



ASSOLOMBARDA

Addì 21 maggio 2026 in Roma, presso Sanofi sede di Roma si sono incontrati:

tra

la **Sanofi S.r.l.**, (C.F. e P. IVA: 00832400154) con sede legale in Milano, al Viale Luigi Bodio 37/B, rappresentata da Laura Bruno, Francesco Veneziani con l'assistenza di Assolombarda in persona di Lorenzo Figurati

e

le Segreterie Nazionali di **UGL Chimici e FIALC CISAL** in persona, rispettivamente, dei sigg. Ada Paletta e Giuseppe Graniti in assistenza alle RSU aziendali dei rispettivi siti di Anagni (FR) e Scoppito (AQ).

Premesso che

Sanofi e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (di seguito anche "le Parti"),

- A. preso atto dell'evoluzione del contesto economico, sociale e demografico nel quale l'Azienda opera, riconoscono che le trasformazioni strutturali in atto, tra cui l'invecchiamento progressivo della popolazione lavorativa, la contrazione demografica e i mutamenti dei modelli organizzativi e produttivi, incidono in modo significativo sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività e sui bisogni delle persone, rendendo necessario un approccio integrato e sostenibile alla gestione delle risorse umane;
- B. condividono che il Premio di Partecipazione si inserisce nel più ampio sistema della contrattazione collettiva di secondo livello applicata in Azienda quale strumento volto a correlare una quota variabile della retribuzione al conseguimento di obiettivi di produttività, efficienza e redditività, rafforzando al contempo il coinvolgimento responsabile delle lavoratrici e dei lavoratori nei risultati complessivi dell'impresa e nella vita organizzativa;
- C. in coerenza con i valori fondanti della Società e con il modello di responsabilità sociale d'impresa progressivamente sviluppato, riconoscono che la valorizzazione del capitale umano costituisce un fattore strutturale di competitività e continuità aziendale e che tale valorizzazione non può prescindere dalla tutela della persona, dal benessere organizzativo e dalla promozione di condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive;
- D. in tale prospettiva, riconoscono che la maternità e, più in generale, la **genitorialità** rappresentano valori di primaria rilevanza sociale e organizzativa e condividono l'importanza di promuovere e rafforzare misure di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, anche attraverso strumenti di welfare, sanità integrativa e flessibilità organizzativa, in continuità con gli accordi e le iniziative già adottate dall'Azienda;
- E. prendono atto dell'impegno aziendale in materia di prevenzione sanitaria, anche mediante l'estensione di programmi strutturati di **check-up di medicina preventiva** rivolti al personale degli stabilimenti, riconoscendo tali iniziative come espressione di un approccio volto a promuovere una visione integrata della salute e del benessere della persona, dentro e fuori l'ambiente di lavoro;



- F. rilevano che l'attuale assetto del sistema previdenziale pubblico, anche in ragione dell'indebolimento del patto intergenerazionale connesso all'inverno demografico, attribuisce un ruolo sempre più rilevante alla **previdenza complementare** quale strumento essenziale per garantire un adeguato trattamento pensionistico futuro e valorizzano, pertanto, le iniziative aziendali volte a favorirne l'adesione sin dalle prime fasi del rapporto di lavoro, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori più giovani;
- G. condividono che i processi di **innovazione tecnologica, digitalizzazione e introduzione dell'intelligenza artificiale** incidono in modo significativo sull'organizzazione del lavoro e sulle competenze richieste e riconoscono la centralità del coinvolgimento informato e partecipato delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché dell'investimento continuo in formazione e sviluppo delle competenze, quali strumenti fondamentali per governare il cambiamento in modo sostenibile;
- H. riconoscono che la **tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente** costituisce un valore imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che tali principi vengono perseguiti anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e prevenzione, quali la Safety Week, coerentemente con un approccio ispirato ai criteri ESG (Environment, Social, Governance);
- I. prendono atto che l'incremento della popolazione aziendale appartenente alle fasce di età più mature rende necessario affrontare in modo strutturato il tema della **produttività in un contesto di invecchiamento della forza lavoro**, valorizzando l'esperienza e le competenze acquisite e individuando, al contempo, strumenti idonei a rispondere alle specifiche esigenze di welfare e di bilanciamento tra vita e lavoro;
- J. riconoscono l'importanza di promuovere la **semplificazione dei processi amministrativi aziendali**, al fine di migliorare l'efficienza organizzativa, ridurre gli oneri burocratici e favorire una migliore qualità dell'esperienza lavorativa delle persone, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e benessere organizzativo.
- K. confermano il valore del consolidato sistema di relazioni industriali partecipative sviluppato in Azienda, fondato su **organismi paritetici**, osservatori e commissioni tematiche, quale strumento idoneo a favorire la condivisione delle informazioni, il confronto preventivo e la ricerca di soluzioni sostenibili rispetto alle trasformazioni organizzative, produttive e sociali;
- L. alla luce delle considerazioni sopra richiamate, in una logica di condivisione e corresponsabilità, convengono sull'opportunità di rinnovare e integrare l'Accordo sul Premio di Partecipazione, rafforzandone la dimensione valoriale e partecipativa e confermandolo quale leva retributiva, organizzativa e sociale, coerente con il sistema di welfare aziendale, con i principi di sostenibilità e con il modello di relazioni industriali adottato.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue



TITOLO I – PREMIO DI PARTECIPAZIONE: OGGETTO, DECORRENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE.

