



ASSOLOMBARDA

Addì 22 settembre 2006 in Milano, presso l'Assolombarda

tra

la Società HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Ezio Cristetti e Mario Perego

assistita dall'Assolombarda in persona del sig. Evio Bavoni

e

la FAI-CISL nazionale presente nella persona del sig. Gianni Pastrello

la FLAI CGIL nazionale presente nella persona del sig. Ivan Comotti

la UILA-UIL nazionale presente nella persona del sig. Pietro Pellegrini e della sig.ra Raffaella Sette

la FAI-CISL, la FLAI-CGIL, la UILA-UIL provinciali presenti nelle persone dei Sigg. Attilio Cornelli, Massimiliano Albanese, Vincenzo Limonta, Alberto Donferri, Pasquale Deiana, Antonio Trenta

Il Coordinamento delle RSU

Premesso che :

la necessità di continue variazioni dell'organizzazione, necessarie per soddisfare le mutevoli esigenze del mercato e per raggiungere gli obiettivi dell'impresa, costituisce un fattore costante nell'evoluzione delle realtà aziendali.

Nel quadriennio precedente Heineken Italia si è mantenuta sul mercato con risultati di buona solidità in termini sia di volumi prodotti che di redditività.

Oggi osserviamo un contesto di mercato articolato e competitivo, senza rilevanti crescite nei consumi.

Si configura pertanto uno scenario difficile, anche per il quadro economico generale, in un'Europa che sempre più si allarga e sempre più si integra, ove il tessuto produttivo ed i soggetti sociali dei singoli paesi dovranno confrontarsi con nuovi temi per vincere la sfida della competizione globale.

Il gruppo Heineken a livello mondiale si è organizzato con un nuovo modello, concentrato su cinque aree geografiche e con una visione globale più marcata: ciò comporterà una più

20122 Milano, Via Portano, 9

Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

attenta ricerca di competitività basata sull'ampliamento delle potenzialità della tecnologia e delle competenze e disponibilità delle risorse umane.

Per operare con successo all'interno del quadro di riferimento sopra descritto, l'azienda dovrà dimostrarsi ancora una volta capace di affermare le proprie caratteristiche distintive, che già sono state alla base dei successi del passato: il miglioramento continuo, la cura per la qualità produttiva e l'attenzione ai costi, la velocità e l'efficienza dell'organizzazione, la sicurezza dei prodotti e del lavoro.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue :

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Di comune avviso le Parti esprimono la loro valutazione positiva sullo stato delle Relazioni Industriali in Azienda.

Le relazioni instaurate nel tempo hanno via via consolidato rapporti franchi e trasparenti, dimostrandosi capaci di gestire situazioni complesse, come di produrre accordi positivi, sostenibili nel tempo, talvolta innovativi (come avvenuto con le esperienze sull'organizzazione del lavoro con il sistema di poli-valenza e poli-funzionalità che è considerato un riferimento per l'intero settore o sulla flessibilità degli orari con lo scorso accordo integrativo).

In linea con questo spirito le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali sarà mantenere l'ottimo livello raggiunto, contemporaneamente ricercando spazi per un ulteriore miglioramento.

Le Parti sono consapevoli che la conoscenza e la consapevolezza delle situazioni e dei fenomeni da governare sono fondamentali per stimolare le disponibilità delle persone e per individuare le strategie adeguate ad affrontare e risolvere i problemi che via via si pongono, e concordano che la qualificazione e promozione delle Relazioni tra le Parti sia uno strumento fondamentale per tale esigenza.

In questo senso le Parti si sentono reciprocamente impegnate alla realizzazione di un sistema di Relazioni che consenta di governare i cambiamenti, cogliendone i segnali anche più deboli, controllarne lo sviluppo rispettando le priorità e le aspettative reciproche. L'obiettivo è quello di ottenere, attraverso informazioni ed azioni adeguate e prevenendo incertezze e diffidenze, una più efficace regolazione delle problematiche.

SC
MA
AS



ASSOLOMBARDA

1.1 Coordinamento Nazionale RSU

Viene ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. Nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL al quale si riconosce la competenza in materia di informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e di indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità che non trovino composizione a livello locale.

Si ritiene utile confermare l'appuntamento annuale previsto di norma in primavera, nel corso del quale, oltre all'esame dell'andamento aziendale, saranno presi in esame :

- L'andamento di mercato ed i risultati d'esercizio dell'anno precedente
- L'andamento degli indicatori fissati come obiettivo del premio variabile
- L'andamento occupazionale
- Gli orientamenti riferibili agli impegni produttivi per l'anno
- L'andamento degli investimenti
- La situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale.

In tale circostanza verranno riprese le eventuali situazioni di mancata intesa locale sui programmi produttivi, adottando le opportune soluzioni di indirizzo, idonee per il superamento delle problematiche non definite.

