sopperire ad esigenze personali, ai quali quindi non andrà applicata la maggiorazione prevista dalle clausole flessibili. Per tali casi sarà dai dipendenti interessati utilizzata l'apposita modulistica. Non sono parimenti considerati rientranti nell'applicazione di clausole flessibili eventuali cambi turno finalizzati alla partecipazione ad attività formative di aula o di training specifico, qualora necessiti la presenza e la guida di personale specializzato e/o del tutor.

Le Parti stabiliscono un periodo transitorio, di norma, fino al 31 dicembre 2019, al fine di verificare la corrispondenza degli attuali orari di lavoro a part time, rispetto alle previsioni del presente articolo.

110  
Mke  
Z  
W 8  
AW  
ES  
RB  
@

## 11. LAVORO NOTTURNO

Si conviene che per orario notturno si intende quello effettuato tra le ore 23.00 e le ore 06.00 del mattino e, pertanto, la maggiorazione oraria del 25% prevista per le prestazioni effettuate in orario normale notturno decorrerà dalle ore 23.00.

## 12. FERIE

Tutti i lavoratori che prestano il loro servizio nei punti vendita dell'Azienda, potranno usufruire da giugno a settembre di due settimane continuative di ferie/permessi.

## 13. MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 187 e segg. del vigente CCNL del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, l'Azienda riconosce il pagamento al 100% dei primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), per i primi cinque eventi nell'anno di calendario.

Sono esclusi da tale computo:

- i ricoveri ospedalieri;
- i day hospital;
- le emodialisi;
- comprovate terapie salvavita;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
- gravi cardiopatie e gravi malattie polmonari, la cui gravità viene comprovata e certificata dal S.S.N. nonché dal Medico Competente;
- la sclerosi multipla o progressiva, la SLA e le malattie oncologiche, con certificazione medica del S.S.N. attestante la sussistenza di una delle predette patologie.

L'elenco di cui sopra potrà essere rivisto, mediante accordo tra le Parti, qualora se ne ravvisasse la necessità, a richiesta di una delle stesse.

Ai fini dell'applicazione del regime di cui al presente capitolo e per il computo degli eventi morbosi utili, le ipotesi di continuazione e ricaduta della stessa malattia sono considerati un unico evento.

## 14. INTEGRAZIONE MALATTIA

Al fine di garantire la copertura assicurativa previdenziale all'evento di malattia che superi i 30 giorni di calendario, al ricovero ospedaliero ed alla convalescenza post operatoria, l'Azienda erogherà una quota retributiva integrativa pari ad € 2,50 (due/50) per ogni settimana non diversamente coperta da contribuzione.

## 15. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conserverà il posto di lavoro agli infortunati sul lavoro, nonché ai malati con gravi patologie oncologiche, sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal Medico curante al Medico competente, nel rispetto della legislazione vigente.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'M', 'B', 'W', '9', 'P', 'S', 'R', 'G', 'B', 'G', and '@']*

## 16. TRASFERTA

Al personale in trasferta fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede l'esercizio presso il quale è in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e alloggio, liquidato in base a note documentate sulla base delle policy aziendali.

Su richiesta del personale in trasferta sono possibili accordi forfettari tra le parti.

Le ore effettive di viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore, quelle eccedenti saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

## 17. TRASFERIMENTI

Si conviene che i trasferimenti fuori del Comune in cui è sito il locale, potranno essere attuati nell'ambito delle norme vigenti, tenendo presenti le particolari situazioni che determinano la consensualità del trasferimento.

Fatti salvi i casi di consensualità, i trasferimenti del personale saranno esaminati preliminarmente con le OO.SS. aziendali per verificare l'effettiva natura esclusivamente tecnico e/o organizzativa e/o produttiva del trasferimento.

