

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 20 dicembre 2024, si sono incontrati presso l' hotel Diana Roof Garden, via Principe Amedeo 4, Roma:

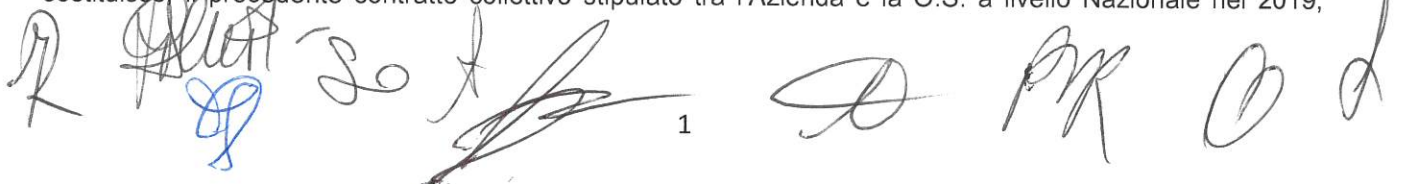
- **Nuova Sidap S.r.l.** rappresentata dai Sigg. Alessandro Premoli, Saverio Secondulfo, Giuseppe Mura, Giuseppe D'Ottavio, Simone Casini, Immacolata Solano e Francesca Rotondi (di seguito, anche l' "**Azienda**");
- **la Segreteria Nazionale della O.S. UGL Terziario** nelle persone del Segretario Generale sig. Luigi Giulio De Mitri Pugno, dei Segretari Nazionali sigg. Giuseppe De Rosa e Amedeo Gismondi, della Responsabile Coordinamento Pubblici Esercizi sig.ra Silvia Olivari (di seguito, anche "**O.S.**"), con la partecipazione delle RSA/RSU e delle strutture territoriali.

L'Azienda e la O.S. sono in seguito congiuntamente definite le "**Parti**".

PREMESSO CHE

- L'Azienda è una società controllata al 100% da Autogrill Italia S.p.A. e svolge attività di distribuzione carburanti, attività di somministrazione di alimenti e bevande nonché vendita al dettaglio di beni alimentari e non alimentari, attraverso una rete di punti di vendita sul territorio nazionale, sia sulla rete autostradale sia sulla viabilità ordinaria;
- l'Azienda fa parte del Gruppo AVOLTA, presente in 75 Paesi, che attraverso la combinazione di attività *Food & Beverage* e *Travel Retail* si pone l'obiettivo di rafforzare la propria *leadership* nell'ambito dei servizi per il viaggiatore. Nel contesto del Gruppo, l'Italia rappresenta una componente rilevante e strategica, caratterizzata da un business in concessione prevalentemente in autostrada e con gestione diretta, ma con una presenza significativa anche in altri canali;
- 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*;
- in tale contesto, diventa ancor più cruciale l'attenzione alla sostenibilità e redditività dell'attività aziendale, tanto più in un mercato quale quello della distribuzione dei carburanti caratterizzato dalla complessità e dalla profonda trasformazione dei modelli di servizio;
- l'Azienda, nel contesto della complessiva strategia di Gruppo, prevede di proseguire con la propria politica di investimenti e azioni commerciali volte a migliorare sempre più l'esperienza di sosta del viaggiatore, adeguandosi alle mutate esigenze di consumo;
- le persone dell'Azienda rappresentano un *asset* fondamentale, la cui valorizzazione costituisce obiettivo primario del presente contratto integrativo aziendale;
- per tale ragione le Parti - tenendo anche in debita considerazione il recente rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo (in seguito anche solo il "**CCNL**") - ritengono opportuna la sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo aziendale, adeguato all'attuale fase storica e in grado di rispondere in modo più moderno alle esigenze dell'Azienda e delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, il nuovo Contratto Integrativo Aziendale mira a dare nuova linfa al sistema di relazioni sindacali in essere, a migliorare le condizioni complessive del rapporto di lavoro anche al fine di garantire attrattività, efficienza e competitività. A tal fine le Parti ritengono cruciale incidere positivamente sull'equilibrio tra vita personale e lavorativa nonché rivedere l'attuale sistema di *welfare* e il meccanismo di premialità, con un sistema che valorizzi in modo più equo e diffuso l'andamento dei parametri di redditività.

Dopo ampia condivisione degli obiettivi le Parti sono giunte alla sottoscrizione della presente intesa che costituisce il nuovo **Contratto Integrativo Aziendale** (di seguito, il "**CIA**"), il quale integra, rinnova e, quindi sostituisce, il precedente contratto collettivo stipulato tra l'Azienda e la O.S. a livello Nazionale nel 2019,



1

nonché le/i successive/i proroghe/rinnovi dello stesso. Restano in vigore, fino alla loro naturale scadenza, gli eventuali accordi territoriali e/o di unità di vendita laddove presenti e gli accordi sindacali nazionali successivi al gennaio 2019 che disciplinano materie non oggetto del presente accordo.

1. DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono rafforzare l'attuale 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; in particolare, le Parti intendono rilanciare un confronto leale e trasparente tra le stesse, volto a individuare soluzioni coerenti alle esigenze dell'Azienda e a quelle delle lavoratrici e dei lavoratori nonché a prevenire possibili contrasti.

Le Parti confermano l'importanza del dialogo e del confronto a livello di punto vendita, anche finalizzato all'individuazione di soluzioni condivise, 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 della O.S. firmataria del presente accordo.

Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alla O.S. Nazionale, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di giugno, 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.

A livello di unità produttiva, le Parti realizzeranno per realizzare momenti di confronto preventivo, anche finalizzati al raggiungimento di intese, relative alle seguenti tematiche:

- ristrutturazioni;
- piano ferie annuale;
- modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto di vendita;
- organico, lavoro supplementare e gestione dei picchi stagionali di attività;
- significative innovazioni di prodotto, di tecnologia, di processo;
- terziarizzazioni;
- modifiche significative di organizzazione del lavoro.

Con riferimento al termine delle concessioni, l'Azienda fornirà le informazioni del caso sia a livello nazionale sia a livello di punto vendita, nel rispetto dei vincoli di riservatezza e in coerenza a quanto previsto dalla normativa legale di riferimento nonché dai bandi di gara.

Le Parti - al fine di assicurare un adeguato coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi di business ritengono essenziale prevedere momenti di confronto a livello di punto vendita con riferimento agli indicatori previsti dal Premio di Risultato, rinviando al riguardo a quanto previsto dalla specifica regolamentazione in materia.

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 di punto di vendita, che di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo, relativamente alle tematiche a livello locale.

Le Parti concordano, ferme restando le relative prerogative, nell'ipotesi in cui il confronto preventivo a livello di punto di vendita 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.

2. DIRITTI SINDACALI

Le Parti riaffermano il valore dell'attività sindacale a livello di punto vendita, da effettuarsi attraverso momenti di confronto tra Azienda e RSU o RSA e con le organizzazioni sindacale territoriale della O.S. firmataria del presente accordo.

Le Parti convengono l'estensione della tutela prevista dalla Legge del 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 avvenire solo ed esclusivamente da un dirigente per volta tra tutte le sigle sindacali stipulanti, la cui scelta sarà effettuata da parte della O.S. 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 n. 300/1970, 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.

Le ore retribuite per permessi ai componenti di RSU ovvero, se non presenti, alle RSA della O.S. firmataria della presente intesa, sono stabilite nella misura di tre per ogni dipendente in forza a tempo indeterminato, computandosi il part-time come unità intera.

Su richiesta scritta della O.S. territoriale, l'utilizzazione del monte ore assegnato potrà essere realizzato anche per gruppi di più locali.

Al fine di procedere alla registrazione delle deleghe sindacali e all'applicazione dei relativi effetti, le stesse dovranno essere comunicate all'Azienda a mezzo *pec* all'indirizzo appositamente creato deleghesindacali@legalmail.it.