1) **Articolo 1 – Oggetto e finalità del Premio di Partecipazione (PdP).**

Il presente Accordo disciplina il Premio di Partecipazione quale istituto di contrattazione collettiva di secondo livello, finalizzato a correlare una quota variabile della retribuzione al conseguimento di obiettivi aziendali di produttività, efficienza e redditività, nonché a rafforzare il coinvolgimento responsabile delle lavoratrici e dei lavoratori nei risultati complessivi dell'impresa.

Le Parti confermano che il PdP si inserisce nel più ampio sistema di relazioni industriali e welfare aziendale, in coerenza con i principi richiamati nelle Premesse.

2) **Articolo 2 – Decorrenza e durata.**

Il presente Accordo ha decorrenza dal 01 gennaio 2026 e validità fino al 31 dicembre 2028, fermo restando quanto necessario ai soli fini dell'eventuale erogazione del PdP nell'anno successivo a quello di maturazione, secondo le tempistiche amministrative previste.

Sono fatte salve le specifiche decorrenze definite nel presente accordo.

Le Parti, verificate le condizioni propedeutiche ad un rinnovo del presente accordo, si impegnano, ora per allora, ad iniziare il relativo confronto a far data dal 01.09.2028.

Ogni modifica dovrà essere approvata congiuntamente da Sanofi e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e dialogo sociale.

Il presente accordo supera integralmente tutti i precedenti accordi e/o policy e/o regolamenti in materia.

3) **Articolo 3 – Destinatari.**

Il PdP è destinato a tutto il personale dipendente non dirigente in forza, secondo quanto previsto dal presente Accordo e dal quadro normativo/contrattuale applicabile.

TITOLO II – STRUTTURA DEL PREMIO E PARAMETRI DI MISURAZIONE.

4) **Articolo 4 – Indicatori, obiettivi e criteri di erogazione.**

Le Parti convengono di confermare l'architettura del PdP e i relativi indicatori (KPI) rispondente allo schema normativo che segue.

Redditività.

La redditività è determinata attraverso l'indice di redditività delle vendite (Return Of Sales), espresso in termini percentuali.

Tale indice è calcolato come rapporto tra l'utile aziendale, al netto di proventi e oneri finanziari, componenti straordinarie e imposte, e i ricavi delle vendite dell'Azienda.

Il valore percentuale del ROS costituisce il parametro di riferimento ai fini dell'erogazione del premio, secondo quanto previsto dalla tabella riportata nell'Allegato A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Produttività.

La produttività è misurata sulla base di specifici obiettivi, correlati a parametri definiti a livello di singola unità operativa.

I corrispondenti valori economici saranno riconosciuti, ove maturati, in conformità ai criteri indicati nell'Allegato B1. I parametri di produttività dovranno essere coerenti e strettamente collegati ai contenuti della relativa pianificazione operativa annuale degli stabilimenti, della sede e della rete esterna.

I parametri potranno essere individuati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra quelli indicati nell'Allegato B2.

Assiduità al lavoro.

Le Parti, riconoscendo congiuntamente che l'assiduità al lavoro dei dipendenti rappresenta un rilevante fattore di crescita aziendale, in quanto concorre in misura significativa al conseguimento dei risultati economici dell'Azienda, convengono che la produttività individuale costituisca un criterio di distribuzione dell'importo eventualmente maturato in relazione al presente parametro.

Tale distribuzione avverrà secondo i criteri definiti nell'Allegato C – Produttività individuale (assiduità al lavoro), in base ai quali il conteggio progressivo delle ore complessive di assenza, riferite al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre, sarà effettuato a partire dal secondo evento di assenza, cronologicamente rilevato dalla Società.

Ai fini dell'applicazione del suddetto meccanismo restano confermate le disposizioni già previste nei precedenti accordi sindacali in materia di causali di esclusione ovvero di equiparazione al lavoro.

A livello di ciascuna unità operativa (stabilimenti, sede e rete esterna), l'andamento dei risultati di produttività e di redditività, in relazione agli obiettivi concordati, sarà periodicamente oggetto di verifica con le RSU, anche al fine di individuare eventuali iniziative – in particolare in materia di organizzazione del lavoro – funzionali al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Valore del Premio.

Il valore del Premio, determinato a base 100 con riferimento ai parametri di redditività, produttività e assiduità, è fissato, per ciascun anno, nei seguenti importi:

Valori a base 100 del PdP		
Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
€ 2.700,00	€ 2.850,00	€ 2.850,00

Le soglie di accesso e la scala parametrica del Premio sono indicate nelle tabelle A, B e C, allegate al presente accordo, che ne costituiscono parte integrante.

Impatto sugli istituti retributivi.

L'importo del Premio di Partecipazione sarà corrisposto, se maturato, nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.



Riservatezza.

In considerazione della rilevanza strategica delle informazioni condivise nell'ambito del presente accordo, le Organizzazioni Sindacali e le RSU si impegnano a garantire il rispetto della più assoluta riservatezza in merito alle informazioni ricevute.

Eventi eccezionali.