Al personale trasferito per esigenze dell'Azienda da un esercizio all'altro, sito in diversa località e sempre che il trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese per mezzi di trasporto per sé e per i familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento verrà corrisposta:

- una somma pari a 100 ore di retribuzione di fatto se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento;
- una somma pari ad una mensilità lorda se capo famiglia con congiunto a carico che lo segua nel trasferimento;
- una somma pari a mezza mensilità lorda in aggiunta a quanto previsto al punto b) per ogni ulteriore congiunto a carico che lo segua nel trasferimento, fino al raggiungimento massimo di 3 mensilità di retribuzione qualsiasi sia il numero dei congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento.

Qualora in relazione al trasferimento, il personale interessato per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto della propria abitazione, sempreché questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'Azienda.

## 18. VITTO

Gli accordi sindacali e/o le attuali prassi e/o consuetudini e/o usi relative alla "fruizione del pasto", devono intendersi annullate e sostituite a tutti gli effetti, dal presente articolo.

Nei locali ove potrà essere consumato un pasto, questo sarà composto o da un menù tra quelli presenti in offerta al pubblico (con esclusione di piatti speciali), o da tre pezzi (a seconda dell'offerta presente nell'unità produttiva), frutta compresa, con una bevanda.

La consumazione del pasto per il personale con prestazione lavorativa superiore alle 6 ore che svolge attività nei locali autostradali, avverrà in un tempo massimo di 20 minuti che saranno retribuiti e che faranno parte del nastro orario giornaliero. L'interruzione del lavoro per il pasto sarà segnalato dalla timbratura del badge e così pure la fine dell'interruzione.

L'Azienda opererà per l'attuazione della sostituzione del lavoratore che debba usufruire dei venti minuti della consumazione del pasto, laddove tale sostituzione sia tecnicamente possibile, anche ricorrendo al Responsabile dell'esercizio.

## 19. PAUSA RETRIBUITA E TEMPO TUTA

Fermo restando quanto previsto al precedente punto, ai fini della consumazione del pasto per il personale operante nel settore autostradale con prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri, a valere per tutto il personale a tempo parziale e da utilizzarsi in un'unica soluzione all'interno del turno di lavoro se inferiore alle 6 ore giornaliere (orizzontale).

Parimenti viene istituita per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), e per il personale a tempo pieno operante in turni avvicendati di 8 ore giornaliere, una pausa individuale retribuita della durata di 10 minuti giornalieri da utilizzarsi anche in due periodi di 5 minuti ciascuno collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero.

Nelle realtà operative non autostradali ad eccezione della sede, sia per il personale a tempo pieno che per il personale a tempo parziale qualora svolga un turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere (verticale), viene istituita una pausa individuale retribuita della durata di 20 minuti, da utilizzarsi in due momenti separati di pari lunghezza (10 minuti) collocati rispettivamente nella prima e nella seconda metà del turno giornaliero, o anche in un'unica soluzione.

Vengono applicati i sotto elencati criteri:

- il godimento della pausa non potrà avvenire in coincidenza di momenti di picco dell'attività commerciale del punto di vendita;
- il godimento della pausa non potrà iniziare o terminare in coincidenza dell'inizio o della fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'utilizzo della pausa deve sempre essere preventivamente dichiarato al proprio Superiore. A livello di unità operativa potranno essere definite specifiche modalità applicative nel rispetto delle linee guida qui definite.

Le Parti riconoscono che nel disciplinare quanto previsto nel presente capitolo "Pausa" hanno inteso anche regolamentare ed indennizzare il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente.

Per quanto sopra le Parti riconoscono che null'altro sarà dovuto e/o preteso in tal senso.

## 20. TREDICESIMA MENSILITA'

Compatibilmente con le possibilità tecniche, l'Azienda si adopererà per la corresponsione della 13ma mensilità entro il 15 dicembre.

## 21. QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'erogazione della 14ma mensilità avverrà con le competenze del mese di Giugno.

## 22. APPRENDISTATO

Le Parti concordano che troverà applicazione la disciplina di cui al vigente CCNL di Settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo.