3. COMMISSIONE "SECURITY"

Le Parti confermano 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 2 componenti designati dalla O.S. firmataria della presente intesa, e 2 di nomina aziendale;
- alle riunioni della Commissione potranno partecipare anche componenti delle Segreterie Nazionali della O.S. o loro delegati oltre al Direttore risorse umane dell'Azienda o suo delegato;
- potrà avvalersi di esperti esterni indicati di comune intesa dalle Parti;
- si riunirà di norma una volta l'anno, ferma restando la possibilità di riunirsi in via straordinaria qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richieda o su richiesta di una delle Parti;
- le riunioni sono valide con la presenza di tutti i componenti;
- di ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale;
- i componenti di parte sindacale potranno formulare proposte e osservazioni sulle direttive dell'Azienda in materia;
- potrà proporre soluzioni che dovranno poi essere approvate dalle Parti a livello nazionale. Laddove presenti alla riunione della Commissione siano presenti i componenti delle Segreterie Nazionali e il Direttore Risorse Umane o loro delegati, potranno essere raggiunte intese direttamente vincolanti per le Parti;
- 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 annuale completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità verificatisi nei locali in cui viene espletata l'attività di Autogrill Italia S.p.A.; 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 dalla O.S. firmataria della presente intesa.

Alla Commissione sono demandati i seguenti compiti:

- individuare le zone o le unità di maggiore criticità, nonché le soluzioni e gli interventi prioritari e più idonei in relazione alla tipicità e alla ricorrenza degli episodi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose;
- procedere al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso apposito registro, contenente data e ora degli episodi e costantemente aggiornato, nonché formulando suggerimenti anche con riferimento alle possibili azioni correttive e valutando il coinvolgimento delle Istituzioni preposte.

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 o diurno rilevino un'imminente emergenza che possa mettere a rischio la propria e/o altrui sicurezza o l'integrità della struttura, potranno procedere a temporanea chiusura dell'esercizio. Il Dipendente informerà tempestivamente la centrale operativa aziendale.

4. COMMISSIONE "SAFETY" E ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti intendono riaffermare il valore e l'importanza della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quale elemento imprescindibile nell'attività di impresa; in particolare, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali in materia, le Parti confermano il rilievo del ruolo dei Rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori per la Sicurezza (in seguito anche solo "RLS") da individuarsi e/o eleggersi a livello di punto vendita. A tal fine le Parti, tenuto conto di quanto definito nell'accordo siglato il 29 luglio 1999 relativo all'elezione dei RLS, applicabile in quanto non incompatibile o superato dalla mutata normativa in materia (vedi: allegato 1), si impegnano ad aggiornarne i contenuti.

Al fine di favorire l'attività degli RLS, l'Azienda riconoscerà agli stessi le seguenti ore di permesso retribuito: 18 ore per punti vendita fino a 10 dipendenti a tempo indeterminato; 32 ore per punti vendita da 11 a 30 dipendenti a tempo indeterminato; 42 ore per punti vendita da 31 a 50 dipendenti a tempo indeterminato; 48 ore per i punti vendita oltre i 50 dipendenti. Il numero dei dipendenti è inteso come numero di teste. Le Parti confermano, altresì, l'impegno a che la formazione 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 concordano che la formazione del RLS potrà essere svolta anche online sincrona.

Le Parti confermano la Commissione a livello Nazionale, composta da un Rappresentante della O.S. firmataria della presente intesa oltreché da almeno un Rappresentante 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. n. 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.

Con specifico riferimento al contrasto delle violenze e molestie sul luogo di lavoro, così come definite dalla L. n. 4/2021, l'Azienda - impegnata da sempre a garantire condizioni di lavoro tali da assicurare integrità fisica e morale nonché la dignità dei/delle propri/e collaboratori/collaboratrici - si impegna, oltre a quanto previsto al successivo punto 5), ad avviare un percorso funzionale all'individuazione e valutazione dei rischi connessi alle violenze e molestie sul luogo di lavoro, anche in coerenza con i processi di certificazione aziendale in essere in tema di parità di genere (Uni/Pdr 125: 2022 e certificazione *Edge Certification*).

5. PARI OPPORTUNITA' e CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti confermano l'impegno a porre in essere specifiche iniziative volte a favorire un ambiente lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni, con l'obiettivo di assicurare a tutte le persone che lavorano in Azienda le medesime opportunità, superando qualsiasi pregiudizio dovuto alla diversità e contrastando tutte le forme di violenza e molestia sul luogo di lavoro.

Le OO.SS provvederanno congiuntamente a nominare ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL la figura del Garante della Parità, che dovrà essere individuato tra i dipendenti dell'Azienda e su indicazione degli stessi, specializzata in questioni di genere e con compiti di intervento presso il datore di lavoro affinché quanto sopra affermato trovi concreta applicazione. L'Azienda e il Garante si incontreranno almeno una volta all'anno e il Garante sarà informato anche con specifico riferimento al percorso di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 che precede.

Le Parti convengono di mantenere una Commissione per le "Pari Opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti designati dall'Azienda e due rappresentanti designati dalla O.S. Nazionale firmataria del presente accordo. Alle riunioni della Commissione potrà partecipare il Garante della Parità.

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 un'effettiva parità di opportunità per le lavoratrici, nonché le misure atte a superarle. Tale Commissione è, altresì, investita dei compiti previsti dall'art. 8 del CCNL in tema di contrasto alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro.

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.

L'Azienda si impegna, altresì, a realizzare, così come previsto dall'art. 8 del CCNL, specifici interventi di tipo informativo e formativo in materia di tutela della libertà e dignità della persona nonché volti a diffondere una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità, oltre che a rendere noti i canali attraverso i quali segnalare eventuali criticità e/o al fine di ricevere supporto.

6. TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE

I rapporti tra lavoratrici e 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 si impegna ad attuare tutte le iniziative atte a prevenire e contrastare atteggiamenti offensivi e lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, opponendosi fermamente a qualsivoglia discriminazione di genere, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, o legata a condizioni personali e sociali, ivi compreso l'orientamento e/o l'identità sessuale.

Al fine di favorire quanto sopra l'Azienda continuerà a favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato sul rispetto e sulla reciproca correttezza.

Qualora si verificassero episodi offensivi e lesivi della dignità personale, come sopra richiamati, 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.

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO e CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA E LAVORO

7.1 Organizzazione del lavoro

Obiettivo comune delle Parti è quello di contemperare le esigenze aziendali, in particolare assicurare l'efficienza e qualità del servizio alla clientela, con i bisogni del personale, favorendo il bilanciamento vita-lavoro attraverso un'equa turnazione e una maggiore sostenibilità dell'attività lavorativa individuale nei singoli punti vendita, tenuto conto che l'attività lavorativa nel settore in cui opera l'Azienda si svolge 7 giorni su 7 e, in alcuni ambiti, 24 ore su 24.

A tal fine, l'organizzazione del lavoro delle singole unità di vendita sarà oggetto di confronto finalizzato anche al raggiungimento di intese tra l'Azienda e la O.S. stipulante il presente accordo e le RSA/RSU dei singoli locali.

Nell'ambito dei predetti confronti:

- a. si analizzerà l'organico del punto di vendita e il funzionamento del locale in termini di organizzazione, turnistica e distribuzione delle attività lavorative al fine di individuare misure necessarie e coerenti con le finalità di cui sopra.
- b. di norma entro il mese di aprile, si affronteranno le tematiche afferenti la gestione dei picchi di attività.