Le Parti convengono che, qualora si verificano eventi imprevedibili ed eccezionali tali da determinare significative alterazioni dell'architettura complessiva della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento agli indicatori costitutivi del Premio di Partecipazione, le stesse si incontreranno al fine di valutarne congiuntamente gli effetti e individuare le misure più idonee a salvaguardare la coerenza complessiva del sistema.

Obiettivi aziendali di miglioramento ai fini della detassazione del Premio.

Le Parti prendono atto delle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di detassazione dei Premi di Risultato e delle conseguenti interpretazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate.

Pertanto, ai fini della misurazione incrementale della competitività aziendale, rilevante per l'eventuale applicazione della fiscalità di vantaggio, le Parti convengono di individuare n. 6 obiettivi di miglioramento, alternativi tra loro, con riferimento al periodo monitorato, mediante confronto tra il risultato conseguito al termine dell'anno di riferimento e quello registrato nell'esercizio precedente.

Per l'anno 2026 il confronto avverrà con i risultati dell'esercizio 2025, e analogamente per gli anni 2027 e 2028 con riferimento, rispettivamente, agli esercizi precedenti.

Gli obiettivi di miglioramento sono individuati come segue:

- a. Redditività: % OPEX / Fatturato, ovvero l'incidenza percentuale delle spese operative (OPEX) sul fatturato complessivo, calcolata come rapporto tra le spese operative e il fatturato totale dell'Azienda.
- b. Redditività: ROI (%) (Indice Redditività Operativa), determinato dal rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto.
- c. Redditività: fatturato pro-capite, calcolato come rapporto tra il fatturato complessivo dell'Azienda e l'organico medio (headcount) di riferimento nel periodo considerato.
- d. Redditività: ROS (%) (Indice di redditività delle vendite), determinato dal rapporto tra il risultato operativo e il fatturato totale.
- e. Produttività: valore complessivo delle vendite export e dei principi attivi e/o semilavorati realizzati dagli stabilimenti produttivi.
- f. Produttività: livello collettivo di assiduità al lavoro dell'Azienda, determinato come complemento a 100 del rapporto percentuale tra le ore di assenza e le ore teoriche lavorabili, riferito ai lavoratori dipendenti della Società, con esclusione dei Dirigenti. Ai fini del calcolo non saranno considerate assenze compensate, ad eccezione di ferie, ROL, conto ore e Cassa Integrazione Guadagni (CIG).



Il PdP è da intendersi omnicomprensivo, in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni possibile incidenza; conseguentemente, lo stesso non produce effetti su alcun istituto contrattuale o di legge. In particolare, ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 297/1982, le Parti convengono che l'importo del Premio è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto (TFR).

5) Articolo 5 – Conversione del PdP in Welfare e Previdenza complementare.

Il lavoratore, qualora ne ricorrano i requisiti reddituali soggettivi previsti dalla normativa vigente, potrà optare per la conversione nel Conto Welfare, entro i limiti di legge, di un valore economico pari al 50% ovvero al 100% dell'importo del Premio di Partecipazione relativo all'esercizio precedente, ove eventualmente erogabile.

All'interno della piattaforma Welfare, le Parti sottolineano l'importanza della previdenza complementare di settore (Fonchim) quale strumento di scelta consapevole nella destinazione delle somme convertite.

Nei confronti di tutto il personale che abbia esercitato l'opzione di conversione del Premio di Partecipazione nella misura del 50% o del 100% (categorie omogenee di lavoratori), l'Azienda applicherà alle somme convertite un moltiplicatore rispettivamente pari a 1,10 per chi converte il 50% e a 1,20 per chi converte il 100%, corrispondenti ripetitivamente ad un incremento del valore del 10% e del 20%.

In caso di mancata espressione dell'opzione entro il termine stabilito, il Premio di Partecipazione sarà erogato, se maturato, alle consuete scadenze e non sarà più possibile esercitare la scelta di conversione. Eventuali importi non utilizzati saranno gestiti secondo quanto previsto dal regolamento aziendale.

Modalità di erogazione.

Il Premio di Partecipazione sarà riconosciuto a tutto il personale dipendente, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in misura proporzionale ai mesi di effettiva prestazione lavorativa svolti nel corso dell'anno di maturazione, secondo il criterio dei dodicesimi.

I periodi di assenza non retribuita dall'Azienda di durata superiore a quindici giorni di calendario nel corso del mese non daranno luogo alla maturazione del rateo di Premio per il mese interessato.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo del Premio spettante sarà riproporzionato in base alla percentuale dell'orario di lavoro prevista dal contratto individuale. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, non si procederà all'erogazione del Premio. Negli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuti nel corso dell'anno di maturazione, il Premio sarà riconosciuto in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato, secondo le modalità sopra descritte e con riferimento all'importo corrispondente al livello di conseguimento pari a 100 degli obiettivi, nei tempi previsti dal presente accordo.



Per l'anno 2027, il programma di check-up biennale per i siti di Anagni e Scoppito sarà rivolto al personale appartenente alla fascia di età uguale o superiore ai 50 anni, con estensione alla restante popolazione aziendale a decorrere dall'anno 2028.

Per l'effettuazione del check up viene erogato un giorno (8 ore) di permesso "check up" retribuito. Per il personale di M&S saranno inoltre riconosciute le spese sostenute di viaggio con modalità da definirsi in sede locale.

Tali iniziative si collocano nell'ambito di un approccio volto a promuovere una visione integrata della salute della persona, considerando congiuntamente gli aspetti fisici, psicologici e sociali, dentro e fuori dall'ambiente di lavoro.

