

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 26 gennaio 2024 presso il Centro Forma Spazi sito in Via Cavour 181 Roma, si sono incontrati:

- **Nuova Sidap SrL** con sede direzionale in Rozzano (MI), Centro Direzionale Milanofiori, Strada 5 Palazzo Z, in persona dei Sigg. Alessandro Premoli, Saverio Secondulfo, Francesca Rotondi (di seguito anche solo la "**Società**")
- **Segreteria Nazionale UGL Terziario** nelle persone dei Sigg. Giulio Dimitri Pugno, Silvia Olivari, Giuseppe De Rosa, Gesualdo Sireci, Massimiliano Rossato, Amedeo Gismondi con la partecipazione delle strutture territoriali e delle RSA/RSU (di seguito anche solo la "**O.S.**", e unitamente alla Società, le "**Parti**").

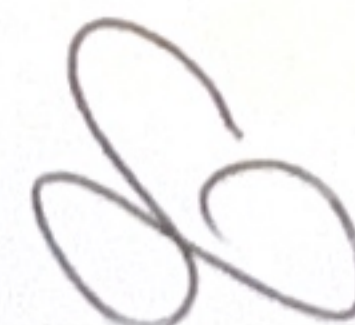
### Premesso che

- (a) in data 30 gennaio 2019 è stato siglato tra Nuova Sidap S.r.L. e la O.S. UGL Terziario un' "*ipotesi di accordo*" del Contratto Integrativo Aziendale, poi tramutatasi in "*accordo*" in data 1° marzo 2019 (di seguito **CIA**);
- (b) il CIA è stato rinnovato con accordo del 29 settembre 2020, con scadenza al 31 dicembre 2023. Contestualmente all'accordo di rinnovo è altresì stato siglato il "*Protocollo d'intesa sulla gestione della situazione emergenziale e sulla tutela occupazionale*";
- (c) nel corso dell'anno 2023 si è conclusa l'operazione societaria che ha dato vita al nuovo gruppo denominato AVOLTA, di cui Nuova Sidap S.r.L. fa parte. AVOLTA è oggi uno dei più importanti operatori del settore, presente in 75 Paesi, che attraverso la combinazione di attività di *distribuzione carburanti, Food & Beverage e Travel Retail* si pone l'obiettivo di rivoluzionare l'esperienza del viaggiatore.
- (d) tale business, nonostante le strategie commerciali messe in atto e la ripresa del traffico e dei fatturati successivamente al periodo pandemico ha risentito di un significativo aumento dei costi correlati in particolar modo alle materie prime, all'energia nonché alle rent and royalties;
- (e) pur in tale contesto e ferma la necessità di salvaguardare la sostenibilità e redditività dell'attività aziendale, con riferimento al CIA, le Parti firmatarie non hanno dato disdetta avendo le stesse interesse nel mantenere proficue relazioni sindacali che si esprimano nel mantenimento e rinnovo di una contrattazione di secondo livello, pur con gli adattamenti che si rendono necessari in ragione del mutato contesto storico ed economico;
- (f) allo stato, dunque, il CIA è in vigore secondo il regime previsto dall'art. 33 "*Durata e decorrenza*";
- (g) le Parti hanno manifestato la reciproca disponibilità ad avviare un confronto volto alla definizione di un nuovo accordo che abbia l'obiettivo di favorire e migliorare le condizioni complessive inerenti il rapporto di lavoro nonché al contempo, di garantire efficienza e competitività aziendale proponendo soluzioni, adeguate alla specificità del settore;
- (h) nelle more di tale confronto, le Parti con il presente accordo intendono affrontare alcune tematiche urgenti di carattere gestionale, definendo all'uopo specifici interventi, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e delineare alcune linee guida utili ad avviare la discussione relativa al rinnovo del CIA.

**Tutto ciò premesso e ritenuto che costituisce parte integrante della presente intesa, le Parti**



M.R.



convengono quanto segue.

1) **Dichiarazioni delle Parti e trattative per il rinnovo**

La Società ritiene che il capitale umano rappresenta l'*asset* fondamentale nell'ambito del proprio business e a tal fine reputa essenziale delineare misure in grado di offrire ai propri dipendenti maggiore stabilità, conciliazione di vita lavoro, con condizioni di lavoro sempre più favorevoli, perseguendo anche interventi in ambito di welfare. Il tutto funzionale ad assicurare una sempre più soddisfacente esperienza del viaggiatore all'interno dei punti vendita aziendali, che è tale non solo assicurando la qualità dei prodotti offerti, ma anche garantendo elevati standard di qualità e professionalità del servizio erogato.