Nella medesima circostanza potranno essere previsti anche interventi formativi o seminariali per i componenti del Coordinamento.

Appena disponibile, il bilancio societario verrà consegnato alle Segreterie delle OO.SS. Nazionali.

Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 persona per ogni organizzazione presente per ogni sito, pari alla data della stipula del presente accordo a 13 persone.

I nominativi dei rappresentanti le RSU in seno al Coordinamento dovranno essere comunicati all'azienda da parte delle OO.SS. Nazionali con un congruo anticipo sulla prima convocazione.

Al fine di fronteggiare tempestivamente l'eventuale rapida evoluzione dello scenario macro-economico aziendale, anche tramite il ricorso ad ulteriori eventuali specifiche sessioni che si terranno tra la direzione della Società e la Delegazione, in aggiunta ai momenti informativi previsti, viene confermato il ruolo della delegazione ristretta sindacale, ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, istituita con l'Accordo del 16 luglio 1998.

20122 Milano, Via Pantano, 9

Telefonata: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152

In particolare avrà lo scopo di:

- monitorare i macro fenomeni in un'ottica di evoluzione pluriennale dello scenario economico e produttivo aziendale,
- esaminare i flussi e l'evoluzione della situazione occupazionale anche con riferimento all'andamento economico-produttivo del settore.

I componenti della Delegazione ristretta saranno individuati tra i componenti del Coordinamento oltre alle Segreterie Nazionali, ed i loro nominativi saranno comunicati all'azienda con le stesse modalità previste per i componenti del Coordinamento.

La Delegazione ristretta svolgerà, nel corso di uno specifico incontro da effettuarsi di norma in autunno, l'attività preparatoria e organizzativa per il successivo coordinamento. In tale occasione verranno approfonditi e concordati l'agenda ed il contenuto dell'incontro, come anche sviluppati i temi oggetto di momenti formativi e/o seminari.

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta espletteranno il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo e non potranno essere sostituiti, neanche temporaneamente, salvo il caso di termine del mandato.

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta e delle OOSS si impegnano a mantenere il segreto sulle notizie e informazioni che nel corso delle riunioni verranno qualificate dall'Azienda come riservate.

L'Azienda comunicherà, in base a quanto previsto dall'art. 9 della legge 125/91, i dati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle retribuzioni.

1.2 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Per quanto concerne la programmazione delle attività nelle singole Unità la RSU è titolare della negoziazione sui temi delegati alla sua competenza.

La RSU, oltre alle materie tradizionalmente di competenza, sarà l'interlocutore della Direzione per quanto attiene la richiesta di flessibilità determinata dall'esistenza di picchi e flessi delle attività produttive, che costituiscono caratteristica pressoché fisiologica dato il contesto di mercato in cui l'Azienda opera e che dovrà attuarsi attraverso un confronto sulle esigenze da svolgersi entro tempi certi:

Da luglio: Comunicazione da parte dell'Azienda ed esame congiunto dei programmi produttivi riferibili al triennio successivo, focalizzando l'attenzione sul primo anno del triennio;

- Entro novembre: Definizione delle intese utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impianti produttivi e conseguenti riflessi occupazionali;
- Ad ogni inizio anno: verifica e conferma di quanto definito al punto precedente;
- In corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

E' convinzione delle Parti che il sistema di relazioni complessivamente messo in atto è strumento idoneo ad assicurare coerenza tra enunciazioni ed azioni a tutti i livelli e le intese atte a garantire l'esigibilità delle soluzioni tecnico-organizzative e produttive attraverso il maggior coinvolgimento delle RSU.

1.3 Commissioni Bilaterali

Si ritiene che le tematiche analizzate dalle Commissioni Bilaterali abbiano contribuito a favorire un sistema di relazioni orientato alla fattiva soluzione di problematiche aziendali.

Si conferma, pertanto per le Commissioni Bilaterali il ruolo di approfondimento, in sede tecnica e non negoziale, delle reciproche conoscenze relativamente agli argomenti ritenuti rilevanti per le relazioni industriali.

1.4 Comunicazione attraverso la rete Heineken

L'azienda consente alla Rsu di veicolare più agevolmente, esclusivamente al loro interno, le informazioni di carattere sindacale, dotando ogni sito produttivo di un PC per una migliore agibilità sindacale. A tal fine verranno tra le parti ricercate le più idonee disposizioni tecniche, per l'implementazione di questa intesa entro il prossimo coordinamento primaverile, anche al fine di tutelare al meglio le norme di sicurezza aziendali.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività deve essere assicurato attraverso il migliore e pieno utilizzo degli impianti in quanto la domanda di birra da parte del mercato e, quindi, del consumatore, ha mantenuto nel tempo una forte espressione di stagionalità che si è ulteriormente amplificata in questi ultimi anni.

La stagionalità dei consumi insieme alla necessità di assicurare sempre un prodotto fresco sul mercato implica una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi al fine di soddisfare tale esigenza.