## 23. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda la disciplina dei contratti a termine, si applica la normativa di cui al vigente CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso Nuova Sidap S.r.l., abbia prestato attività lavorativa per un periodo effettivo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'Azienda entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, alla condizione che eserciti questo diritto con atto scritto (raccomandata a.r. o via PEC) indirizzato alla sede direzionale di Rozzano (MI), Strada 5, Palazzo Z - loc. Milanofiori, c.a.p. 20089, entro dieci giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro a termine che ha fatto maturare il diritto oggetto del presente punto.

L'Azienda effettuerà la scelta del lavoratore da assumere a tempo indeterminato, tra tutti coloro che avranno maturato ed esercitato il diritto di precedenza così come sopra esplicitato.

Le OO.SS.Territoriali/le RSA/RSU potranno richiedere appositi momenti di confronto in merito ai criteri di scelta.

## 24. VESTIARIO

L'Azienda si impegna a fornire gratuitamente le divise di lavoro.

## 25. ROTTURE STOVIGLIE E ALTRI STRUMENTI DI LAVORO

All'infuori dei casi di accertata negligenza nessun addebito sarà fatto ai dipendenti per rotture di stoviglie e altri strumenti di lavoro.

In caso di riscontrato andamento anomalo delle rotture stesse, le Parti si riuniranno per esaminare il problema.

## 26. DIRITTO ALLO STUDIO

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, le Parti concordano sulla possibilità che i lavoratori studenti possano usufruire, seguendo le modalità contrattualmente previste, dei permessi retribuiti ivi previsti anche in un periodo temporale inferiore al triennio.

## 27. LA DISABILITÀ' IN AZIENDA

Nuova Sidap S.r.l. si pone l'obiettivo di agevolare e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate all'interno della propria organizzazione del lavoro, anche attraverso la definizione e promulgazione di apposita procedura aziendale.

Obiettivo specifico di tale procedura è quello di individuare momenti specifici che permettano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto di lavoro più adatto.

Tale intento aderisce, quale logico continuum, al concetto cardine della L. 68/99 del "collocamento mirato" e ne rappresenta la concretizzazione a livello aziendale.

Tale procedura pertanto dovrà assicurare, grazie anche all'intervento della struttura medica aziendale:

- l'effettuazione di visita medica mirata e propedeutica all'inserimento;
- l'identificazione delle modalità più coerenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa sia in termini di collocazione oraria che di mansione richiesta.

Per quanto rileva l'accoglienza di clientela disabile, Nuova Sidap S.r.l. concorda con l'esigenza che il proprio personale si relazioni con attenzione, rispetto e sensibilità, modalità comportamentali queste peraltro normalmente utilizzate.

L'Azienda provvederà, nei modi e con gli strumenti opportuni, ad individuare corrette modalità di specifica sensibilizzazione sul tema per i propri collaboratori, anche attraverso specifici interventi formativi.

## 28. RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nuova Sidap S.r.l. fonda le proprie radici sulla convinzione che sia necessario perseguire uno sviluppo sostenibile in modo tale che la performance economica e l'attenzione agli uomini ed all'ambiente siano intimamente legate.

Che si tratti di tutela delle condizioni di lavoro dei propri collaboratori, di sicurezza alimentare o di difesa dell'ambiente, Nuova Sidap S.r.l. si pone l'obiettivo di essere promotore di iniziative a favore dello sviluppo sostenibile e del progresso civile ed economico.

L'azione dell'Azienda in materia di responsabilità sociale si può articolare in iniziative che riguardano:

- lo sviluppo dell'occupazione, anche volto a favorire l'inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori appartenenti a categorie deboli;
- la tutela delle condizioni di lavoro, della sicurezza ed integrità fisica dei propri collaboratori, richiedendo lo stesso impegno anche ai propri partners commerciali e fornitori, garantendo il rispetto dei principi sociali fondamentali enunciati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardanti, in particolare, il rifiuto del lavoro infantile e dello sfruttamento minorile, la non discriminazione, la tutela della diversità;
- la garanzia verso i consumatori di prodotti sicuri, favorendo l'ascolto dei clienti per meglio identificare i loro bisogni;
- la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi, dalla scelta dei materiali al processo di smaltimento e/o loro riutilizzo.