Con particolare riferimento alla gestione dei predetti picchi di attività, che variano in base al perimetro e al mercato in cui opera il singolo punto di vendita, fermo restando l'esigenza di incrementare il numero di dipendenti dell'unità produttiva in considerazione dell'aumento del flusso di clientela, saranno privilegiati gli incrementi orari temporanei e/o strutturali, anche per determinati periodi dell'anno, del personale part time già in forza, tenuto conto delle ore di lavoro supplementare prestate e/o della data di presentazione della domanda dei/delle lavoratori/lavoratrici interessati/e.

Gli incrementi orari del personale già in forza dovranno essere compatibili con l'equilibrio complessivo di funzionamento del singolo punto di vendita al fine di rispondere adeguatamente alle esigenze di servizio connesse ai flussi di clientela, anche prevedendo griglie orarie individuali adeguate.

Per le variazioni strutturali dell'organico di funzionamento dell'unità produttiva, laddove l'andamento commerciale e le previsioni di incasso del locale non permettano variazioni strutturali annue, si procederà a incrementi dell'organico anche solo in determinati periodi dell'anno, quelli caratterizzati da un'intensificazione dell'attività lavorativa, anche attraverso le assunzioni con contratto di lavoro *part time* ciclico. Resta inteso e convenuto che in caso di necessità di aumento dell'organico in periodi diversi da quelli per i quali sono stati assunti *part time* ciclici, a quest'ultimi si darà la precedenza per l'estensione del periodo lavorativo rispetto a nuove assunzioni.

La Direzione del punto di vendita e le RSU/RSA, anche con l'eventuale supporto della O.S. territoriale, si incontreranno, entro la fine di ogni anno, per analizzare la programmazione del piano ferie dell'anno successivo, che sarà realizzato tenendo conto delle previsioni di incasso (diverse da settimana a settimana e da mese a mese) contemperando le esigenze del personale in forza, fermo restando la possibilità di usufruire di due settimane consecutive di ferie nel periodo tra il primo lunedì del mese di giugno e l'ultima domenica del mese di settembre (cosiddetto "periodo estivo").

Infine, i confronti di cui al presente punto potranno avere ad oggetto anche i presidi durante il periodo notturno tenuto conto delle peculiarità dei singoli locali. Con riferimento al lavoro notturno, al fine di garantire il godimento delle pause, l'Azienda fornirà le indicazioni operative.

7.2 Distribuzione orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro del personale *full time* è distribuito, di norma, su cinque giornate a settimana. Compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro nonché delle previsioni circa il godimento della domenica di riposo, il personale con regime orario *full time* potrà godere di almeno 48h consecutive di riposo al termine di almeno due turni notturni consecutivi. Inoltre, sarà consentita a livello di singolo punto di vendita, la possibilità di fruire di due giorni di riposo consecutivi per almeno n. 5 volte all'anno, ferme restando eventuali diverse intese a livello territoriale e, comunque, tenuta in considerazione la dimensione del locale e le eventuali chiusure dell'attività già previste sulla base degli accordi in essere.

7.3 Conciliazione tempi di vita/lavoro

Con l'obiettivo di favorire una più ampia prevedibilità degli impegni lavorativi e, conseguentemente, una maggiore conciliazione dei tempi di vita-lavoro del personale, la programmazione dei turni di lavoro sarà effettuata su tre settimane. In particolare, entro la giornata di sabato di ciascuna settimana saranno esposti i turni di lavoro delle tre settimane successive rispetto a quella in corso (ogni sabato verranno pubblicati i turni della terza settimana successiva a quella in corso, intendendosi per settimana il periodo dal lunedì alla domenica nella sua interezza).

Sempre con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, ogni cinque settimane di lavoro potranno godere nel giorno di domenica uno dei riposi spettanti. Ai fini dell'applicazione del presente punto, per "domenica lavorata" si intende anche il turno notturno iniziato la sera del sabato. Per "riposo domenicale" si intende non prestare attività lavorativa dalle ore 00:00 alle 23.59.

8. LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti riconfermano i principi contenuti nel CCNL relativamente alle prestazioni lavorative a tempo parziale.

Le Parti intendono assicurare le ipotesi di diritto e/o priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time così come previste dalla vigente normativa di legge e dal CCNL.

Più in generale, l'Azienda si impegna a valutare positivamente le richieste di trasformazione da full time a part time che possano rispondere a esigenze personali e/o familiari del/la Lavoratore/Lavoratrice volte a salvaguardare la professionalità acquisita e a favorire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sempre tenendo in considerazione la compatibilità con le esigenze aziendali di carattere organizzativo e produttivo nonché la tipologia e la fungibilità delle mansioni svolte. Resta inteso che in tali ipotesi la definizione delle griglie orarie individuali dovrà essere coerente con l'organizzazione del singolo punto di vendita.

Inoltre, sarà possibile la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per esigenze documentate di assistenza a familiari entro il 2° grado civile di parentela e per un periodo massimo di 6 mesi, non ripetibile, tenuto conto delle esigenze tecnico produttive del locale di appartenenza, 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 contrattuali.

Per quanto concerne gli incrementi orari individuali dei lavoratori con orario a tempo parziale si fa riferimento ai criteri indicati al paragrafo 7.1) che precede.

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, secondo quanto definito al punto 7) che precede.

Il sistema degli orari di lavoro del personale a tempo parziale, in base ai turni settimanali alternati anche con riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL, risponde ai sottoelencati 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 la possibilità, ogni cinque settimane di lavoro, di godere nel giorno di domenica di uno dei riposi spettanti. Le Parti si danno atto che tali modifiche non costituiscono esercizio della clausola flessibile e, pertanto, non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione.

Clausole flessibili: le Parti, tenuto conto delle disposizioni legislative vigenti, confermano le 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. Al fine di consentire il monitoraggio circa la corretta applicazione delle maggiorazioni di cui sopra, in via sperimentale, il direttore del punto vendita esporrà in bacheca con cadenza settimanale il riepilogo delle modifiche del turno rispetto a quanto previsto

dalla griglia oraria individuale e con riferimento alla settimana precedente per il personale con orario a tempo parziale, onde consentire le necessarie verifiche. Il lavoratore potrà dare disdetta alle clausole flessibili nelle ipotesi previste dalla normativa vigente e dal CCNL. In aggiunta, quale condizione di miglior favore, sarà possibile richiedere, in forma scritta e con un preavviso di almeno n. 30 giorni, la sospensione delle clausole flessibili a fronte delle seguenti motivazioni:

- lavoratori studenti (i) universitari in corso o (ii) iscritti a master, con obbligo di frequenza debitamente comprovato;
- gravi motivi di salute personali documentati dalle strutture sanitarie pubbliche;
- documentati casi di lavoratori/lavoratrici padri/madri affidatari unici o congiunti di figli conviventi fino all'età di 14 anni;
- assistenza a genitori anche non conviventi affetti da gravi patologie debitamente documentate che necessitino di assistenza e che non siano ricoverati presso strutture di cura;
- necessità di supporto a figli conviventi con problematiche di salute gravi documentate, ma non rientranti nella fattispecie normativa, limitatamente al periodo in cui è richiesta una particolare frequenza di assistenza e/o cura;
- necessità di farsi carico in via esclusiva della cura dei figli fino a 14 anni di età conviventi per periodi limitati di assenza dell'altro genitore, debitamente documentati.

Non sono considerati applicazione di clausole flessibili e non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione sulla retribuzione:

- i cambi turno concessi dalla Direzione, definiti tra i dipendenti per sopperire ad esigenze personali;
- i 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;
- i cambi turno finalizzati all'applicazione di quanto previsto al punto 8) "Lavoro a tempo parziale" relativamente al godimento della giornata di riposo nella giornata di domenica ogni 4 domeniche lavorate.

9. MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO

La maggiorazione oraria prevista dal CCNL, quale condizione di miglior favore, si applica alle ore di lavoro tra le 23.00 e le 06.00 del mattino.

10. MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO

Si conviene che, a far data dal 1° gennaio 2025, la maggiorazione per le ore di servizio effettivamente prestate durante le festività, come definite dal CCNL, sarà così determinata:

- pari al 21% per le prime n. 3 giornate di festività effettivamente lavorate dal singolo lavoratore nel corso dell'anno solare;
- il 22% dalla 4° alla 5° giornata di festività effettivamente lavorata dal singolo lavoratore nel corso dell'anno solare;
- il 26% dalla 6° alla 7° giornata di festività effettivamente lavorata dal singolo lavoratore nel corso dell'anno solare;
- il 30% dalla 8° alla 12° giornata di festività effettivamente lavorata dal singolo lavoratore nel corso dell'anno solare.

11. FERIE E PERMESSI SOLIDALI

Le Parti concordano che a livello di punto di vendita si potrà ricorrere all'istituto della "ferie solidali" a favore di colleghi, dello stesso punto di vendita, che devono assistere familiari, entro il secondo grado, con patologie oncologiche o altre patologie degenerative sottoposti a cure costanti. Inoltre, tale istituto potrà essere utilizzato a favore di colleghi con gravi patologie per le quali è previsto il diritto per la conversazione del posto di lavoro di cui al punto 15) del CIA, nei periodi di aspettativa non retribuita per malattia.

Il/La Lavoratore/Lavoratrice interessato/a, attraverso la RSA/RSU o, in mancanza, attraverso la O.S. firmataria del presente accordo, potranno richiedere l'istituzione a livello di punto di vendita, previo confronto, di un conto ore solidale a proprio favore così che gli altri dipendenti possano cedere loro giornate di ferie eccedenti quelle previste per Legge da fruire nell'anno in corso e/o ore di ROL.

La donazione dovrà avvenire su base esclusivamente volontaria tramite la compilazione da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici interessati/e di un apposito modulo. Tale modulo debitamente compilato e sottoscritto dovrà essere consegnato alla Direzione del punto vendita e la donazione sarà efficace previa verifica dei requisiti di cui al punto che precede da parte della Società. Le giornate di ferie e/o ore di rol cedute dovranno essere utilizzate dal donatario entro e non oltre 6 mesi dalla prima donazione e potranno essere utilizzate a condizione che lo stesso abbia esaurito tutti le proprie ferie e/o rol; al termine del suddetto periodo, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nello stesso periodo, le giornate di ferie e/o ore di ROL donate, ma non utilizzate, saranno restituite ai donanti in proporzione al contributo di ognuno.

In caso di donazione, L'Azienda riconoscerà al donatario un monte ore aggiuntivo pari al 15% delle ore donate a livello di singolo punto vendita. Per fruire della tale monte aggiuntivo il donatario dovrà aver esaurito le ore donate dagli altri lavoratori.

12. PERMESSI A SOSTEGNO DELLE ESIGENZE PERSONALI E DIRITTO ALLO STUDIO

Le Parti intendono prevedere misure aggiuntive a quanto già previsto dalla normativa legale e contrattuale funzionali a supportare i propri collaboratori e collaboratrici in specifiche situazioni di vita in modo da agevolare, anche attraverso tali strumenti, la conciliazione vita-lavoro e la formazione personale e/o professionale.

12.1 Permessi a sostegno della vita familiare

In un'ottica di rafforzamento degli strumenti a sostegno della gestione familiare, le Parti hanno condiviso che i/le Lavoratori/Lavoratrici, anche al fine di evitare effetti negativi sul proprio reddito, potranno fruire delle ROL per far fronte alle seguenti situazioni:

- a. inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola dell'infanzia, dando un preavviso di almeno 3 settimane;
- b. malattia dei figli fino all'età di 14 anni;
- c. necessità di accompagnare genitori non autosufficienti a visite e/o terapie mediche, dando congruo preavviso.

In assenza di ROL o comunque su indicazione del/della lavoratore/lavoratrice, potranno essere richiesti i seguenti permessi non retribuiti:

a) Permessi per inserimento dei figli al nido e alla scuola di infanzia

L'Azienda introduce in favore dei dipendenti genitori il diritto a beneficiare sino a 12 ore complessive di permesso non retribuito per l'inserimento di ciascun figlio all'asilo nido e/o alla scuola dell'Infanzia, ivi compresa l'ipotesi di passaggio ad altro istituto o di necessità correlata al cambio della classe.

Le lavoratrici e/o i lavoratori che intendano usufruire del permesso dovranno presentare apposita richiesta con un preavviso di almeno 3 settimane, allegando l'attestato di iscrizione all'asilo nido/scuola d'infanzia e/o altra documentazione utile a comprovare quanto sopra.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti dell'Azienda, i permessi potranno essere fruiti da un solo genitore alla volta.

b) Permessi per malattia dei figli

In aggiunta a quanto già previsto dal vigente CCNL, l'Azienda concede ai dipendenti genitori:

- per ciascun figlio di età tra i 3 e gli 8 anni, un ulteriore permesso non retribuito pari a 5 giorni complessivi annui, per eventi di malattia certificati dal pediatra e/o medico specializzato. Pertanto, i giorni di permesso non retribuito per questa fattispecie saranno pari a n. 10 giorni all'anno.
- per ciascun figlio di età tra gli 8 e i 14 anni, un permesso non retribuito pari a 5 giorni complessivi annui, per eventi di malattia certificati dal pediatra e/o medico specializzato.

c) Permessi "caregiver"

In una logica di supporto ai dipendenti impegnati in attività di cura e assistenza nel contesto familiare, l'Azienda concede agli stessi la possibilità di beneficiare annualmente di n. 5 giorni di permesso non retribuito per l'assistenza al coniuge e/o ai genitori e/o ai figli in caso di documentata grave infermità dal Servizio Sanitario Nazionale.

12.2 Diritto allo studio

Al fine di sostenere le lavoratrici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella formazione e istruzione professionale, l'Azienda concederà i permessi studio di cui al vigente CCNL anche a coloro che ne faranno richiesta per la frequentazione di corsi universitari (triennali, magistrali, cicli unici), sempre secondo le modalità e i termini previsti dal CCNL applicato.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL settore Turismo Pubblici Esercizi, 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.

Al fine di favorire la preparazione degli esami universitari (triennali, magistrali, cicli unici), l'Azienda riconoscerà 2 giorni di permesso retribuito all'anno, a condizione che l'esame sia poi effettivamente sostenuto e debitamente documentato.

13. MALATTIA

Fermo quanto previsto dal vigente CCNL, 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;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
- assenze correlate ad una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita o assimilabili periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.

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, quale condizione di miglior favore, non considera i giorni di infortunio regolarmente certificati e riconosciuti dall'INAIL utili ai fini del calcolo del periodo di comporto previsto dal vigente CCNL.

Inoltre, al termine del periodo di comporto previsto dal vigente CCNL, l'Azienda sulla base di una richiesta scritta prima della scadenza del comporto, ai/alle lavoratori/lavoratrici affette da una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita o assimilabili periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale conserverà il posto di lavoro attraverso l'aspettativa non retribuita per il periodo eccedente i n. 120 giorni indicati dal vigente CCNL. Al termine di detto periodo di aspettativa il rapporto di lavoro riprende regolarmente, previa effettuazione della visita medica prevista ex lege.

Resta inteso che durante il periodo di aspettativa dovrà essere continuamente prodotta la certificazione medica o di degenza ospedaliera con riferimento alle patologie di cui sopra.

16. TRASFERTA

Al personale in trasferta fuori dal 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.

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.

Non troveranno altresì applicazione le predette regole nei casi in cui la trasferta sia correlata a motivi formativi in relazione a percorsi di crescita e di sviluppo professionale.

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.