8) **Articolo 8 – Sanità integrativa e tutela della famiglia.**

Le Parti valorizzano il ruolo della **sanità integrativa** quale strumento di supporto al benessere complessivo delle persone e di rafforzamento delle politiche di welfare aziendale. In coerenza con tale impostazione, l'Azienda conferma il mantenimento e lo sviluppo della polizza sanitaria integrativa al Fondo FASCHIM, anche mediante la revisione e l'aggiornamento delle coperture, con particolare attenzione ai bisogni emergenti della popolazione aziendale.

A decorrere dal 1° luglio 2023, le Parti hanno istituito una polizza assicurativa sanitaria integrativa dedicata ai lavoratori a tempo indeterminato iscritti al FASCHIM del settore chimico-farmaceutico. La copertura opera in forma integrativa rispetto alle prestazioni offerte dal Fondo, rimborsando le spese residue rimaste a carico del dipendente; per le prestazioni non previste dal FASCHIM la polizza interviene a primo rischio per tutti gli assistiti.

La polizza copre, secondo i massimali e le modalità previste dal relativo regolamento, le seguenti prestazioni sanitarie:

- ricoveri, Day Hospital e interventi chirurgici ambulatoriali;
- indennità sostitutiva per ricovero;
- prestazioni di alta diagnostica;
- visite specialistiche, accertamenti diagnostici e trattamenti fisioterapici riabilitativi;
- protesi ortopediche e acustiche;
- cure oncologiche;
- cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche, ortodonzia e prestazioni diagnostiche di tipo odontoiatrico e ortodontico.

L'adesione alla polizza, nonché la sua eventuale estensione al nucleo familiare, è su base volontaria ed è riservata ai lavoratori iscritti al FASCHIM. Il contributo mensile a carico del dipendente è pari a euro 4,00 per ciascun iscritto.

L'importo aggiuntivo precedentemente previsto per l'iscrizione del familiare viene eliminato, al fine di favorire le politiche di welfare orientate al sostegno della famiglia.

In caso di non iscrizione a FASCHIM non sarà possibile alcuna adesione alla polizza assicurativa integrativa.

Le Parti condividono inoltre l'estensione dei trattamenti già esistenti con uno specifico **pacchetto di prestazioni dedicate alla maternità**, estendendo la copertura con i massimali

TITOLO III – WELFARE, INCLUSIONE E SEMPLIFICAZIONE

6) **Articolo 6 – Welfare aziendale.**

Le Parti intendono proseguire nel percorso di promozione e valorizzazione delle buone pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Il welfare aziendale, nelle sue diverse articolazioni, rappresenta il contesto di riferimento all'interno del quale convogliare parte delle risorse investite dall'Azienda a sostegno di tali pratiche.

Pertanto, le Parti, nel riconoscere le comuni finalità e le motivazioni sottese all'intervento, confermano le risorse economiche complessivamente destinate al welfare aziendale, come puntualmente riportate nella tabella che segue.

La medesima tabella recepisce inoltre la revisione degli importi del conto welfare, operata tenendo conto del superamento del dono natalizio, nonché dell'introduzione di un contributo aggiuntivo pari a euro 50,00 a favore dei lavoratori inquadrati nelle categorie D, E e F.

Categoria	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
A	510	510	510
B	450	450	450
C	410	410	410
D/E/F	360	360	360

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli importi previsti saranno riproporzionati in base alla percentuale dell'orario di lavoro. Gli importi destinati ad alimentare il Conto Welfare saranno, di norma, accreditati nel mese di gennaio e potranno essere utilizzati entro l'anno successivo all'accredito, secondo quanto previsto dal regolamento aziendale.

Le Parti, preso atto che tali importi sono disciplinati dalle vigenti normative fiscali e previdenziali, convengono che, qualora dovessero intervenire modifiche sostanziali del quadro normativo di riferimento, si incontreranno per valutarne gli effetti sull'accordo in essere, anche in relazione alla compatibilità dei costi aziendali.

Le Parti si impegnano, inoltre, a monitorare l'andamento del Conto Welfare, in un'ottica di continuo miglioramento della risposta alle esigenze dei lavoratori.

Solo per l'anno 2026 il Conto welfare sarà messo a disposizione a partire dal mese di settembre.

7) **Articolo 7 – Prevenzione sanitaria e benessere della persona.**

Le Parti riconoscono che la tutela della salute e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono un fattore strutturale di sostenibilità organizzativa e di produttività nel medio-lungo periodo.

In tale prospettiva, l'Azienda conferma il proprio impegno nello sviluppo di iniziative di prevenzione sanitaria, anche attraverso l'estensione dei programmi strutturati di **check-up biennale di medicina preventiva**, già presente in Azienda, anche a tutto il personale di Manufacturing e Supply differenziati per fasce di età e articolati su prestazioni specialistiche e diagnostiche definite secondo criteri medico-scientifici, con decorrenza gennaio 2027.





all'aliquota contributiva a carico dell'impresa stabilita dal vigente CCNL di settore. Le quote maturate di premio, in questa fattispecie, si intendono annullate.

- d) Superamento del premio: versamento in busta paga del corrispettivo della quota maturata al 31.12.2026 col cedolino del mese gennaio 2027.