## 29. WELFARE

Al solo personale in forza a tempo indeterminato presso i punti di vendita siti sulla rete autostradale, sarà riconosciuto, ogni mese, un buono carburante la cui maturazione è subordinata all'effettiva presenza del lavoratore sull'unità produttiva autostradale, del seguente valore:

- € 5,00 (cinque/00), in caso di effettiva presenza per almeno 10 giorni al mese;
- € 10,00 (dieci/00), in caso di effettiva presenza per almeno 20 giorni al mese.

## 30. PERSONALE OPERATIVO - OPERATORE PLURISERVIZIO

Il profilo di riferimento del personale operativo dei punti di vendita Nuova Sidap, è rappresentato dall'operatore pluriservizio inquadrato al 5° livello del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e Commerciale e Turismo.

Le Parti concordano, limitatamente alla durata del presente accordo, che per il "Personale Operativo - Operatore Pluriservizio", l'inquadramento al 5° livello del vigente CCNL così come previsto dal presente articolo, avverrà dopo 12 mesi di effettiva permanenza al livello 6° del vigente CCNL. Attesa la predetta transitorietà della permanenza al 6° livello per tali lavoratori, gli stessi durante la permanenza al 6° livello opereranno, di norma, in affiancamento al personale qualificato; eventuali casi di eccezionalità saranno comunicati alla RSU/RSA interessate ovvero alle OO.SS. territoriali.

Le Parti convengono sulla necessità di istituire una "Commissione Inquadramenti" a livello Nazionale, composta da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa oltreché da almeno tre Rappresentanti dell'Azienda, avente lo scopo di analizzare gli inquadramenti, gli ambiti e gli effetti delle mansioni promiscue effettivamente prestate, le mansioni svolte nei punti di vendita dell'Azienda e le migliori modalità per le valorizzazioni anche economiche delle stesse, prevedendo eventuali percorsi di qualificazione professionale. La Commissione si riunisce, di norma, una volta all'anno.

## 31. SHOPPING BAG

Le Parti convengono che l'Azienda, nel mese di novembre di ciascun anno, erogherà a tutti i propri Collaboratori in forza con contratto a tempo indeterminato, una "Shopping Bag" costituita da prodotti di uso quotidiano, il cui controvalore presso la grande distribuzione è pari ad € 100,00 (cento/00), per gli anni 2019 e 2020.

## 32. PREMIO DI RISULTATO (P.d.R.)

Le Parti intendono introdurre, un Premio di Risultato quale strumento di partecipazione agli obiettivi ed ai risultati aziendali, presupposto necessario per il miglioramento della sua posizione di competitività nel mercato.

### Caratteristiche principali del P.d.R.:

- variabilità, non essendo determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati ottenuti;
- stretto legame ai parametri come più sotto individuati ed al loro miglioramento;
- processo di comunicazione utile al coinvolgimento dei lavoratori;
- applicabilità degli stessi parametri con le stesse modalità a tutti i punti di vendita dell'Azienda.

Razionali:

- definire un obiettivo comune che premi potenzialmente tutti i partecipanti, come incidenza percentuale dell'EBITDA sulle vendite totali, premiando la profittabilità e annullando gli effetti distorsivi in periodi di vendite calanti;
- valorizzare il peso delle vendite principali e dell'erogato come fattori chiavi del business, garantendo un collegamento più stretto al contributo delle persone sul risultato, premiare attitudini e comportamenti di vendita;
- focalizzare l'attenzione sulla qualità integrando indici di qualità effettivamente percepita dal cliente con standard di riferimento aziendali internazionali.

Meccaniche:

- introduzione di una soglia di performance nell'ottica di un'equa sostenibilità;
- erogazione quadrimestrale del premio legato alle vendite, per avvicinare il momento della performance al momento dell'erogazione del P.d.R. e rendere comparabili periodi di business di periodi diversi;
- uniformità di trattamento dei lavoratori di Rete e Sede sulle modalità di applicazione del P.d.R.