Le Parti si impegnano ad avviare la discussione relativa al rinnovo del CIA a partire dal mese di marzo 2024 nonché a definirne i contenuti.

Infine, le Parti ribadiscono il valore del coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali e delle OO.SS. territoriali appartenenti alla sigla sindacale firmataria del presente accordo non solo per quanto attiene al qui richiamato processo di rinnovo del CIA, ma anche e soprattutto per affrontare le questioni relative ai singoli punti vendita.

2) **Assunzioni con contratto di apprendistato e/o con contratto a tempo indeterminato**

Le Parti si danno atto che la Società nel periodo da settembre a dicembre 2023 ha assunto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante n. 26 persone.

Relativamente all'anno 2024, la Società si impegna ad assumere da gennaio a giugno 2024, compatibilmente con le effettive esigenze aziendali e con quanto previsto al successivo punto 3), n. 40 persone con contratto a tempo indeterminato, ivi incluse le trasformazioni da contratto a termine a tempo indeterminato, ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante.

Quanto sopra dovrà essere funzionale a garantire un elevato livello di servizio al cliente coerente con le specificità del contesto di riferimento, un equilibrio delle turnazioni e la sostenibilità dei carichi di lavoro.

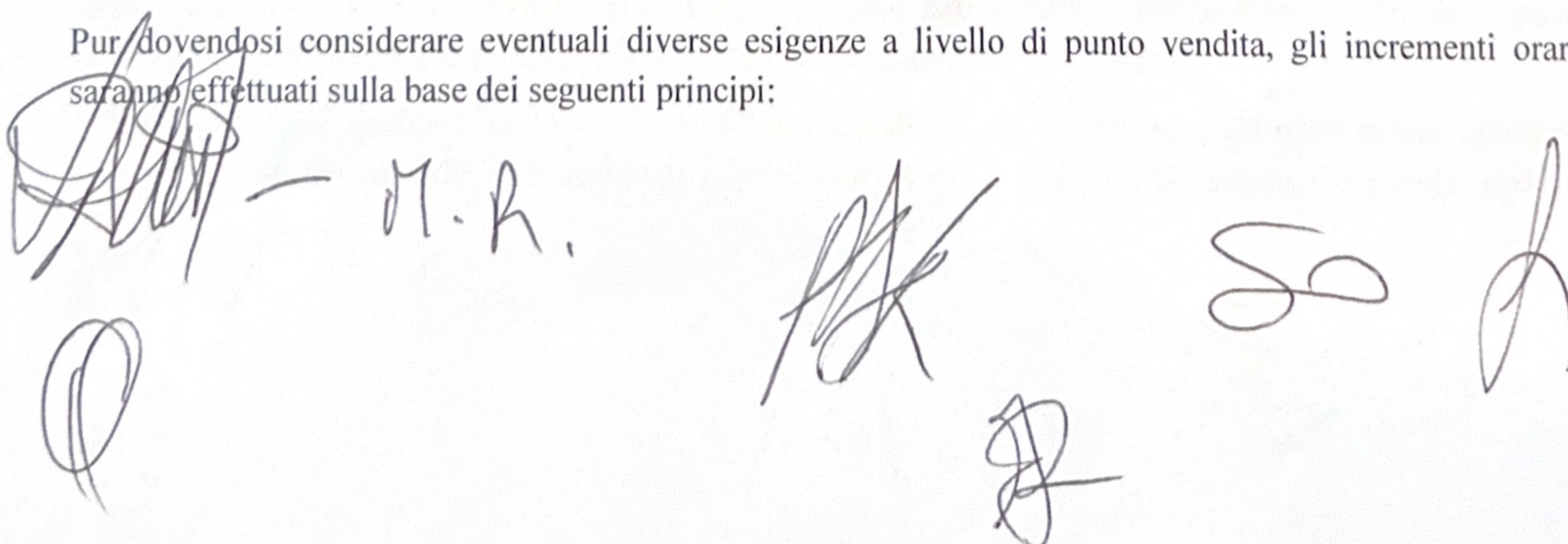
3) **Incrementi orari stagionali**

Specialmente per la gestione dei picchi stagionali, la Società si impegna a privilegiare gli incrementi orari del personale già in forza, tenuto conto delle ore di lavoro supplementare effettuate e/o della data di presentazione della domanda, rispetto alle nuove assunzioni, sempre tenuto conto di un equilibrio complessivo dell'organico funzionale ad assicurare qualità del servizio, equilibrio delle turnazioni e sostenibilità dei carichi di lavoro.