Infatti mentre nel periodo invernale la domanda da parte del consumatore è molto bassa, nel periodo di alta stagione si può arrivare a dover essere in grado di esprimere capacità produttive che in alcuni casi possono raddoppiarsi rispetto ad una domanda cosiddetta "piatta".

Risulta evidente come in un contesto così variabile la scelta ottimale della dimensione produttiva dei siti, della loro localizzazione rispetto alla distribuzione del consumo sul territorio nazionale, della loro utilizzazione in termini di allocazione produttiva e quindi del loro conseguente assetto organizzativo non può che richiedere uno sforzo congiunto di tutti gli soggetti per soddisfare la flessibilità.

Una corretta pianificazione strategica dell'Azienda che non può impiantare capacità produttive tali da soddisfare il picco con esercizi su cinque giorni produttivi senza che ciò non ne comporti l'insostenibilità sul mercato, passa attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che deve trovare riscontro in un comportamento coerente sia da parte dei lavoratori che dell'Azienda.

Alla luce di quanto sopra esposto le Parti confermano la necessità di attuare modelli di orario che permettano di cogliere tutte le opportunità in un mercato, per sua natura mutevole, flessibile e caratterizzato da una forte stagionalità, anche nel presupposto che una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa da conseguire con il ricorso a forme organizzative fino ad oggi considerate eccezionali o sperimentali possa contribuire ad una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso nonché introdurre opportunità occupazionali.

Quanto sperimentato nel corso degli anni in Azienda conferma che questa esigenza di flessibilità può essere governata all'interno di un sistema che, proprio in virtù di essa, privilegi la possibilità di una stabilizzazione dei rapporti di lavoro coerente con le esigenze di sviluppo aziendale e, di conseguenza, ad una riduzione delle aree di precarietà che, diversamente, ne deriverebbero.

A tal fine le Parti, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia di flessibilità degli orari, confermano l'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo mediante il ricorso, per tutti i lavoratori interessati a strumenti di flessibilità della prestazione, quali:

- Lavoro in turni avvicendati su 5/6/7 giorni alla settimana
- Mobilità orizzontale della prestazione durante la settimana lavorativa
- Flessibilità degli orari e superamento dell'orario settimanale con recupero mensile/annuale (art. 30 bis CCNL)

Si conviene che, mediamente, nelle unità dove le necessità produttive lo richiedano, il ricorso a queste forme organizzative possa essere attuato in un arco di tempo di 5/6 mesi.

L'Azienda comunicherà tempestivamente la necessità di adottare uno o più degli strumenti sopraindicati, avviando l'esame congiunto con le RSU dell'unità interessata, relativamente



ASSOLOMBARDA

alle ragioni e ai tempi di attivazione; tale confronto verrà svolto tramite le forme ed i tempi del percorso definito al capitolo Relazioni Industriali al fine di conseguire le relative intese.

Qualora, entro i tempi indicati, non si pervenga ad un'intesa, a fronte di uno scenario immutato, le condizioni economiche di riferimento per la modalità organizzativa cui si farà ricorso saranno quelle concordate tra le Parti nell'ultima intesa sulla materia, attraverso l'ultra-attività della vigenza dell'accordo precedente.

In linea generale dovrà valere il principio di evitare negoziazioni ripetitive a fronte di situazioni immutate.

Per modalità organizzative mai applicate nel Sito e per le quali non vi siano condizioni di riferimento, qualora localmente non sia possibile definire le condizioni applicative, in sede di Coordinamento Nazionale verranno ricercati gli indirizzi più idonei alle soluzioni delle problematiche emerse.

La collocazione delle giornate conseguenti alla flessibilità attuata, nonché quelle che comprendono le festività, le ex festività e la riduzione di orario di cui al vigente CCNL, saranno definite a livello locale tra Azienda e RSU.

2.1 Reperibilità

Le Parti confermano che nei periodi di lavoro in cui le turnazioni non coprono l'intero arco delle 24 ore consecutive e/o i fine settimana e le festività riconosciute come riposo dal vigente CCNL, dovrà essere assicurata la possibilità di interventi in reperibilità in funzione della tipologia ed estensione degli impianti nonché delle forme organizzative in essere secondo le modalità operative definite nei singoli siti.

3. PROFESSIONALITA'

Le Parti confermano la validità del modello organizzativo introdotto in Heineken Italia e denominato Multi Task e Multi Skill basato sull'accrescimento delle competenze dei singoli lavoratori e sulla diffusa operatività basata su squadre autonome di lavoro, rispetto al quale negli scorsi anni sono stati operati da parte dell'Azienda significativi investimenti formativi.