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:

- a. una somma pari a 100 ore di retribuzione di fatto se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento;
- b. una somma pari ad una mensilità lorda se capo famiglia con congiunto a carico che lo segua nel trasferimento;
- c. 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. PAUSA RETRIBUITA COMPENSATIVA DEL TEMPO TUTA E NORME IN MATERIA DI VITTO

Le Parti si danno reciprocamente atto e confermano che l'Azienda riconosce una pausa retribuita di n. 10 minuti quale indennizzo per il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente operante sui punti vendita (c.d. tempo tuta). Null'altro sarà dovuto e/o preteso con riferimento al tempo tuta.

Per il personale con turno di lavoro superiore alle 6 ore giornaliere è riconosciuta un'ulteriore pausa retribuita di n. 20 minuti, che si aggiunge alla pausa di cui al comma precedente. Sarà possibile a livello di punto vendita definire la fruizione delle pause di cui al presente punto in un'unica soluzione ai fini della consumazione del pasto, fermo restando che detta pausa rimane compensativa del tempo di vestizione e svestizione della divisa.

In ragione di tale previsione - migliorativa rispetto alla precedente intesa - sarà necessario procedere all'adeguamento delle griglie orarie del personale *part time* con turni giornalieri superiori alle 6 ore.

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

Con riferimento al godimento delle pause di cui al presente articolo, vengono applicati i seguenti criteri:

- il godimento della pausa non potrà avvenire nei momenti di picco dell'attività commerciale del punto di vendita;
- il godimento della pausa non potrà coincidere con l'inizio o a fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Ove sarà possibile consumare 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 (frutta compresa), con una bevanda analcolica.

L'Azienda opererà per l'attuazione della sostituzione del lavoratore che debba usufruire della pausa per la consumazione del pasto, laddove tale sostituzione sia tecnicamente possibile.

19. TREDICESIMA MENSILITA'

L'erogazione della 13ma mensilità avverrà entro il 15 dicembre. Solo nel caso in cui il 15 dicembre cadesse di sabato o domenica la 13ma mensilità potrà essere erogata il lunedì.

20. QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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

21. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le Parti concordano, così come previsto dal vigente CCNL, il numero complessivo di contratti a termine nell'Azienda, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato; sono, comunque, esenti dai predetti limiti quantitativi, i casi previsti dalla legge e/o dal CCNL.

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.

La RSA/RSU potrà richiedere appositi momenti di confronto in merito ai criteri di scelta.

22. VESTIARIO

L'Azienda fornirà gratuitamente le divise di lavoro.

23. ROTTURE STOVIGLIE

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

24. LA DISABILITÀ IN NUOVA SIDAP

Nuova Sidap S.r.l. si pone l'obiettivo di agevolare e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e svantaggiate all'interno della propria organizzazione del lavoro, anche attraverso specifiche iniziative di sensibilizzazione e informazione del personale.

L'Azienda si impegna a promuovere condizioni funzionali all'inserimento di persone con disabilità, valorizzandone le capacità lavorative e inserendole nel posto di lavoro più adatto.

Tale intento aderisce, quale logico continuum, al concetto cardine della L. n. 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, 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.

25. 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.

Nell'ambito dell'incontro annuale previsto dalla presente intesa, l'Azienda fornirà un quadro delle iniziative adottate in relazione a quanto sopra, anche al fine di un confronto in merito.

26. ANTICIPAZIONE TFR

Fermo restando la previsione normativa in materia di TFR, il personale assunto a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni e che ha mantenuto il proprio TFR in Azienda, potrà richiedere un anticipo dello stesso nella misura del 50% della somma accantonata.

Oltre alle causali previste dalla normativa di legge di cui all'art. 2120 c.c., l'anticipo potrà essere richiesto anche per le:

- spese sostenute per le pratiche di adozione;
- spese per l'acquisto di farmaci salvavita per sé stessi e/o per familiari conviventi;
- spese sostenute per l'assistenza dei genitori e/o figli non autosufficienti;
- spese per la ristrutturazione totale o parziale della prima casa per sé o figli.
- estinzione totale o parziale del mutuo per l'acquisto della prima casa;
- una sola volta non ripetibile per l'acquisto di un'automobile o moto intestata al dipendente;
- una sola volta non ripetibile estinzione di cessioni o pignoramenti del quinto in essere presso l'Azienda.

Per poter beneficiare dell'anticipazione del TFR, i lavoratori/lavoratrici dovranno necessariamente e debitamente documentare sia la sussistenza delle condizioni (anche con appositi certificati rilasciati dalle strutture pubbliche ove competenti) sia le spese sostenute e/o da sostenersi.

Le Parti concordano che la percentuale di anticipo del TFR per le causali di cui al presente articolo, sarà elevata al 70% del TFR accantonato e disponibile dopo 8 anni di servizio.

27. BUONI CARBURANTE

A decorrere dal 1° luglio 2015, 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.

28. PREMIO DI RISULTATO (P.d.R.)

Le Parti intendono rinnovare quanto definito con la precedente contrattazione integrativa aziendale in merito all'istituzione del Premio di Risultato (in sintesi "**P.d.R.**" o anche solo il "**Premio**"), quale strumento di partecipazione ai risultati economici aziendali, seppur in un contesto di particolare complessità.

a. Caratteristiche principali del P.d.R.

- Individuazione di una c.d. "Quota Base" erogabile a ciascuna/o lavoratrice/lavoratore al raggiungimento del risultato economico gestionale aziendale (cosiddetto EBITDA gestionale, come meglio di seguito definito) rispetto al parametro di riferimento e tenuto conto delle regole di calcolo disciplinate dalla presente norma.

- Individuazione di un'ulteriore c.d. "Quota Aggiuntiva" erogabile alle/ai lavoratrici/lavoratori dei locali maggiormente performanti, a fronte del miglioramento del risultato gestionale aziendale nonché del raggiungimento del risultato gestionale di punto vendita (cosiddetto EBITDA gestionale di punto di vendita, come meglio di seguito definito) rispetto ai parametri di riferimento e tenuto conto delle regole di calcolo disciplinate dalla presente norma.
- Variabilità dell'importo percepibile da ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore, determinabile solo dopo la consuntivazione dei risultati ottenuti.
- Processo di comunicazione e informazione utile al coinvolgimento delle/dei lavoratrici/lavoratori con l'obiettivo di favorire la trasparenza delle logiche sottese al calcolo del Premio.
- Omogeneità dei parametri di determinazione del Premio tra tutti i punti di vendita dell'Azienda.

b. Razionali del cambiamento

- Definire obiettivi strettamente legati alla crescita del parametro reddituale annuale dell'EBITDA gestionale, sia aziendale sia di punto di vendita, come meglio definito in seguito.
- Definire un sistema, misurabile su base annuale, maggiormente riscontrabile dalle/dai lavoratrici/lavoratori, attraverso una riduzione e semplificazione dei parametri nonché una focalizzazione sul risultato economico, che premi sia il positivo andamento delle vendite, sia l'efficacia e l'efficienza della gestione operativa.
- Premiare la realizzazione, a livello aziendale, di un risultato economico incrementale, attraverso un meccanismo di redistribuzione di una parte dello stesso alle/ai lavoratrici/lavoratori.
- Garantire a tutte/i lavoratrici/lavoratori l'accesso ad una quota di premio al verificarsi del miglioramento dell'Ebitda gestionale aziendale e realizzando, in tal modo, una maggiore equità.
- Assicurare un sistema che, in aggiunta alla quota base, riconosca un'ulteriore quota alle/ai lavoratrici/lavoratori che hanno prestato servizio presso i punti vendita che maggiormente hanno contribuito, nell'anno di competenza, al miglioramento dell'EBITDA gestionale.
- Erogare un Premio a cadenza annuale determinato sulla base del nuovo sistema di calcolo, ferma restando la possibilità di richiederne un anticipo secondo le condizioni previste dalla presente norma.
- Consentire la conversione del Premio in credito welfare, incentivando tale possibilità attraverso il riconoscimento di un importo a titolo di credito welfare aggiuntivo, al fine sia di garantire un maggiore potere di acquisto alle/ai lavoratrici/lavoratori sia di facilitare l'accesso a strumenti di conciliazione vita-lavoro.

c. Schema Generale di Determinazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato è composto da:

1. Quota Base;
2. Quota Aggiuntiva.

c.1 Quota base

La Quota Base è costituita da un importo di valore crescente durante i tre anni di vigenza del presente contratto integrativo, erogabile agli aventi diritto, come verranno di seguito individuati. Detto importo sarà da riproporzionare sulla base del regime orario nonché delle meccaniche di partecipazione individuale come definite al Paragrafo "Regole generali e modalità di erogazione".