A tal fine, la Società e le RSU/RSA di ogni singolo punto vendita e/o le Organizzazioni sindacali territoriali appartenenti alla O.S. firmataria il presente accordo, avvieranno confronti finalizzati a realizzare intese relative ai predetti incrementi orari.

Conseguentemente, ove vi siano le condizioni, la Società procederà a formalizzare una proposta di incremento orario strutturale per specifici periodi dell'anno, caratterizzati da un'intensificazione dell'attività lavorativa ovvero da un incremento del flusso di clientela.

Pur dovendosi considerare eventuali diverse esigenze a livello di punto vendita, gli incrementi orari saranno effettuati sulla base dei seguenti principi:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, the initials 'M.R.' are written. Further right, there are several other signatures, including one that looks like 'S.O.' and another that is a simple loop. On the far right, there is a long, vertical signature that appears to be 'A.P.'.

- (a) il regime orario a tempo parziale preferibile, tenuto conto delle specifiche esigenze del punto vendita, è quello a 24 ore settimanali, con possibilità di aumento, anche strutturale, delle ore contrattuali individuali nel periodo estivo;
- (b) gli incrementi orari dovranno essere funzionali a garantire un elevato livello di servizio al cliente e una gestione dei picchi di attività coerente con le specificità del contesto di riferimento, oltre ad assicurare un corretto equilibrio delle turnazioni nonché della fruizione delle ferie/permessi.

Nel periodo estivo, con particolare riferimento al canale autostradale, le azioni di cui sopra unitamente al ricorso a lavoratori a tempo determinato saranno funzionali ad un adeguamento dei presidi in considerazione del maggior flusso di clientela nonché a consentire una maggiore qualità dell'attività e una maggiore sostenibilità delle condizioni lavorative del personale già in forza.

#### 4) **Conversione P.d.R. in Welfare**

Le Parti convengono che le iniziative di welfare aziendale costituiscono un'importante opportunità per i dipendenti, in quanto consentono a quest'ultimi di fruire delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente, aumentando in tal modo il potere di acquisto del reddito da lavoro dipendente.

In via sperimentale per l'anno 2024, sulla scorta della Legge n. 208/2015 ss.mm.ii., le Parti convengono nell'implementare un sistema che consenta ai dipendenti di convertire tutto o parte del Premio di Risultato (PdR) di cui all'art. 32 del CIA Nuova Sidap S.r.L., in beni e/o servizi Welfare, nei limiti fissati dalla vigente normativa. Si fa, dunque, riferimento alla possibile conversione delle seguenti quote di PdR: (i) terzo quadrimestre 2023 e premio annuale 2023; (ii) tutte le quote quadrimestrali 2024 e relativa quota annuale.