Si conferma che la fase sperimentale del piano, avviata dal 1999 e che ha visto già le parti siglare accordi in data 18 aprile 2000, in data 20 febbraio 2001 ed in data 11 luglio 2002 per i reparti fabbricazione, confezionamento, manutenzione, tecnologia, logistica è da considerarsi conclusa, fatto salvo quanto esposto al paragrafo seguente.



Le Parti confermano il mandato alla Commissione Bilaterale attualmente in corso per l'elaborazione di proposte di miglioramento della struttura delle schede e del processo di valutazione.

Allo stesso tempo le Parti condividono l'impegno a discutere, entro il prossimo incontro di coordinamento, i risultati finali dei lavori della commissione, al fine di introdurre le migliorie al sistema.

In tale occasione si definiranno gli incrementi degli importi dal 2007 di rivalutazione dei riconoscimenti professionali nei gradini precedenti l'inquadramento alla categoria superiore.

Si conferma altresì la validità del sistema premiante sancito che prevede un meccanismo di riconoscimento di incrementi retributivi assorbibili ("gradini"), sui futuri passaggi di livello per quei lavoratori che nella fase di sviluppo formativo vengano a trovarsi in una situazione di aumentata capacità rispetto al livello di provenienza, ma che non hanno ancora completato il percorso previsto per il raggiungimento ed il consolidamento dei requisiti previsti per tale posizione finale ("maturità nel ruolo").

Al Coordinamento Nazionale delle RSU compete l'esame e la valutazione dell'introduzione e sperimentazione di nuove forme e/o eventuali approfondimenti e modifiche all'impianto di valutazione.

Parimenti potranno sempre essere valutate, a livello nazionale, tutte quelle situazioni che la prassi quotidiana dovesse porre all'attenzione per migliorare il sistema nel suo complesso, mentre la gestione dell'applicazione e delle verifiche del sistema restano prerogative di livello di sito.

Per quest'ultimo punto le Parti confermano il sistema di verifica al fine di favorire il superamento di eventuali differenti valutazioni del livello di professionalità raggiunto rispetto a quanto eventualmente reclamato sulla base della scheda consegnata al lavoratore attraverso una Commissione composta di un numero massimo di quattro persone, due a nomina della Azienda e due a nomina delle RSU.

Le valutazioni della Commissione, che avrà solo potere consultivo, saranno condotte in base ai documenti utilizzati per la messa a punto del sistema premiante, su percorso e modalità da sviluppare per risolvere le eventuali problematiche.

Per i lavoratori degli stabilimenti attualmente non inclusi nel nuovo sistema sarà messa a punto quanto prima una scheda di valutazione che si possa riferire agli stessi criteri premianti già sanciti con le precedenti schede.



ASSOLOMBARDA

Vengono sanciti momenti di confronto a livello locale, in cui sono coinvolte le RSU sia sotto l'aspetto informativo che quello formativo per una comune condivisione dei risultati via via conseguiti e dei programmi di sviluppo a 12/18 mesi confermando una prassi già in essere a livello aziendale.

Nel corso di questi incontri annuali verranno affrontati i seguenti argomenti:

- La professionalità espressa in termini di distribuzione dei punteggi per reparti e la conseguente tendenza storica rispetto all'anno precedente.
- L'andamento delle attività formative erogate, sia in termini di risultati via via conseguiti che dei programmi di sviluppo a venire (12/18 mesi).
- Gli obiettivi organizzativi da cui discendono le nuove attività formative pianificate.
- Lo sviluppo delle dinamiche organizzative con particolare riferimento al livello di autonomia raggiunto dalle squadre.
- Le ricadute in termini di sistema premiante emerse dal processo di valutazione.

4. APPALTI – TERZIARIZZAZIONE

Viene ribadita la centralità dell'attività aziendale nel processo produttivo e nella vendita.

In questi settori sono state investite notevoli risorse sia in termini strategici sia in termini economici al fine di assicurare l'adeguamento alle sollecitazioni del mercato ed alla sua variabilità mai come in questi anni così soggetta a repentini cambiamenti.

Nell'intento di garantire la massima trasparenza, l'Azienda esigerà da parte dei fornitori di servizi il rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali nei confronti degli addetti che si trovino ad operare nelle unità produttive di Heineken Italia e fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, informazioni a consuntivo con andamento semestrale relative agli appalti in atto nel sito con particolare riguardo al rispetto delle norme stesse.

A livello locale le RSU segnaleranno eventuali criticità riscontrate, sollecitando gli adeguati interventi da parte dell'azienda.

5. ASSISTENZA E PREVIDENZA

Le Parti confermano per la durata del presente accordo, il Fondo Sanitario varato nel corso dell'anno 2000 per tutto il personale a tempo indeterminato e su base volontaria.

In relazione a tale aspetto le Parti concordano di condurre le necessarie verifiche per migliorare le prestazioni del fondo senza incremento dell'onerosità complessiva, visto il risultato favorevole nel rapporto tra premi assicurativi pagati ed i costi delle prestazioni erogate.