Schema generale del P.d.R.

Premio teorico:

500,00

Quota	Indice	Frequenza	Perimetro	Soglia	Euro
20%	EBITDA % su vendite totali	Anno	Italia	No	100
30%	Vendite principali (main sales)	Quadrimestre	Punto Vendita	CP del pdv quadr > CP del pdv quadr PY *	150
30%	Litri erogati	Quadrimestre	Punto Vendita	CP del pdv quadr > CP del pdv quadr PY *	150
20%	Qualità (AEA + Mystery Client)	Anno	Punto Vendita***	CP del pdv quadr > CP del pdv quadr PY **	100

Altre regole:

se il punto di vendita non raggiunge l'obiettivo di "Vendite Principali" o "Litri Erogati", ma raggiunge la soglia del Controllable Profit, viene erogato un premio nel quadrimestre pari a € 8,00 (otto/00) lordi;

M- *[Handwritten signatures]*  
 15 *[Handwritten signatures]*  
 @ *[Handwritten signature]*

\* locali non comparabili: non si considera la performance del locale ma la performance quadrimestrale della media dei locali comparabili del canale;

\*\* locali non comparabili: non si considera la performance del locale, ma la performance annuale della media dei locali comparabili del canale;

\*\*\* ove non fosse possibile rilevare l'indice di Mystery relativo al punto vendita, si useranno le aggregazioni geografiche (es: canale).

## Definizioni degli indicatori

### *Indicatori economici*

#### A livello di Pdv

**Vendite Totali:** Vendite Principali (somministrazione e market) + Vendite complementari

+ Margine Oil

+ Altri Proventi

- Costo del Venduto

- Costo Lavoro (include costo premio)

- Spese di Gestione

**= Controllable Profit di Pdv**

**Litri erogati:** litri erogati alle pompe di qualsiasi prodotto (super senza piombo, super senza piombo differenziata, gasolio, gasolio differenziato, gpl e metano) e con qualsiasi modalità (self e servito).

#### Per gli obiettivi aziendali

Vendite Totali: Vendite Principali (somministrazione e market) + Vendite complementari

+ Margine Oil

+ Altri Proventi

- Costo del Venduto

- Costo Lavoro (include costo premio)

- Spese di Gestione

**= Controllable Profit**

- Affitti e Royalties

**= Store Cash Flow**

- Costi Centrali

**= EBITDA Aziendale**

### *Indicatori di qualità*

AEA (Autogrill Excellence Audit):

- misura la rispondenza agli standard operativi e di servizio. Prevede almeno una visita all'anno per ogni Punto Vendita condotte da un team di Auditor interni od esterni formati periodicamente;

- si esprime in un punteggio da 0 a 100 per ogni visita, con il valore di 85 come riferimento di rispondenza minima agli standard, secondo le seguenti aree di indagine: (Q: Qualità, P: Pulizia salute e sicurezza, S: Personale e servizio, I: Infrastrutture);
- qualora la visita sia stata una, il punteggio ottenuto dovrà essere raddoppiato; mentre in caso di più di due visite all'anno, il punteggio finale sarà il risultato della media dei punteggi ottenuti dal punto di vendita nelle singole visite dell'anno che, poi, dovrà a sua volta essere raddoppiato;
- in base agli esiti delle visite, potrà essere definito un piano di miglioramento a livello di locale attraverso l'informativa ai dipendenti e, laddove presenti, alle RSU/RSA e/o OO.SS.

### Mystery Client

misura la qualità percepita attraverso, di norma, tre visite all'anno (una per quadrimestre). I risultati ottenuti verranno, quindi, espressi come media delle predette tre visite in un intervallo tra 1 e 10, con il target fissato a 8, secondo le seguenti aree di indagine:

- Offerta;
- Servizio e Staff;
- Ambiente/Atmosfera
- Ordine e Pulizia.