	2025	2026	2027
Quota Base	50€	60€	70€

L'importo della Quota Base sarà erogato a condizione che il valore dell'EBITDA gestionale dell'Azienda - come definito nel Paragrafo "Definizione degli Indicatori" - dell'anno di competenza del Premio risulti maggiore del valore dello stesso dell'anno precedente, come di seguito illustrato.

2025	2026	2027
EBITDA gestionale 2025 > EBITDA gestionale 2024	EBITDA gestionale 2026 > EBITDA gestionale 2025	EBITDA gestionale 2027 > EBITDA gestionale 2026

Inoltre, resta inteso che, ai fini dell'erogazione della Quota Base, l'Azienda dovrà registrare un EBITDA gestionale aziendale in crescita rispetto a quello di importo maggiore registrato negli anni inclusi nel triennio 2024-2026. Qualora si verificasse un caso di non raggiungimento dei requisiti per l'erogazione della Quota Base le Parti si incontreranno per verificare la situazione.

c.2 Quota Aggiuntiva

Ai fini della determinazione della Quota Aggiuntiva si fa riferimento all'incremento dell'EBITDA ("**EBITDA gestionale incrementale**", come definito al Paragrafo e) "Determinazione dell'Importo Lordo Distribuibile e dell'Importo di Punto vendita") ottenuto dall'Azienda rispetto all'anno precedente a quello di competenza del Premio. L'importo distribuibile sarà **pari al 5% dell'EBITDA gestionale incrementale**, inteso a costo azienda (di seguito anche solo "**l'Importo Lordo Distribuibile**").

Inoltre, resta inteso che, ai fini dell'erogazione della Quota Aggiuntiva, l'Azienda dovrà registrare un EBITDA gestionale aziendale in crescita rispetto a quello di importo maggiore registrato negli anni inclusi nel triennio 2024-2026.

Più in particolare, l'ammontare della Quota Aggiuntiva, eventualmente spettante alle/ai singole/i lavoratrici/ lavoratori, è calcolato a partire dall'importo attribuito a ciascun punto vendita ("**l'Importo di Punto Vendita**"). Tale importo viene calcolato tramite la ripartizione dell'Importo Lordo Distribuibile sulla base di tre fattori fondamentali:

- il contributo di ciascun punto di vendita alla formazione dell'EBITDA gestionale registrato nell'anno di competenza del Premio;
- la crescita percentuale registrata da ciascun punto di vendita nell'anno di competenza del Premio rispetto all'anno precedente a quello di competenza del Premio in termini di EBITDA di Punto di Vendita;
- L'organico medio del Punto di Vendita nell'anno di competenza del Premio in termini di *Full Time Equivalent*.

I fattori di cui ai punti a) e b) presentano un peso differente nella dinamica di calcolo, pari rispettivamente al 70% e 30% della quota da distribuire. Il fattore di cui al punto c) è utilizzato come moltiplicatore dei precedenti due. Il meccanismo di calcolo è dettagliato al paragrafo e), punti 5 e 6.

Con riferimento alla quota di cui al punto a), parteciperanno alla ripartizione dell'Importo Lordo Distribuibile, i Punti di Vendita che nell'anno di competenza del Premio, a prescindere da un miglioramento rispetto all'anno precedente, avranno ottenuto un EBITDA di Punto di Vendita positivo, nei termini definiti al paragrafo e) "Determinazione dell'Importo Lordo Distribuibile e dell'Importo di Punto vendita".

Con riferimento alla quota di cui al punto b), parteciperanno alla ripartizione dell'Importo Lordo Distribuibile i Punti di Vendita che nell'anno di competenza del Premio avranno registrato un EBITDA di Punto di Vendita positivo e un miglioramento rispetto all'anno precedente a quello di competenza del Premio.

Con riferimento ai Punti di Vendita di nuova apertura durante l'anno di competenza - i cui dati gestionali, dunque, non risultano quindi raffrontabili con i valori relativi all'anno precedente a quello di competenza del Premio - ai fini dell'applicazione del fattore b) per la determinazione dell'Importo di Punto Vendita, sarà considerato l'EBITDA di Punto di Vendita medio del canale di appartenenza.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, in caso di presenza di più locali/concetti commerciali all'interno dello stesso sedime, detti locali saranno considerati quale unico Punto Vendita.

Il premio teorico massimo percepibile da ciascuna lavoratrice/lavoratore, dato dalla somma della Quota Base e della Quota Aggiuntiva è pari a € 600,00 lordi ("**il Massimale Individuale Annuo**"), da riproporzionare sulla base del regime orario nonché delle meccaniche di partecipazione individuale come definite al Paragrafo "*Regole generali e modalità di erogazione*". Qualora all'interno di un punto di vendita, per effetto dell'applicazione dei fattori di cui sopra, si determini un importo complessivo individualmente spettante superiore a € 600,00 lordi (riproporzionabili), l'eventuale importo non attribuito sarà utilizzato per incrementare l'Importo di Punto Vendita degli altri locali che accedono alla ripartizione dell'Importo Lordo Distribuibile. Il tutto tramite applicazione proporzionale dei medesimi fattori di cui sopra.

d. Definizione degli Indicatori

L'**EBITDA Gestionale Aziendale** è dato dalla somma algebrica delle voci di **Conto Economico Gestionale Aziendale** come di seguito esposte e dettagliate. Si precisa che l'EBITDA gestionale non è indicato nel bilancio civilistico, atteso che trattasi di indicatore convenzionale della redditività aziendale definito tra le parti.

Voce di Conto Economico	Sintesi del Contenuto
+ Vendite Nette Totali	Ricavi al netto dell'Iva nonché di resi, sconti e abbuoni, derivanti dall'attività di somministrazione, market e vendita <i>ancillary</i> (tabacchi, lotterie, etc.)
+ Altri Proventi	Altri ricavi, quali ad esempio <i>royalties brand</i> , rimborsi assicurativi, margini <i>oil</i> , ecc.
- Costo del Prodotto	Tutti i costi diretti, indiretti e accessori della merce venduta, incluse differenze inventariali, costi logistici e tutte le altre voci di costo collegate ai prodotti.
- Costo del Lavoro	Tutti i costi diretti, indiretti e accessori del personale, comprensivi di oneri sociali, contributi, escluso il costo del Premio.
- Costi di Gestione	Tutti i costi sostenuti per la gestione e il funzionamento dell'Azienda.
- Affitti e Royalties	Tutti i costi derivanti e/o connessi a concessioni, affitti, locazioni, ivi incluse spese accessorie, nonché costi per <i>royalties</i> riconosciute ai soggetti terzi.
- Costi Centrali	Tutti gli altri costi di funzionamento aziendale e gestione operativa non classificabili nelle voci di costo di cui sopra.
= EBITDA Gestionale Aziendale	Parametro di misurazione del raggiungimento degli obiettivi per l'erogazione della Quota Base

L'**EBITDA di Punto di Vendita** è dato dalla somma algebrica delle voci di **Conto Economico di Punto di Vendita** come di seguito esposte e dettagliate.