Tutti i lavoratori interessati in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo dovranno dare evidenza formale della propria scelta entro e non oltre il 31 ottobre 2026; nel caso in cui non esercitino opzione entro tale data si intenderà scelta l'opzione b).

Per il calcolo dell'anzianità aziendale, solo a questo fine, si terrà conto di tutti i periodi di lavoro dipendente prestato anche con contratti atipici; in tale caso varrà la prima data di ingresso in azienda (primo contratto di lavoro).

Nel caso di periodi di "stop and go" questi saranno computati solo se l'interruzione tra le prestazioni non sia di durata superiore a 12 mesi pieni.

10) Previdenza aggiuntiva per i Neo Assunti

Nell'ambito del presente accordo, le Parti – confermando la centralità dei sistemi di welfare contrattuale e la volontà di promuovere una maggiore partecipazione dei lavoratori più giovani alla previdenza complementare – convengono sull'opportunità di introdurre una misura specifica a sostegno dell'adesione ai fondi pensione negoziali.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo settoriale di previdenza complementare Fonchim, a decorrere dal 01.01.2027, la Società, per tutti i dipendenti di prima assunzione (ovvero senza alcuna precedente prestazione c/o Sanofi) aumenterà la quota di contribuzione aziendale di un ulteriore 0,5% (per un totale a carico azienda addizionale pari all'1,0%) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, rispetto all'aliquota contributiva a carico dell'impresa stabilita dal vigente CCNL di settore. Tale incremento addizionale sarà applicato a tutti i dipendenti nuovi assunti sempre a far data dal 01.01.2027.

Tale aumento non sarà assorbibile da incrementi dell'aliquota contributiva a carico Azienda, eventualmente fissati dal CCNL.

La misura è finalizzata a sostenere in modo concreto un rafforzamento della futura posizione previdenziale dei giovani favorendo un avvio anticipato e strutturato della loro partecipazione ai sistemi di previdenza complementare.

11) Articolo 10 – Dono di Natale.

A decorrere da dicembre 2026, le Parti convengono il superamento dell'istituto del Dono di Natale quale erogazione diretta nelle forme suindicate.

Per tutto il personale l'importo afferente al Dono di Natale (euro 50,00), sarà destinato al conto Welfare da gennaio 2027, ed erogato secondo le modalità definite dall'art. 6 -Welfare aziendale del presente accordo.



previsti dal relativo regolamento delle seguenti prestazioni sanitarie: ecografie, analisi chimico-cliniche di controllo della gravidanza; visite di controllo ostetrico ginecologico.

Nell'ambito di tali interventi, le Parti condividono e promuovono politiche di welfare orientate al sostegno della famiglia, della genitorialità e maternità, riconoscendone il valore sociale e organizzativo e la funzione di supporto alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Ai lavoratori "caregiver" che prestano assistenza a familiari non autosufficienti (Legge 104/99) sarà riconosciuto una giornata di permesso retribuito annuo, frazionabile a tagli di 4 ore e non cumulabile anno su anno per l'espletamento delle attività di assistenza.

Fatti salvi eventuali accordi locali, ai genitori di almeno tre figli è riconosciuta una giornata aggiuntiva annua, non cumulabile anno per anno, di permesso per l'assistenza figli di età non superiore a 12 anni compiuti.

9) **Articolo 9 – Premio Seniority.**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2027, le Parti convengono il superamento dell'istituto del Premio Seniority 20 anni di servizio.

2. Per i lavoratori in forza al 31.12.2026 sarà previsto, a loro scelta, il trattamento riportato nei punti che seguono e che sono alternativi tra loro:

a) Mantenimento del Premio con le regole attuali; per i dipendenti interessati dai piani sociali (o risoluzioni consensuali individuali) che usciranno dall'Azienda dalla data di sottoscrizione del presente accordo, che abbiano sottoscritto verbale di conciliazione in sede protetta e che, in deroga continuino ad essere interessati alla maturazione del piano con le regole in essere, l'importo maturato alla data di uscita sarà erogato come incentivo all'esodo.

b) Superamento del premio: per il personale iscritto a Fonchim alla data del 31 ottobre 2026 e che maturerà, pro quota (1/12 RAL conteggiato sulle mensilità di anzianità aziendale maturate) al 31 dicembre 2026, gli importi relativi al Premio di Seniority, le somme maturate saranno destinate al Conto Welfare con la finalità precipua di favorire i versamenti alla previdenza complementare (Fonchim). A tal fine, l'Azienda effettuerà un versamento, nel mese di gennaio 2027 sul conto welfare individuale di ciascun dipendente avente diritto, in sostituzione dell'erogazione in busta paga. All'importo lordo maturato sarà applicato un moltiplicatore pari al 30%, corrispondente al valore della contribuzione sociale che l'Azienda avrebbe sostenuto in caso di erogazione monetaria del premio.

c) Superamento del premio: per il solo personale in forza al 31.12.2026 con età ad allora pari o inferiore a 35 anni compiuti l'azienda aumenterà la quota di contribuzione aziendale di un ulteriore 0,5% (per un totale a carico azienda addizionale pari all'1,0%) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, rispetto



Con riferimento alle forme di partecipazione gestionale ed economica, le Parti prendono atto che, pur in assenza di modelli di partecipazione diretta agli organi di governo societario, Sanofi mette a disposizione dei lavoratori strumenti idonei a favorire il coinvolgimento economico, anche attraverso la possibilità di accesso a piani di partecipazione economica e di azionariato, secondo quanto previsto dalle discipline aziendali e normative applicabili.