Oltre al dato puntuale di negozio, consente aggregazioni a livello di canale.

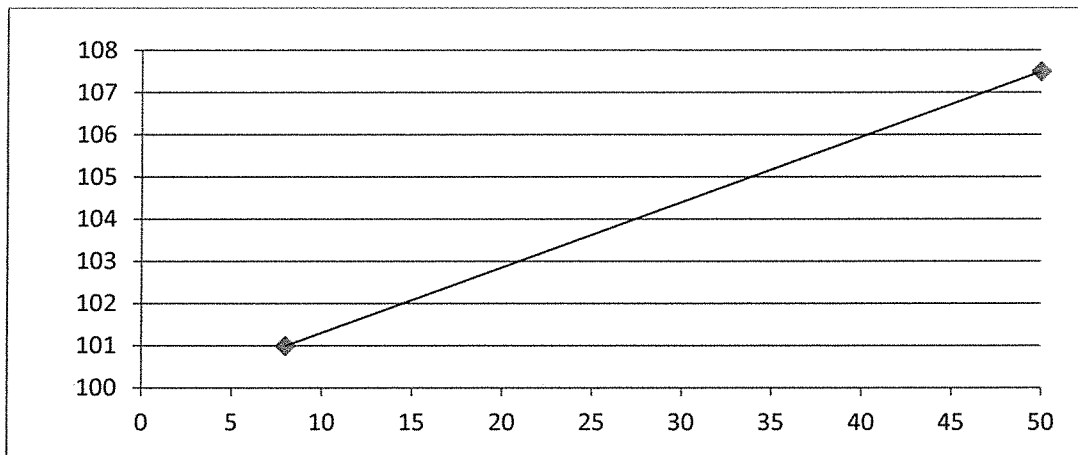
Le visite del Mystery client saranno finalizzate unicamente alla rilevazione della qualità percepita secondo un questionario che Nuova Sidap S.r.l. ha condiviso con le OO.SS. Nazionali e non potranno in alcun modo costituire controllo, anche incidentale, delle attività dei lavoratori. In caso di modifiche al questionario, le stesse saranno tempestivamente comunicate alle OO.SS. Nazionali.

### Obiettivi assegnati ai parametri ed entità del P.d.R.

1) EBITDA %:  $\geq 10\%$ ;

2) Vendite principali/Litri erogati: € 8,00 (otto/00) lordi per quadrimestre a partire dal 101% delle vendite dello stesso periodo dell'anno precedente, fino ad un massimo di € 50,00 (cinquanta/00) lordi al 107,5% calcolati con criterio di interpolazione lineare.

% vs Vendite/Litri Erogati PY



3) Qualità: integrazione del punteggio delle rilevazioni AEA con l'indice di Mystery Client

AEA index				moltiplicatore Customer Satisfaction					
pt. AEA	multipl.		Premio €	<=7,99	50%	8-8,49	100%	>8,49	120%
	<170	0%	0,00	€	0,00	0,00		0	
170	175	50%	41,67	€	20,83	41,67		50	
176	180	60%	50,00	€	25,00	50,00		60	
181	185	70%	58,33	€	29,17	58,33		70	
186	190	80%	66,67	€	33,33	66,67		80	
191	195	90%	75,00	€	37,50	75,00		90	
196	200	100%	83,33	€	41,67	83,33		100	

Regole generali e modalità di erogazione del P.d.R.

Il Premio di Risultato sarà accompagnato da processi di comunicazione sugli andamenti dei singoli parametri, laddove ciò sarà possibile, considerata la natura del singolo parametro, nonché da momenti di informazione e verifica a livello di unità di vendita/territoriale, al fine di promuovere interventi e comportamenti finalizzati al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale.

Tutti i dati economici vanno intesi a valore costante da riportare ai valori dell'anno di competenza, utilizzando l'indice Istat (prezzi al consumo famiglie operai e impiegati).