Voce di Conto Economico	Sintesi del Contenuto
+ Vendite Nette Totali	Ricavi al netto dell'Iva nonché di resi, sconti e abbuoni, derivanti dall'attività di somministrazione, market e vendita <i>ancillary</i> (tabacchi, lotterie, etc.)
+ Altri Proventi	Altri ricavi, quali ad esempio <i>royalties brand</i> , rimborsi assicurativi, margini <i>oil</i> , ecc.
- Costo del Prodotto	Tutti i costi diretti, indiretti e accessori della merce venduta, incluse differenze inventariali, costi logistici e tutte le altre voci di costo collegate ai prodotti.
- Costo del Lavoro	Tutti i costi diretti, indiretti e accessori del personale, comprensivi di oneri sociali, contributi escluso il costo del Premio.
- Costi di Gestione	Tutti i costi sostenuti per la gestione e il funzionamento dei Punti di Vendita
- Affitti e Royalties	Tutti i costi derivanti e/o connessi a concessioni, affitti, locazioni, ivi incluse spese accessorie, nonché costi per <i>royalties</i> riconosciute ai soggetti terzi.
= EBITDA di Punto di Vendita	Parametro di misurazione degli obiettivi per la distribuzione dell'Importo Lordo Distribuibile e conseguente determinazione della Quota Aggiuntiva

e. Determinazione dell'Importo Lordo Distribuibile e dell'Importo di Punto vendita

La determinazione di tali importi avviene attraverso i seguenti passaggi:

1. Determinazione dell'EBITDA gestionale incrementale ottenuto dall'Azienda rispetto all'anno precedente a quello di competenza del Premio.

EBITDA gestionale aziendale Anno di Competenza - EBITDA gestionale aziendale Anno
Precedente

= EBITDA gestionale incrementale registrato dall'azienda

2. Determinazione dell'Importo Distribuibile nella misura del 5% dell'EBITDA gestionale incrementale registrato dall'Azienda rispetto all'anno precedente a quello di competenza del Premio.

(EBITDA gestionale incrementale registrato dall'azienda x 5%) al netto dei contributi
previdenziali maturabili

= Importo Lordo Distribuibile

3. Individuazione dei Punti di Vendita che abbiano soddisfatto le condizioni di cui al paragrafo c.2.
4. Determinazione del 70% e 30% dell'Importo Lordo Distribuibile
5. Applicazione, al 70% dell'Importo Lordo Distribuibile, della percentuale di Distribuzione come di seguito determinata, al fine di definire la prima componente dell'Importo di Punto Vendita. Accederanno alla distribuzione di tale quota, i Punti di Vendita il cui EBITDA gestionale è pari almeno allo 0,5% della somma degli EBITDA gestionali di tutti i Punti di Vendita.

	(a)	(b) = [(a) / Totale (a)]	(c)	(d) = (b) x (c)	(e) = [(d) / Totale (d)]
Punti di Vendita	EBITDA di PdV Anno di Competenza	Quota % di EBITDA di PdV rispetto alla somma degli EBITDA di PdV	Full Time Equivalent medi partecipanti dell'Anno di Competenza	Driver di distribuzione	Percentuale da applicare al 70% dell'Importo Lordo Distribuibile

6. Applicazione, al 30% dell'Importo Lordo Distribuibile, della percentuale di Distribuzione come di seguito determinata, al fine di definire la seconda componente dell'Importo di Punto Vendita.

	(a)	(b)	(c) = [(b) - (a)] x [100 / (a)]	(d)	(e) = (c) x (d)	(f) = [(e) / Totale (e)]
Punti di Vendita	EBITDA di PdV Anno Precedente	EBITDA di PdV Anno di Competenza	% Crescita	Full Time Equivalent medi partecipanti dell'Anno di Competenza	Driver di Distribuzione	Percentuale da applicare al 30% dell'Importo Lordo Distribuibile

7. Determinazione dell'Importo di Punto di Vendita, come somma dei risultati ottenuti nei precedenti punti 5 e 6, con conseguente individuazione della Quota Aggiuntiva.
8. Determinazione del Premio Teorico Individuale come somma tra la Quota Base e la Quota Aggiuntiva.
9. Mensilizzazione del Premio Teorico Individuale di cui al punto 8 (distinguendo tra Quota Base e Quota Aggiuntiva, fermo restando il meccanismo di riproporzionamento), a livello di Punto di Vendita, in dodici quote costanti e successiva distribuzione di ciascun dodicesimo mensile ai/alle lavoratori/lavoratrici aventi diritto al premio.
10. Determinazione, a livello individuale all'interno di ciascun Punto di Vendita, dell'eventuale differenza tra la somma della Quota Base e della Quota Aggiuntiva e il Massimale Annuo Individuale, con conseguente allocazione di tale eccedenza sui Punti di Vendita che accedono alla distribuzione dell'Importo Lordo Distribuibile. Ciò determina l'adeguamento dell'Importo di Punto di Vendita e la definizione del Premio Teorico Individuale finale.

f. Regole e Modalità di Accesso e Determinazione del Premio di Risultato a livello individuale

Il Premio di Risultato sarà accompagnato da un processo di comunicazione, funzionale a rendere riscontrabili a livello di singolo Punto di Vendita le meccaniche dello stesso. Inoltre, a livello di Punto di Vendita, sarà assicurata la comunicazione e il monitoraggio sugli andamenti dei singoli parametri.

- Il P.d.R. ha un massimale annuo di € 600,00 (*seicento/00*) lordi per il personale full time: tale somma sarà, quindi, riproporzionata per coloro che hanno un rapporto part time tenuto conto di eventuali variazioni dell'orario di lavoro durante l'anno, intendendosi per tali sia le variazioni temporanee sia quelle definitive.
- L'erogazione del Premio avrà luogo in unica soluzione nel mese di aprile dell'anno successivo a quello dell'anno di maturazione del Premio, dopo l'approvazione del bilancio dell'Azienda, fatta salva la possibilità di richiesta dell'anticipo come specificato al successivo punto g) 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 Premio stesso.
- Per il personale assunto in corso d'anno con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato (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, con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, durante l'anno di competenza del Premio. La frazione di mese viene considerata come mese intero, se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore.

- La Quota Base e la Quota Aggiuntiva individualmente spettanti non saranno decurtate qualora nell'anno siano registrati fino a 30 giorni di malattia. Per tutte le giornate di malattia eccedenti i 30 giorni nell'anno sarà effettuata un riproporzionamento, tenuto conto degli effettivi giorni lavorati.
- Il personale trasferito da un Punto di Vendita ad un altro nel corso dell'anno avrà diritto alle quote di Premio mensili strettamente legate ai risultati 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.
- Le quote di P.d.R. individualmente spettanti verranno erogate anche a favore di quelle/quelli lavoratrici/lavoratori che, dopo la maturazione integrale del P.d.R. e prima della sua erogazione, siano eventualmente usciti dall'Azienda seguendo le sorti del Punto di Vendita 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 gestione attraverso accordo di affiliazione commerciale (*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 agevolazione fiscale e/o contributiva laddove previsto dalla legge vigente.

g. Conversione del Premio di Risultato in crediti Welfare

Le Parti intendono consentire la conversione del P.d.R. in un credito *welfare* nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

In particolare, ciascun percettore del P.d.R. potrà decidere volontariamente di convertire l'importo spettante 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.