Il Protocollo si colloca in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo in materia di partecipazione dei lavoratori e rafforza il ruolo del dialogo sociale quale elemento qualificante del modello di governance aziendale, nel rispetto dell'autonomia delle Parti e della contrattazione collettiva.

Osservatorio Welfare e Inclusione.

Le Parti confermano l'istituzione e il mantenimento dell'Osservatorio sul Welfare quale organismo paritetico di natura non negoziale, dedicato al monitoraggio, alla valutazione e alla valorizzazione del sistema di welfare aziendale, anche in coerenza con le misure di sanità integrativa, genitorialità, conciliazione e inclusione richiamate nelle Premesse.

L'Osservatorio sul Welfare opera quale sede di confronto strutturato, con le seguenti finalità:

- a) monitorare l'andamento degli strumenti di welfare aziendale, inclusi i meccanismi di utilizzo e le principali esigenze emergenti della popolazione aziendale;
- b) verificare, anche in itinere, la compliance normativa e fiscale-previdenziale delle misure di welfare e delle eventuali opzioni di conversione del PdP;
- c) supportare la comunicazione verso la popolazione aziendale, favorendo la conoscenza consapevole degli strumenti disponibili e delle modalità di fruizione;
- d) individuare e condividere proposte di miglioramento e/o di razionalizzazione del sistema, con particolare attenzione alle diverse fasi di vita (genitorialità, caregiving, età matura), nel rispetto delle compatibilità organizzative ed economiche.

L'Osservatorio costituisce inoltre sede idonea a raccogliere evidenze utili per orientare, ove necessario, gli approfondimenti e le proposte da sottoporre al Coordinamento Nazionale RSU e alle altre Commissioni/Osservatori previsti dal sistema di relazioni industriali.

Composizione e funzionamento.

- a) L'Osservatorio è composto da rappresentanti aziendali e da componenti sindacali designati nell'ambito del Coordinamento Nazionale RSU, secondo quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia di relazioni industriali e welfare.
- b) L'Osservatorio si riunisce di norma con cadenza almeno semestrale e, in ogni caso, su richiesta motivata di una delle Parti.
- c) All'esito degli incontri è predisposta una sintesi delle attività e delle evidenze emerse, da condividere nelle sedi competenti del sistema di relazioni industriali.

Restano fermi, in quanto compatibili e non modificati dal presente Accordo, gli assetti, le prassi e le previsioni già vigenti in Sanofi in materia di Commissione/Osservatorio Welfare e Inclusione.

Delegato alla Formazione

Sulla scorta dell'art. 63 del CCNL del 2025, nell'ottica di facilitare la realizzazione dell'attività formativa congiunta, porsi come il "collettore dei bisogni formativi" dei lavoratori, monitorare in itinere i vari percorsi e/o progetti formativi stabiliti. Le parti convengono che la figura del delegato istituito presso tutti i siti dovrà possedere adeguate competenze per:

TITOLO V – SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE.

12) Articolo 15 – Safety Awareness.

L'Azienda conferma l'organizzazione di una **giornata della sicurezza** quale iniziativa strutturata di sensibilizzazione e prevenzione, promossa anche con il coinvolgimento degli RLS, finalizzata a rafforzare la cultura della sicurezza, della salute e della tutela dell'ambiente.

Le iniziative della ricorrenza si collocano in coerenza con l'approccio ESG e con l'obiettivo di promuovere comportamenti sicuri e consapevoli a tutti i livelli dell'organizzazione. A tal fine, l'azienda metterà a disposizione degli RRLSS un monte ore addizionale di 16 ore per la realizzazione delle iniziative. Ogni unità produttiva organizzerà sulla base delle rispettive specificità tale iniziativa.

TITOLO VI – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti convengono sulla valorizzazione degli Osservatori Aziendali a livello di sito /unità produttiva, la cui composizione e attribuzioni sono definiti a livello locale.

Le Parti confermano inoltre il Comitato per lo "Scenario Economico Aziendale" per l'analisi e la comprensione delle strategie del Gruppo a livello Nazionale.

Protocollo sulla Partecipazione.

Le Parti convengono di redigere e allegare al presente Accordo un Protocollo sul valore della partecipazione e delle relazioni industriali partecipate (di seguito, il "Protocollo"), quale documento di indirizzo volto a riconoscere e valorizzare il modello di relazioni industriali sviluppato in Sanofi nel corso del tempo.

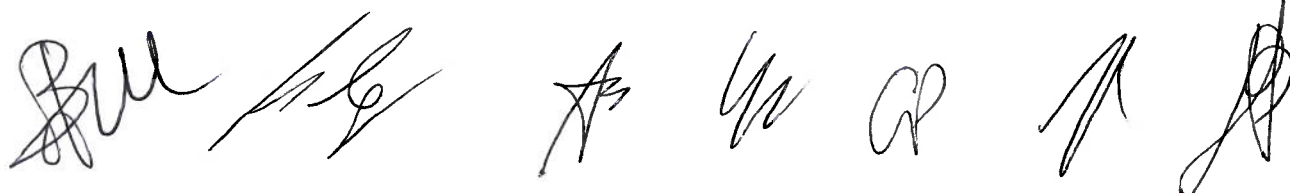
Le Parti riconoscono che Sanofi ha progressivamente costruito un sistema avanzato di relazioni industriali partecipative, fondato su organismi paritetici, commissioni tematiche e sedi strutturate di confronto, che ha consentito di pervenire a soluzioni innovative in materia di welfare, conciliazione, flessibilità organizzativa, salute, sicurezza e inclusione, molte delle quali richiamate nelle Premesse del presente Accordo e già disciplinate da precedenti intese aziendali.