Inoltre le Parti hanno definito che gli attuali valori di contribuzione, varieranno con decorrenza dal 1 luglio 2008, nel seguente modo :

- Quota azienda : 300 euro annui
- Quota dipendente : 100 euro annui.

Qualora la contrattazione collettiva nazionale istituisse analogo piano assistenziale, le Parti si impegnano a rincontrarsi per l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie a mantenere l'invarianza dei costi a carico dell'Azienda.

Per quanto riguarda Alifond, saranno mantenute dalle Parti tutte le attenzioni per una migliore diffusione della conoscenza al fine di favorire l'ingresso di nuovi aderenti.

6. FORMAZIONE E OPPORTUNITA'

L'Azienda individua nella formazione un irrinunciabile perno di sviluppo delle professionalità dei propri lavoratori.

L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti.

Ciò in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali:

- di inserimento professionale;
- di conseguimento di nuove competenze;
- di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo una equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate.

Nel corso della vigenza del presente accordo, tramite una specifica commissione bilaterale (istituita con la denominazione di "comitato competitività e opportunità", vedi paragrafo seguente) in rappresentanza del coordinamento nazionale, avrà luogo un confronto continuo e periodico sui fabbisogni formativi generati dalle dinamiche di sviluppo organizzativo e di cambiamento, sui conseguenti piani formativi, sull'evoluzione



professionale, sui percorsi formativi degli addetti, sull'equa distribuzione delle opportunità, sulla concreta partecipazione dei lavoratori.

Le Parti condividono come obiettivo comune del lavoro di cui al precedente paragrafo di raggiungere, nel corso del prossimo quadriennio, un traguardo pari ad una formazione media pro-capite di 2 giornate.

Le Parti convengono due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, FASA e ALIFOND).

7. AMBIENTE, SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA ALIMENTARE

L'attenzione verso l'ambiente, la sicurezza sul lavoro e la sicurezza alimentare sono da sempre parte integrante della cultura e della politica aziendale di Heineken Italia.

In questo contesto le Parti hanno inteso potenziare ulteriormente l'attenzione e l'impegno in ambito di tutela dell'ambiente esterno e di lavoro, prevenzione rischio infortuni, igiene e sicurezza.


Tale impegno si concretizza attraverso una specifica commissione bilaterale che avrà il compito di confrontarsi in tema di coinvolgimento e sensibilizzazione al tema di tutta la popolazione aziendale, di andamento degli eventi infortunistici, di iniziative di riduzione dei rischi.

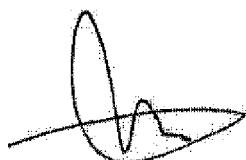
8. COMITATO COMPETITIVITA' E OPPORTUNITA'

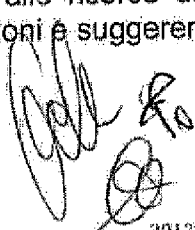
Viene istituito il comitato competitività con lo scopo di individuare i possibili meccanismi che permettano di formulare delle proposte relativamente a :

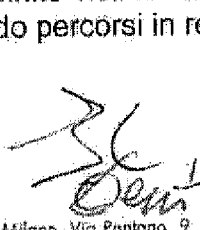
- valorizzazione della prestazione e della competitività del tempo lavoro,
- valorizzazione delle competenze maturate e riduzione della precarietà anche attraverso il ricorso a forme contrattuali come il part-time verticale e strumenti di ricorrenza del rapporto di lavoro.
- sviluppo delle professionalità e formazione: piani aziendali e partecipazione significativa dei lavoratori.
- estensione della possibilità di ricorso al part-time

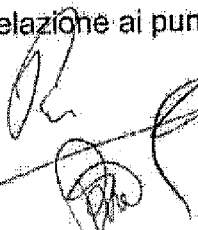
Il comitato farà ricorso alle risorse definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello proponendo soluzioni e suggerendo percorsi in relazione ai punti sopra citati.

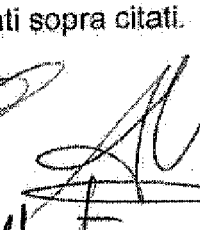

SC
M
B















ASSOLOMBARDA

Il comitato sarà composto per parte sindacale da 3 componenti delle RSU assistiti dalle Segreterie Nazionali.

Dopo il termine dei lavori del comitato, nel corso del primo successivo incontro utile di coordinamento nazionale, le Parti esamineranno le proposte e potranno adottare le eventuali iniziative.

Il Comitato ricercherà altresì le possibili soluzioni per consentire, attraverso il raggiungimento di un'intesa, di estendere il ticket restaurant al personale part-time della sede di Milano.

9. PREMIO VARIABILE

A fronte di un esame complessivo di quanto ha formato oggetto del contenuto economico dell'accordo valevole per il quadriennio precedente, le Parti concordano di rinnovare il premio in applicazione del Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 e dell'intesa nazionale di categoria del 13 gennaio 1994.