Ciascun dipendente potrà convertire in *Welfare*, ove spettanti: (i) la Quota Base e/o (ii) la Quota Aggiuntiva. Nel caso di conversione della Quota Base la Società riconoscerà un credito *welfare* aggiuntivo pari 20,00€ della quota effettivamente spettante, mentre nel caso di Conversione della Quota Aggiuntiva il credito *welfare* aggiuntivo sarà pari al 15% dell'importo convertito.

La Società elaborerà un regolamento interno funzionale alla raccolta delle adesioni relative alla conversione del P.d.R.; le adesioni potranno essere espresse fino al 10 aprile dell'anno di erogazione del Premio. La scelta di conversione effettuata sarà valida con riferimento a tutta la vigenza del P.d.R. ferma la possibilità di modificare la propria scelta con riferimento alle successive erogazioni.

Il credito *welfare* risultante dalla scelta di conversione potrà essere utilizzato entro la fine dell'anno di erogazione. 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.

h. Clausola di Salvaguardia

In caso di significative variazioni del perimetro di riferimento, da intendersi come numero di punti di vendita gestiti dall'Azienda e con conseguente impatto sul valore assoluto dell'EBITDA Gestionale Aziendale, rilevante ai fini della presente norma, le Parti si incontreranno per valutare l'impatto di dette variazioni e gli eventuali correttivi.

i. Sperimentalità

Le Parti si danno atto che il presente sistema ha natura sperimentale e, pertanto, si incontreranno, su richiesta di una delle due e, in ogni caso, entro il mese di giugno del 2026, per verificare l'applicazione e il funzionamento del sistema premiante introdotto dalla presente intesa.

j. Commissione e Diritti di Informazione

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, si impegnano ad istituire una Commissione Tecnica, costituita da due componenti di parte sindacale e due di parte aziendale, con possibilità di partecipazione di un rappresentante della Segreteria Nazionale per ciascuna delle sigle firmatarie del presente accordo. Tale Commissione potrà proporre anche soluzioni afferenti le fattispecie di cui a punti h) e i). Inoltre, la Commissione analizzerà complessivamente i risultati del Premio di Risultato e si occuperà di individuare le modalità di comunicazione più efficaci relative al funzionamento del Premio stesso, anche al fine di quanto previsto al riguardo al punto f) che precede. La Commissione suddetta si riunirà almeno una volta l'anno e, comunque, prima dell'accredito dei premi maturati dagli aventi diritto.

Allo scopo di favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale all'andamento gestionale del proprio Punto di Vendita, l'Azienda fornirà alle RSA/RSU laddove presenti, ovvero comunicherà al personale tramite l'affissione in bacheca, i dati per la determinazione del premio teorico individuale finale con cadenza annuale, nonché fornirà alle Segreterie Nazionali gli importi relativi al Premio Teorico Individuale Finale di ciascun punto di vendita.

L'Azienda fornirà inoltre annualmente alla O.S. Nazionale firmataria della presente intesa, copia del bilancio d'esercizio annuale.

k. Erogazione Welfare Straordinaria

Qualora non dovessero risultare soddisfatti i requisiti necessari per la distribuzione della Quota Base, è prevista l'erogazione di un Credito Welfare Straordinario a tutti i/le lavoratori/lavoratrici aventi diritto secondo quanto previsto al punto f).

In ogni caso, il Credito Welfare Straordinario sarà erogato a condizione che il valore assoluto dell'EBITDA gestionale dell'azienda registrato nell'anno di competenza del Premio risulti maggiore dello stesso indicatore registrato nei due anni precedenti a quello di competenza del Premio, come di seguito illustrato.

2025	2026	2027
EBITDA gestionale 2025 > EBITDA gestionale 2023	EBITDA gestionale 2026 > EBITDA gestionale 2024	EBITDA gestionale 2027 > EBITDA gestionale 2025

Il Credito Welfare Straordinario è costituito da un valore crescente nei tre anni di vigenza del presente contratto integrativo, pari a 30€ per il 2025, 40€ per il 2026 e 50€ per il 2027. Tale importo è soggetto a mensilizzazione in dodici quote costanti e successiva distribuzione di ciascun dodicesimo mensile ai/alle lavoratori/lavoratrici in forza nello specifico mese, con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, e ancora in forza alla data di erogazione del Premio. Ciascun dodicesimo verrà distribuito ai/alle lavoratori/lavoratrici sulla base del regime orario registrato nello specifico mese di distribuzione.

Qualora un Punto di Vendita, nonostante il mancato raggiungimento dei requisiti necessari per l'erogazione della Quota Base, dovesse comunque registrare, nell'anno di competenza del Premio, un risultato di EBITDA di Punto Vendita maggiore dello stesso indicatore registrato nell'anno precedente a quello di competenza del premio, il Credito Welfare Straordinario destinato ai/alle lavoratori/lavoratrici aventi diritto e che abbiano prestato servizio nel suddetto Punto di Vendita sarà incrementato di 20€. Tale maggiorazione segue le stesse regole di mensilizzazione e riproporzionamento di cui sopra.

I. Disciplina transitoria

Il sistema di determinazione del PdR previsto dal presente articolo troverà applicazione a partire dal Premio di competenza dell'anno 2025 che verrà erogato nel mese di aprile 2026.

Pertanto, nel corso dell'anno 2025 l'Azienda erogherà, secondo quanto previsto dal precedente contratto integrativo e per quanto sarà maturato: (i) nel mese di marzo la quota di PdR relativa al 3° quadrimestre del 2024 e nel mese di aprile le quote annuali di PdR relative all'anno 2024.

29. DECORRENZA E DURATA

La presente intesa entra in vigore dal 1° gennaio 2025 e scadrà il 31 dicembre 2027.

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.

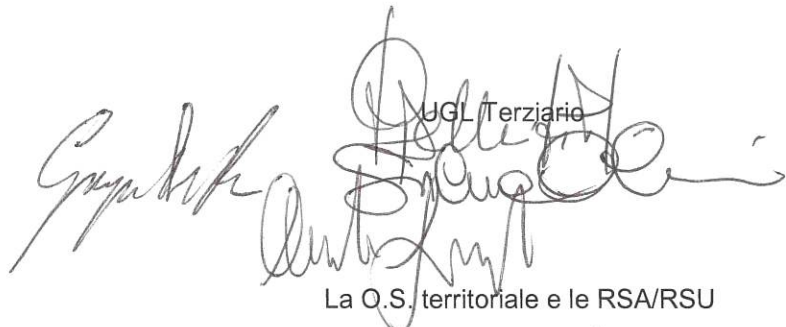
Le Parti convengono che l'eventuale disdetta sarà comunque finalizzata alla definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale.

Letto, Confermato e Sottoscritto.

Nuova Sidap S.r.l.

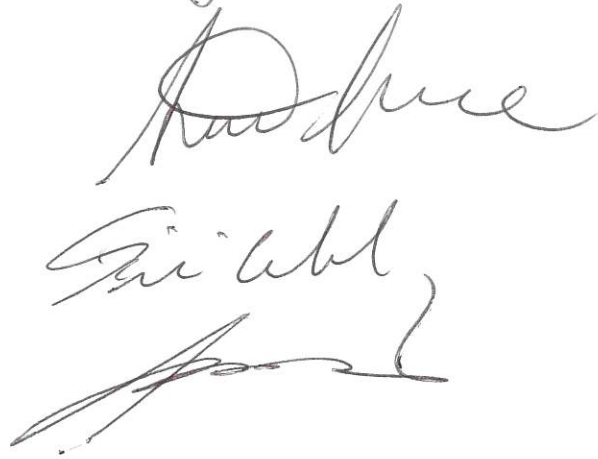


UGL Terziario



La O.S. territoriale e le RSA/RSU

Francesca Rotondi
Luigi edoardo Schia
fu Allen



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 31 gennaio 2025.

Trascorso tale termine e in assenza di comunicazione da parte della O.S. Nazionale stipulante, 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° gennaio 2025.