- Il P.d.R. ha un massimale annuo di € 500,00 lorde per il personale full time: tale somma sarà, quindi, riproporzionata per coloro che hanno un rapporto a part time o che trasformano il loro rapporto a part time durante l'anno di maturazione.
- L'erogazione del premio annuale relativo ai parametri "EBITDA" e "Qualità" spettanti, avrà luogo in unica soluzione nell'anno successivo a quello cui si riferisce la consuntivazione ed il calcolo del premio, dopo l'approvazione del bilancio dell'Azienda, nel mese di maggio (la prima erogazione avverrà nel mese di maggio 2021). Il premio annuale sarà erogato a tutti i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti, in forza al 31 dicembre dell'anno precedente oltreché in forza alla data di erogazione del P.d.R. stesso (maggio dell'anno successivo).
- L'erogazione dei premi trimestrali e relativi al parametro "Vendite Principali" e "Litri erogati", avrà luogo nel mese di luglio con riferimento al quadrimestre gennaio-aprile, nel mese di novembre con riferimento al quadrimestre maggio-agosto e nel mese di marzo dell'anno successivo con riferimento al quadrimestre settembre-dicembre. I premi sono erogati a tutti i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti, all'ultimo giorno del quadrimestre di riferimento ed in forza alla data di erogazione del premio trimestrale (luglio o novembre o marzo). La prima erogazione avverrà nel mese di novembre 2020.
- Per il personale assunto in corso d'anno a tempo indeterminato (previo superamento del periodo di prova) e/o trasformato a tempo indeterminato o in aspettativa non retribuita, il premio sarà determinato in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati in Azienda, a tempo indeterminato, durante l'anno di maturazione. La frazione di mese viene considerata come mese intero, se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore.
- Relativamente agli indicatori annuali, le quote di premio individualmente spettanti verranno decurtate per coloro i quali effettueranno nell'anno un numero di eventi di malattia superiori a 5. In tal caso, la decurtazione per ogni evento di malattia ulteriore al 5° evento sarà di € 13,00 lorde (pro quota per il

part time), fino ad eventuale concorrenza della quota di P.d.R. individualmente maturata. A tal fine, non si computano le assenze per malattia di durata superiore a 30 giorni.

- Il personale trasferito nel corso dell'anno avrà diritto ai premi strettamente legati alla performance dei singoli punti di vendita, in proporzione al servizio prestato nei rispettivi locali.
- Per tutti i lavoratori partecipanti a sistemi incentivanti, il Premio di Risultato è assorbito fino a concorrenza del valore.
- Per il personale di sede e itinerante, il P.d.R. sarà articolato come segue:
  - a) EBITDA: idem;
  - b) Vendite Principali: media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità di vendita;
  - c) Litri erogati: media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità di vendita;
  - d) Qualità: media aritmetica tra le quote di premio ottenute dalle singole unità di vendita.
- Le quote di P.d.R. individualmente spettanti verranno erogate anche a favore di quei lavoratori che, dopo la maturazione integrale del P.d.R. (31 dicembre) e prima della sua erogazione (31 maggio dell'anno seguente), siano usciti dall'Azienda seguendo le sorti del locale di appartenenza uscito dalla sfera gestionale di Nuova Sidap S.r.l., per entrare in quella di altro gestore, vuoi per subentro nella concessione o per cessione in franchising.

Dato il carattere di variabilità e di erogazione "una tantum" del P.d.R., gli importi erogati non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Di conseguenza, ad essi, si applicherà il particolare regime di decontribuzione previsto dalla legge vigente.

#### Diritti di informazione legati al Premio di Risultato

Le Parti, al fine di assicurare il miglior funzionamento del sistema di premio variabile concordato, di seguirne l'andamento nei diversi aspetti tecnici, nonché allo scopo di esaminare le possibili problematiche applicative, istituiscono un'apposita Commissione Tecnica composta da un Rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa oltreché da tre Rappresentanti dell'Azienda.