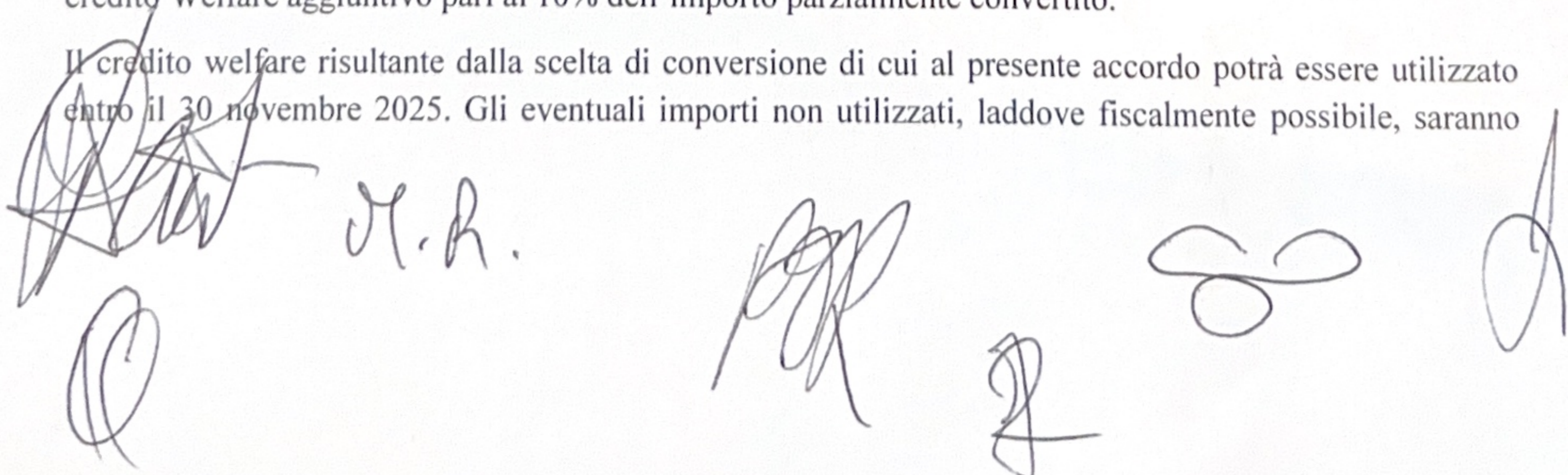
In particolare, ciascun dipendente percettore del PdR, al ricorrere delle condizioni di legge, potrà decidere volontariamente di convertire le quote di premio di cui sopra, in misura pari al 50% o al 100%, in beni e/o servizi Welfare di cui agli artt. 51 e 100 TUIR fruibili sia direttamente tramite la piattaforma welfare messa a disposizione dall'Azienda sia attraverso il rimborso delle spese sostenute che verrà erogato con cedolino paga.

In virtù della Legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023), si precisa che, limitatamente al solo periodo d'imposta 2024, nel valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti rientrano anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale nonché degli interessi sui mutui e delle spese per l'affitto relativi alla prima casa.

La Società elaborerà un regolamento interno funzionale alla raccolta delle adesioni relative alla conversione del PdR in credito Welfare in misura pari al 50% o al 100%. In particolare, saranno previste n. 3 finestre (febbraio 2024, giugno 2024 e ottobre 2024) per manifestare la propria adesione e/o anche modificarla rispetto a quanto espresso in occasione delle finestre precedenti

Relativamente a ciascuna compilazione, qualora il dipendente decida di convertire la quota di PdR conseguita in misura pari al 100%, la Società provvederà ad incrementare del 15% l'importo da destinare ai beni e/o servizi Welfare; invece, nei casi di conversione pari al 50%, si provvederà a contribuire con un credito Welfare aggiuntivo pari al 10% dell'importo parzialmente convertito.

Il credito welfare risultante dalla scelta di conversione di cui al presente accordo potrà essere utilizzato entro il 30 novembre 2025. Gli eventuali importi non utilizzati, laddove fiscalmente possibile, saranno

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, complex signature, the initials 'M.R.', a signature that appears to be 'P.P.', a signature that looks like 'S.S.', and a final signature that is partially cut off on the right edge.

liquidati, al netto del credito Welfare aggiuntivo di cui sopra, unitamente alle competenze del mese di dicembre 2025, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti per legge.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presenti sul conto Welfare del dipendente corrispondente a quote spettanti del PdR verrà liquidato, laddove fiscalmente possibile, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla Legge, comunque al netto del credito Welfare aggiuntivo di cui sopra.

5) **Relazioni sindacali territoriali**

In coerenza con quanto previsto dal vigente CIA, le Parti confermano la rilevanza del dialogo e del confronto a livello di punto vendita, finalizzato al raggiungimento di intese efficaci e coerenti con il mutato contesto interno ed esterno, valorizzando la partecipazione ed il coinvolgimento delle RSA/RSU, con il supporto delle strutture territoriali.