Atteso quanto sopra, le parti si impegnano a sviluppare un'articolazione territoriale di confronto su tutti i temi afferenti all'Osservatorio Nazionale.

Il Protocollo afferma in modo esplicito il valore strategico della partecipazione quale leva di sviluppo sostenibile dell'impresa e di tutela della persona, ponendo particolare enfasi su:

a) la partecipazione organizzativa, intesa come coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso le rappresentanze sindacali, nei processi di innovazione tecnologica e trasformazione dei modelli di lavoro;

b) la partecipazione consultiva, quale strumento di confronto preventivo e di condivisione delle informazioni rilevanti, finalizzato a migliorare la qualità delle decisioni aziendali e a favorire soluzioni equilibrate e sostenibili.





- potersi confrontare, efficacemente, sulle tematiche della formazione, in modo da facilitare la realizzazione dell'attività formativa congiunta, ritenuta necessaria nell'Impresa;
- porsi, nei confronti degli altri lavoratori, come il "collettore dei bisogni formativi" anche su istanza di parte;
- monitorare, in itinere, i vari percorsi e/o progetti formativi stabiliti, verificando l'integrazione delle differenti modalità di fruizione della Formazione (in aula, on line, on the job, ...).

Osservatorio Digitale Aziendale

Con riferimento al Capitolo I del CCNL del 2025, riguardo alle linee guida, fra le altre, sulla trasformazione digitale e gli impatti sul lavoro, le Parti confermano l'intendimento di mettere a fattor comune le rispettive posizioni in merito, al fine di accompagnare e sostenere al meglio il processo di trasformazione digitale avviato dal Gruppo, al quale la Società appartiene, per il miglioramento della competitività aziendale.

Tale consesso, di natura non negoziale, sarà istituito anche presso i siti di Anagni e Scoppito, dovrà prevedere, come sopra menzionato, l'analisi del contesto e la comprensione delle strategie del Gruppo attraverso il confronto sui temi formativi, informativi e di gestione del cambiamento, per promuovere lo sviluppo di una cultura digitale anche attraverso la crescita delle competenze digitali e la partecipazione attiva e consapevole dei lavoratori nel percorso di profonda trasformazione aziendale.

Commissione Longevity "Wisdom Generation".

In coerenza con le Premesse e con l'evoluzione demografica della popolazione aziendale, le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica per la Longevity, quale sede strutturata di analisi e confronto dedicata al tema dell'invecchiamento della forza lavoro e ai relativi impatti su produttività, organizzazione del lavoro e benessere delle persone.

Le Parti prendono atto che, rispetto a dieci anni fa, la popolazione aziendale appartenente alle fasce di età over 55 (Wisdom Generation) risulta significativamente incrementata, anche in conseguenza dell'inverno demografico e dell'allungamento delle carriere lavorative, con effetti diretti sulle dinamiche produttive, organizzative e sui bisogni di welfare.

La Commissione ha il compito di:

- analizzare come muta l'evoluzione delle competenze nelle fasce di età over 55, anche in relazione alle diverse tipologie di attività, ai contesti organizzativi e ai fattori di carico lavorativo nonché alla trasformazione tecnologica;
- valutare quali misure di welfare, prevenzione, salute e work-life balance possano meglio rispondere alle esigenze specifiche della popolazione aziendale più matura, nel rispetto delle compatibilità organizzative ed economiche;
- contribuire alla definizione di proposte volte a favorire il trasferimento intergenerazionale del know-how, il mentoring e la valorizzazione del ruolo della popolazione senior all'interno dell'organizzazione.

Le Parti condividono che la sfida connessa alla longevity presenta una duplice dimensione:

- da un lato, mantenere elevati livelli di produttività e competitività, quali condizioni essenziali per la salvaguardia dell'occupazione e della continuità aziendale;

Ad

- dall'altro, rispondere in modo adeguato alle esigenze di benessere di una fascia di popolazione che presenta bisogni specifici e differenziati in termini di salute, equilibrio tra vita e lavoro e sostenibilità della prestazione lavorativa nel tempo.

Comitato aziendale per Equità e Trasparenza Retributiva e Politiche Inclusive.

In coerenza con il quadro normativo europeo e nazionale e in vista del recepimento della Direttiva (UE) 2023/970, per la quale pende già presso il Parlamento uno schema di decreto legislativo, nonché coerentemente con i principi di partecipazione e dialogo sociali, in materia di trasparenza retributiva e di parità di genere, nonché con i principi di partecipazione e dialogo sociale richiamati nel presente Accordo e nel Protocollo sulla partecipazione, le Parti convengono di istituire un Comitato aziendale per la parità retributiva e le politiche inclusive.