Rimane inalterato il principio della variabilità del PPV legata al conseguimento di risultati aziendali concreti.

Pertanto, le Parti riconoscono che il precedente accordo è ritenuto strumento applicabile per il quadriennio 2006-2009 sia pure intervenendo con le opportune e necessarie modifiche di messa a punto per renderlo sempre più aderente alla effettiva partecipazione dei lavoratori ed al perseguimento dei comuni obiettivi aziendali.

A tale proposito, le locali commissioni si adopereranno concretamente per facilitare la individuazione degli indicatori/obiettivi annuali che dovranno così trovare la loro definizione tassativamente entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno.

A livello locale saranno consentite intese finalizzate ad introdurre, in forma sperimentale e qualora se ne verifichino le condizioni, nuovi obiettivi – quali ad esempio Accordi che fissino obiettivi di reparto o di periodo inferiore ad un anno od altri ancora – con lo spirito di coinvolgere ancor meglio i lavoratori al raggiungimento dei risultati.

Un sistema di controllo da effettuarsi con cadenza periodica, relativo allo stato di avanzamento dei risultati attesi consentirà di rendere lo strumento di più facile lettura e gestibilità così da individuare in corso d'anno i possibili correttivi da apportare successivamente.

In coerenza con quanto affermato in premessa ed in particolare ai capitoli organizzazione del lavoro ed alla luce del bilancio positivo registrato sulla sperimentazione del precedente

quadriennio, le parti concordano che l'impianto del premio sarà distinto in due parti: redditività e parametri gestionali riferiti al sito di appartenenza per tutti i lavoratori.

Nell'ambito dei parametri gestionali viene inserito, con valore pari al 10% dell'importo definito, un insieme di obiettivi (uno o più d'uno) denominato quota C.T.L. volto a misurare la competitività del tempo lavoro ed a premiare comportamenti positivi in questo senso (esempi: riduzione straordinari, riduzione monte ferie residuo, altri obiettivi di miglioramento dell'efficienza del tempo lavoro, etc.).

Alla struttura sopra definita si sommerà, per i soli siti produttivi, il premio aggiuntivo specificatamente dedicato alla competitività produttiva.

Per i dettagli sui singoli aspetti si faccia riferimento agli allegati al presente accordo.

In relazione a quanto sopra, le Parti precisano che per il quadriennio 2006-2009 l'impianto mantiene la distribuzione, in termini di peso, tra il parametro della redditività (30%) ed i parametri gestionali (peso complessivo del 70%).

Il parametro Redditività, dato dal rapporto tra Utile Operativo Netto e Fatturato Netto, sarà considerato raggiunto al superamento della soglia minima pari allo 0,07.

Gli obiettivi dei parametri gestionali verranno proposti e definiti in sede locale entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno.

Per quanto riguarda gli obiettivi dei siti produttivi l'Azienda procederà ad una supervisione dei lavori prodotti nelle singole realtà al fine di garantire un equilibrio degli stessi all'interno dell'azienda, prima della definitiva ratifica.




Il premio variabile per il quadriennio 2006-2009 viene così definito:

1. Quota parametro redditività e parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)

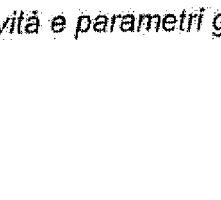
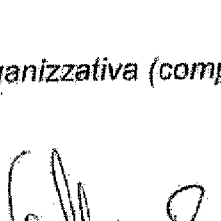
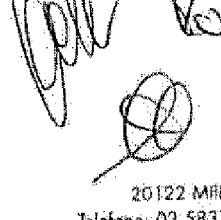
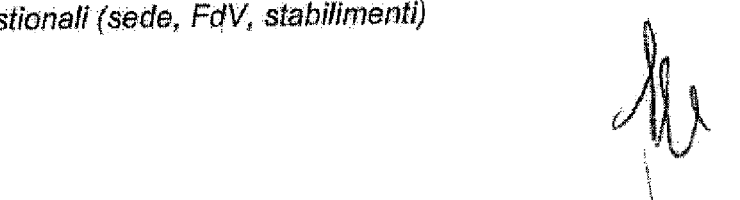
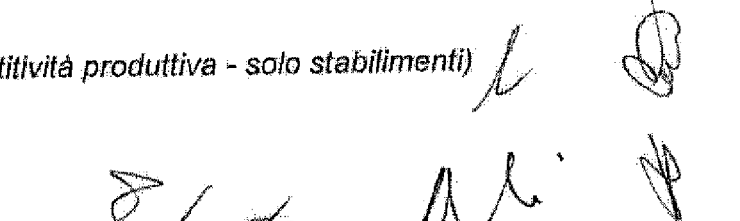
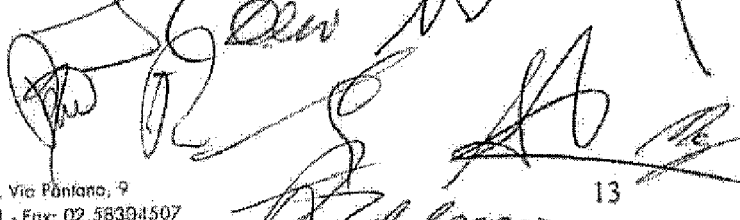
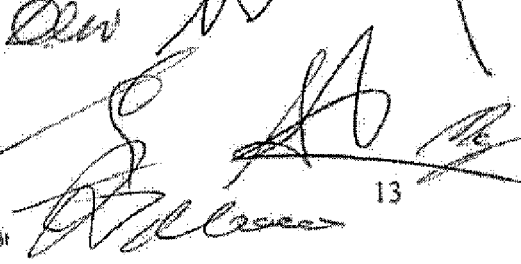
- 2006 : 1.400 euro
- 2007 : 1.400 euro
- 2008 : 1.500 euro
- 2009 : 1.700 euro