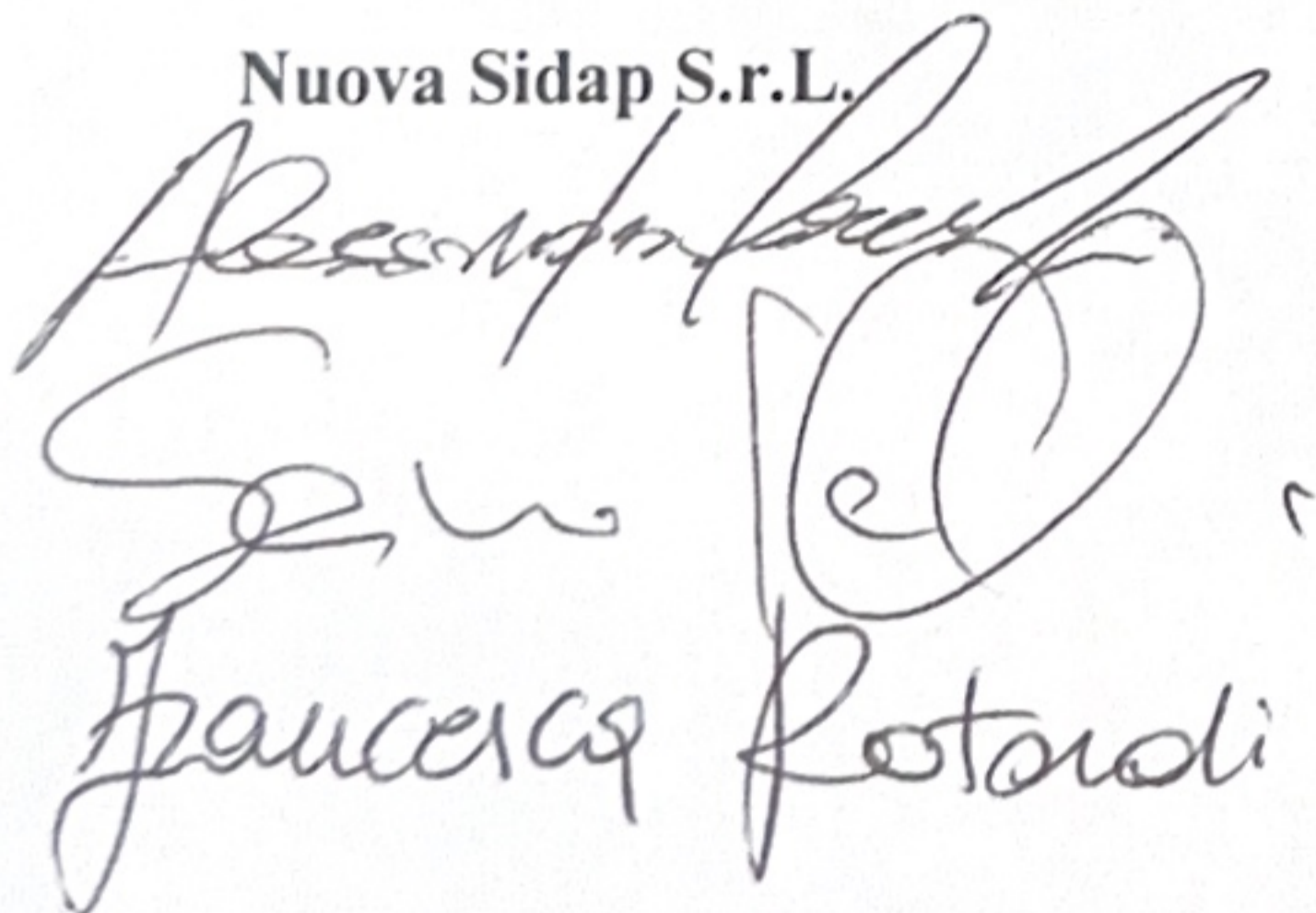
Più in generale, le Parti ribadiscono il valore strategico delle relazioni sindacali a tutti i livelli, improntate alla reciproca correttezza e trasparenza e orientate al confronto costruttivo, alla prevenzione dei contrasti nonché funzionali a favorire la collaborazione tra le stesse Parti.