La Commissione suddetta si riunirà una volta all'anno, di norma nel mese di aprile o maggio e, comunque, prima dell'accredito dei premi maturati annualmente nelle diverse unità produttive e sedi dell'Azienda.

In tale riunione verranno forniti ai componenti la Commissione informazioni relative al sistema di rilevazione della Qualità nonché i dati relativi alla maturazione del premio, disarticolati per ogni unità produttiva e con riferimento ad ognuna di esse, per ogni singolo indicatore previsto ai sensi del presente accordo.

Allo scopo di favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale all'andamento produttivo della propria unità, l'Azienda fornirà alle RSA/RSU laddove presenti e/o OO.SS. territoriali, ovvero comunicherà al personale tramite l'affissione in bacheca, i dati di vendita utili ai fini della maturazione del premio con cadenza quadrimestrale, nonché annualmente copia dei dati riepilogativi annuali forniti alla Commissione Tecnica.

L'Azienda fornirà inoltre annualmente alle OO.SS. Nazionali firmatarie della presente intesa, copia del bilancio d'esercizio annuale, in quanto elemento indispensabile all'asseverazione dell'indicatore generale connesso alla dinamica dell'EBITDA.

11c - *Milano*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 33. DECORRENZA E DURATA

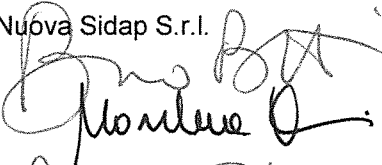
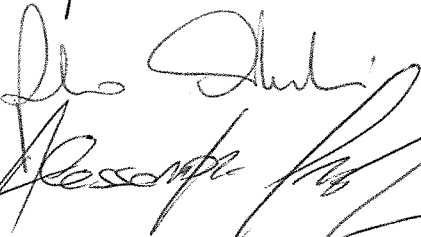


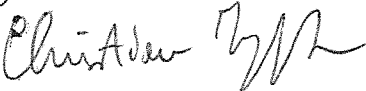
La presente intesa entra in vigore dal 1° marzo 2019 e scadrà il 31 dicembre 2020.

Alla sua naturale scadenza, il presente C.I.A. sarà prorogato di anno in anno, salva disdetta da una delle Parti da inviare all'altra almeno tre mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r..

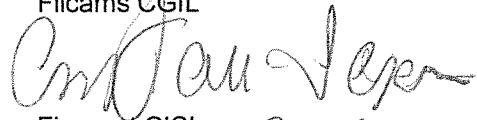
Le Parti convengono che l'eventuale disdetta, sarà comunque finalizzata alla definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale.

Letto, Confermato e Sottoscritto.

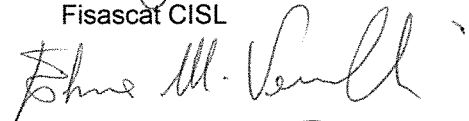
Nuova Sidap S.r.l.

  
Bruno Botto  
  
Massimo De...  
  
Tommaso...  
  
Giulio...  
  
Christian...

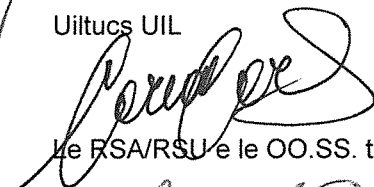
Filcams CGIL

  
Enzo...




Fisascat CISL

  
...

Uiltucs UIL





  
...

Le RSA/RSU e le OO.SS. territoriali

  
...  
  
...  
  
...

Le Parti affermano che la presente ipotesi di accordo sarà oggetto di consultazione tra i lavoratori il cui esito sarà comunicato all'Azienda entro e non oltre il 18 febbraio 2019.

Trascorso tale termine ed in assenza di comunicazione da parte delle OO.SS. Nazionali firmatarie, la presente intesa si intenderà definitivamente approvata e tramutata integralmente in verbale di accordo e, pertanto, entrerà in vigore, a tutti gli effetti, dal 1° marzo 2019.

  
...  
  
...  
  
...  
  
Giacomo Battistelli