2. Quota per flessibilità organizzativa (competitività produttiva - solo stabilimenti)

- 2006 : 150 euro
- 2007 : 150 euro
- 2008 : 150 euro
- 2009 : 150 euro.



9.1 Modalità applicative

Il premio variabile verrà riconosciuto in valore non differenziato tra i vari livelli di inquadramento e verrà liquidato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio variabile verrà liquidato a tutti i lavoratori sia con contratto a tempo indeterminato che ai lavoratori a tempo determinato, purché abbiano superato il periodo di prova.

Ai lavoratori a tempo determinato presenti in azienda con un singolo rapporto di durata, il premio verrà liquidato nella misura pari al 50% del valore definito per l'anno di competenza.

Gli importi del premio saranno rapportati pro-rata in ragione dei dodicesimi di presenza. Per i lavoratori a tempo indeterminato che lasceranno l'azienda prima del mese di pagamento del premio variabile, il trattamento economico di riferimento è pari al 70% pro-quota dell'importo dell'anno di competenza.

Nei confronti del personale destinatario di appositi sistemi incentivanti (incentivi F.d.V. e MBO) trovano applicazione la quota redditività e la quota parametri gestionali, depurata della quota C.T.L., in quanto la natura specifica del sistema incentivante assolve alla funzione propria della quota C.T.L.

Pertanto tale quota C.T.L. va considerata assorbita, fino a concorrenza, nell'ambito del sistema incentivante.

Per i nuovi assunti sarà considerato rateo intero in fase di assunzione se questa avverrà entro il giorno 15 del mese; per i dimissionari sarà considerato rateo intero se l'uscita avverrà dopo il 15 del mese.

Ai lavoratori trasferiti definitivamente ad altra sede in corso d'anno, sarà liquidato il PPV proprio della sede in cui operano al momento della liquidazione.

Ai lavoratori dello STAC sarà attribuito il PPV della Sede di Milano.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio variabile in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]



ASSOLOMBARDA

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo del TFR.

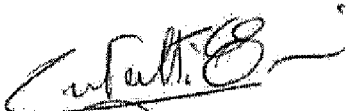
Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della L. 135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per quanto concerne la Direzione Provinciale Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

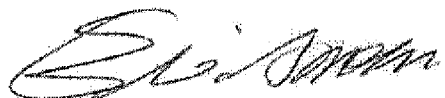
10. DURATA

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2009.

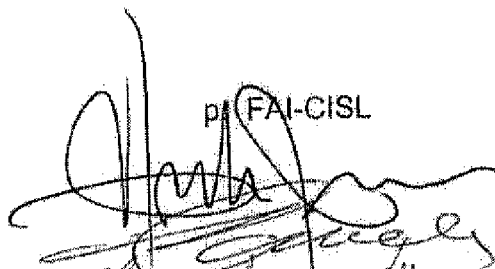
Letto, confermato e sottoscritto.

p. HEINEKEN ITALIA S.p.A.


Marco Ferrero
p. ASSOLOMBARDA

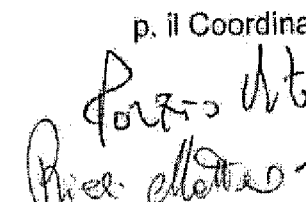
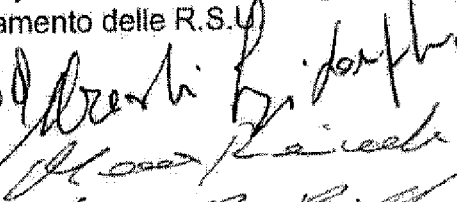
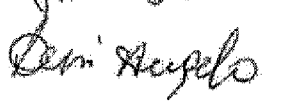



p. FAI-CISL

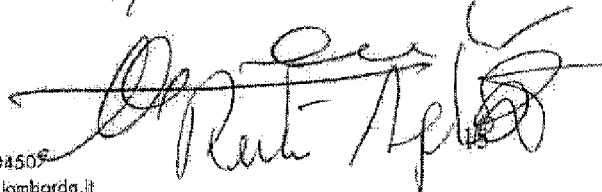

Fausto
p. FLAI-CGIL

p. UILA-UIL


Carlo
p. il Coordinamento delle R.S.U.