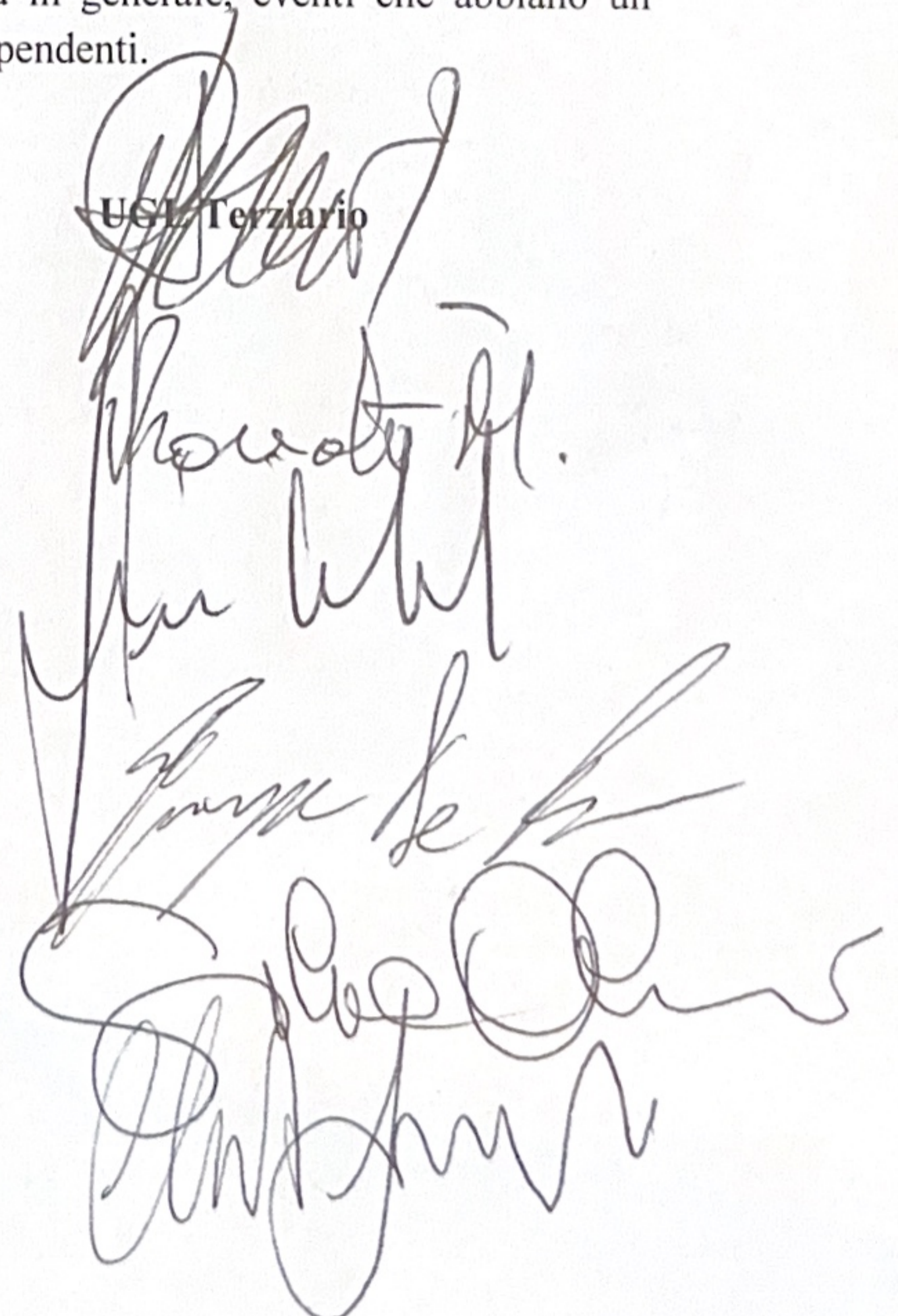
Le Parti, ferme restando le rispettive autonomie, danno atto che, in linea di principio, le singole situazioni dovranno essere esaminate ed affrontate nel contesto delle relazioni sindacali di punto vendita e territoriali, tenendo conto degli specifici contesti e canali con la specifica finalità di valorizzare e favorire il confronto e la ricerca di intese a livello locale.

Fermo restando l'avvio del confronto ai fini del rinnovo del CIA, resta confermata la rilevanza e necessità dell'incontro annuale sui diritti di informazione come previsto dal CIA da effettuarsi nella prima parte del giugno 2024; le Parti si danno atto che in quella sede si effettuerà altresì una verifica sull'applicazione della presente intesa. In ogni caso, le Parti si potranno incontrare a livello nazionale su richiesta di una delle due qualora dovessero verificarsi situazioni rilevanti o, più in generale, eventi che abbiano un significativo impatto sul business e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Letto, Confermato e Sottoscritto.

Nuova Sidap S.r.L.

  
Francesco Rotondi

  
USI Terziario  
Maurizio M.  
Vice  
Luigi S. S.  
Roberto  
Antonio