Il Comitato è finalizzato a promuovere, anche grazie al coinvolgimento del sindacato, il superamento di eventuali *gap* retributivi di genere e la valorizzazione professionale, in un'ottica di equità, inclusione e trasparenza.

Il Comitato ad esito del recepimento della suddetta Direttiva si incontrerà e definirà altresì il regolamento relativo al suo funzionamento, nonché la calendarizzazione di audizioni e incontri, anche con parte sindacale, coerenti con le finalità che esso si prefigge.

Le Parti si impegnano in apposito incontro con le Segreterie Nazionali a definire composizione, modalità ed attribuzioni dei sopracitati organismi sindacali.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Rinvii, compatibilità e clausole finali.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo, si rinvia alle disposizioni di legge, al CCNL applicato e agli accordi aziendali vigenti in materia di PdP e Relazioni Industriali, in quanto compatibili.

Le Parti convengono di incontrarsi, su richiesta motivata di una delle Parti, per verifiche applicative o per la definizione/aggiornamento degli allegati attuativi (Protocollo partecipazione, regolamenti Commissioni, ecc.).

Il presente Accordo supera e sostituisce eventuali previsioni incompatibili contenute in precedenti intese limitatamente alle parti espressamente modificate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sanofi S.r.l.

p. Assolombarda

UGL Chimici

RSU

FIALC CJSAL



ALLEGATO B1

PARAMETRO PRODUTTIVITÀ

	2026	2027	2028
Totale Premio di partecipazione	2.700	2.850	2.850
Quota Redditività	450	450	450
Quota di Produttività di sito	2.000	2.150	2.150
Quota Produttività individuale	250	250	250

Scala parametrica quota parte produttività (incremento 100 euro quota > 110 e quota => 130)

Coeff.	2026	2027	2028
Oltre 130	2.800,00	2.995,00	2.995,00
130	2.800,00	2.995,00	2.995,00
125	2.600,00	2.787,50	2.787,50
120	2.500,00	2.680,00	2.680,00
115	2.400,00	2.572,50	2.572,50
114	2.380,00	2.551,00	2.551,00
113	2.360,00	2.529,50	2.529,50
112	2.340,00	2.508,00	2.508,00
111	2.320,00	2.486,50	2.486,50
110	2.200,00	2.365,00	2.365,00
105	2.100,00	2.257,50	2.257,50
104	2.080,00	2.236,00	2.236,00
103	2.060,00	2.214,50	2.214,50
102	2.040,00	2.193,00	2.193,00
101	2.020,00	2.171,50	2.171,50
100	2.000,00	2.150,00	2.150,00
99	1.980,00	2.128,50	2.128,50
98	1.960,00	2.107,00	2.107,00
97	1.940,00	2.085,50	2.085,50
96	1.920,00	2.064,00	2.064,00
95	1.900,00	2.042,50	2.042,50
94	1.880,00	2.021,00	2.021,00
93	1.860,00	1.999,50	1.999,50
92	1.840,00	1.978,00	1.978,00
91	1.820,00	1.956,50	1.956,50
90	1.800,00	1.935,00	1.935,00
<90	-	-	-



ALLEGATO A

PARAMETRO REDDITIVITÀ

	2026	2027	2028
Totale Premio di partecipazione	2.700	2.850	2.850
Quota Redditività	450	450	450
Quota di Produttività di sito	2.000	2.150	2.150
Quota Produttività individuale	250	250	250

Scala parametrica quota parte redditività

Coeff.	2026	2027	2028
Oltre 105	495,00	495,00	495,00
105	472,50	472,50	472,50
104	468,00	468,00	468,00
103	463,50	463,50	463,50
102	459,00	459,00	459,00
101	454,50	454,50	454,50
100	450,00	450,00	450,00
99	445,50	445,50	445,50
98	441,00	441,00	441,00
97	436,50	436,50	436,50
96	432,00	432,00	432,00
95	427,50	427,50	427,50
94	423,00	423,00	423,00
93	418,50	418,50	418,50
92	414,00	414,00	414,00
91	409,50	409,50	409,50
90	405,00	405,00	405,00
<90	-	-	-

4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ALLEGATO B2

PARAMETRI PRODUTTIVITA'

AREA INDUSTRIALE

ESG Environment, Social and Governance
Qualità del Prodotto
Produttività
Efficacia complessiva dell'impianto
Distruzioni
Inventari
Spese dirette
Customer Service
Reclami
Tempi di ciclo
Ore lavorate effettive rispetto allo standard

AREA COMMERCIALE

ESG Environment, Social and Governance
Misure di fatturato pro-capite
Indicatori quote di mercato
Indicatori Opex
Indici di redditività

g

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ALLEGATO C

PARAMETRO ASSIDUITÀ

	2026	2027	2028
Totale Premio di partecipazione	2.700	2.850	2.850
Quota Redditività	450	450	450
Quota di Produttività di sito	2.000	2.150	2.150
Quota Produttività individuale	250	250	250

Scala parametrica quota parte assiduità

da h*	a h	%	gg	2026	2027	2028
0	40	100%	5	250,00	250,00	250,00
41	64	90%	8	225,00	225,00	225,00
65	88	75%	11	187,50	187,50	187,50
89	112	60%	14	150,00	150,00	150,00
113	128	40%	16	100,00	100,00	100,00
>128		0%	>16	0	0	0

* a partire dal secondo evento dell'anno

f

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.