Paolo

Gian

Denis

Edo





Allegati – Schede per definizione obiettivi annuali nelle varie sedi

Unità Produttive

Redditività	30%	- Utile Operativo Netto / Fatturato Netto >=		
Qualità	10-30%		SI	NO
		- Obiettivi di qualità specifici di sito	... %	0% (*)
		- %	
- %			
C.T.L.	10%	- Obiettivi di Produttività del tempo lavoro (C.T.L.)		%
Costi	10%-30%	- Costi Fissi %	
		- Costi Variabili %	
		- %	
		- %	
Produttività	10%-30%		... %	
		- Rese linee	... %	
		- Obiettivi di produttività totale	... %	
		- %	

+

Flessibilità = Valore (... Euro) x Indice di competitività produttiva (segue)

(*) nel caso di riscontrati difetti gravi / incidenti.

[Handwritten signatures and initials]

Allegati - segue

Indice di Competitività produttiva

Misura la capacità di risposta alla domanda di produzione, per sua natura mutevole, in condizioni di equilibrio e sostenibilità del costo del lavoro e degli investimenti tecnici.

Si determina attraverso una tabella che incrocia la produttività in Alta Stagione, parametro indicativo dell'andamento del costo del lavoro e degli investimenti, con un parametro che dia indicazione della capacità di adeguare l'offerta di capacità produttiva alla domanda.

Questa capacità di risposta viene individuato nel parametro "delta turni", inteso come differenza tra i turni di lavoro necessari per rispondere alla produzione pianificata ed i turni di lavoro risultanti dagli assetti concordati.

Di conseguenza il parametro rispecchia il risultato del confronto sui programmi produttivi. In caso di esito non positivo del confronto entro i tempi e termini definiti nel par. 1.2 e di impossibilità di ricorrere all'ultra attività per i cambiamenti nelle richieste, esso assume valore=0.

I turni di lavoro si calcolano sommando tutti i turni di lavoro dei reparti fabbricazione e confezionamento del periodo di alta stagione.

La tabella per determinare l'indice è la seguente :

Indice di Competitività Produttiva			Produttività Alta Stagione			
			Obiettivi da definirsi nel sito			
Delta turni	Obiettivi da definirsi nel sito. 0 = 100%	100%	100%	85%	70%	0%
		100%	1,00	0,85	0,70	0,00
		85%	0,85	0,72	0,60	0,00
		70%	0,70	0,60	0,49	0,00
0%	0,00	0,00	0,00	0,00		

Gli obiettivi da raggiungere per questi due indicatori saranno determinati nel sito produttivo annualmente, in fase di inizio del confronto sui programmi produttivi, sulla base dei seguenti criteri generali:

- Rispetto della coerenza tra obiettivi e specifica missione produttiva dello stabilimento;
- Perseguimento del principio del miglioramento continuo;
- Perseguimento dell'obiettivo di incrementare negli anni la produttività del sito, al fine di mantenerne salda la competitività e sostenibilità;
- Il rispetto del principio di sostenibilità rispetto agli impegni determinati dalle vendite, impone alla negoziazione di sito un limite nella definizione dell'obiettivo delta turni. Pertanto la finestra di oscillazione 70%-100% di tale obiettivo non potrà determinare differenze in volumi di ettolitri producibili superiori al 3% dei volumi allocati al sito nel periodo in esame.

AS
SC
S

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SC
M
S
S

Allegati - segue

Forza di Vendita

Redditività	30%	- Utile Operativo Netto / Fatturato Netto $\geq 0,07$
Risultati	60%	- Vendite %
		- Fatturato %
		- Costi specifici della struttura commerciale %
		Obiettivi di produttività del tempo lavoro %
C.T.L.	10%	- Obiettivi di Produttività del tempo lavoro (C.T.L.) %

Sede e STAC

Redditività	30%	- Utile Operativo Netto / Fatturato Netto $\geq 0,07$
Supporto Unità Produttive	10%	Media Ponderata dei risultati relativi a qualità, costi, flessibilità ottenuti dalle Unità Produttive
Supporto Forza di Vendita	10%	Risultati relativi a vendite ottenuti dalla Forza di Vendita
C.T.L.	10%	- Obiettivi di Produttività del tempo lavoro (C.T.L.) %
Costi	40%	- Costi Fissi %
		- Costi Variabili %
		- %

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "Dem" and "18"]