



ASSOLOMBARDA

Addì 2 Settembre 2014 in Milano, presso l'Assolombarda

Tra

La Società HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Mario Perego e Gian Antonio Campi
assistita dall'Assolombarda in persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

la FAI-CISL nazionale presente nella persona dei sigg. Attilio Cornelli,
la FLAI-CGIL nazionale presente nella persona dei sigg. Mauro Macchiesi, Angelo Paoella
le Strutture Territoriali interessate

la UILA-UIL nazionale presente nella persona dei sigg. Pietro Pellegrini, Alice Mocci, Giulia Sbarbati

il coordinamento delle RSU

Premesso che:

La forte crisi economica che di fatto ha e sta colpendo il Paese già dall'ultimo triennio 2011 - 2013 ha sicuramente influenzato l'andamento dei risultati del Gruppo Heineken Italia all'interno del mercato alimentare che continua a presentare un'elevata dose d'incertezza sia nel canale tradizionale Horeca che in quello della Grande Distribuzione e che di fatto ha visto il Gruppo perdere purtroppo, anche se leggermente, quota di mercato.

I piani a medio e lungo termine del Gruppo pertanto si concentrano nel prossimo futuro nel consolidamento delle posizioni di mercato e nell'analisi a livello mondiale degli assetti come conseguenza delle ultime acquisizioni effettuate negli anni trascorsi; il programma "Brewing a Better Future" lanciato ormai nel corso dell'anno 2010, unitamente alla nuova visione WCBO (World Class Brewery Organization) che porterà gli stabilimenti Heineken in Italia ad essere sempre più competitivi non solo a livello italiano ma anche europeo ed internazionale sia dal punto di vista produttivo che qualitativo, saranno, in questo contesto, la strada che il Gruppo intende intraprendere per il consolidamento sul territorio. Heineken Italia vuole continuare ad essere riconosciuta quale Azienda Leader sul mercato, attenta alla qualità dei suoi prodotti ma anche alla sostenibilità del business sotto gli aspetti della responsabilità verso la società, con particolare attenzione alla sicurezza e verso l'ambiente. Le parti sociali sono quindi chiamate ad apportare il loro contributo in termini di progettualità e di idee, consapevoli del valore del fattore lavoro nel processo produttivo.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

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 rischi infortuni, igiene e sicurezza.

Tale impegno si potrà concretizzare attraverso una specifica commissione bilaterale appositamente composta da gli RLS e RSPP che avrà il compito di confrontarsi in tema di coinvolgimento e sensibilizzazione per tutta la popolazione aziendale, anche mediante il monitoraggio dell'andamento degli eventi infortunistici, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro e proponendo iniziative di riduzione dei rischi.

I lavori della Commissione saranno annualmente illustrati in sede di Coordinamento Nazionale per il contributo delle parti alla proposizione e condivisione delle modalità di stimolo alla responsabilità sociale e alla sostenibilità ambientale coniugandole con il consolidamento, la crescita aziendale e la crescita professionale del personale. Le parti quindi in sede di Coordinamento si confronteranno su obiettivi e sfide che, nell'ambito del programma di sviluppo della responsabilità sociale e della sostenibilità ambientale "Brewing a Better Future" lanciato dal Gruppo Heineken nel corso del 2010, possano fungere da stimolo e sviluppo per l'identificazione delle azioni più adatte alla realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nel programma stesso.

1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali sarà ancora di più, rispetto al passato, mantenere il buon livello raggiunto contemporaneamente ricercando spazi per un ulteriore aggiornamento.

Viene condiviso che la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di realizzare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali, possano farne sintesi in tempi funzionali alle esigenze del mercato.

In questo senso le Parti si sentono reciprocamente impegnate alla realizzazione di un sistema di Relazioni che consenta di governare i fenomeni e le problematiche anche locali, rispettando le priorità e le aspettative reciproche con l'obiettivo di ottenere, attraverso informazioni e azioni adeguate, una più efficace gestione.

Di seguito modalità e organi che sono impegnati nella realizzazione del sistema di Relazioni Avanzate atteso.

1.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le RSU rappresentano l'interlocutore sindacale per quanto riguarda le materie ad esse delegate dal CCNL, nonché l'interlocutore per negoziare le intese atte a garantire l'esigibilità delle soluzioni tecnico-organizzative e produttive (piani produttivi) come definito dal presente accordo.





ASSOLOMBARDA

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 attraverso il maggior coinvolgimento delle RSU.

1.2 Coordinamento Nazionale RSU

Viene ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL il quale avrà la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, nonché la definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità ricercando fattivamente soluzioni allorquando non trovino attuazione e applicazione positiva le trattative a livello locale. Nel seguito le prerogative afferenti le competenze del coordinamento :

A) informazione annuale.

Si terranno due incontri annuali, previsti di norma in autunno e in primavera, come di seguito riportato :

Nell'incontro autunnale saranno esaminate :

- le prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo per l'anno successivo;
- i volumi complessivi e i relativi impegni di produzione dell'anno successivo per ogni stabilimento;
- l'andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno successivo;
- la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale dell'anno in corso e le previsioni per l'anno successivo;
- eventuali necessari aggiornamenti rispetto a informazioni fornite al CAE
- andamento infortuni
- dati sui fondi contrattuali

L'incontro primaverile invece sarà dedicato, oltre che ad un rapido aggiornamento sull'andamento aziendale , ad approfondire specifici temi ritenuti delle parti particolarmente rilevanti per la congiuntura economica di riferimento e/o aziendali quali a mero titolo di esempio :

- Situazione del mercato con specifico riferimento a eventuali novità commerciali
- L'andamento occupazionale
- L'analisi circa eventuali situazioni di mancata intesa

Comune ad entrambi gli incontri del Coordinamento Nazionale sarà un momento dedicato all'aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento delle attività del gruppo inerenti miglioramenti ed efficienze produttive e o organizzative.

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 fasce retributive. Tutte le comunicazioni di convocazione e d'informazione per il Coordinamento Nazionale e la Delegazione Ristretta avranno come tramite le Segreterie Nazionali OO.SS.

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

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
20900 Lodi Via Haussmann 1/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
loidi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





ASSOLOMBARDA

Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 componente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo presente in ogni Unità Produttiva, pari alla data della stipula del presente accordo a 13 persone.

B) *Negoziazione del PPV di gruppo*

Definizione degli elementi normativi ed economici comuni a tutte le Unità produttive, sede e rete di vendita.

C) *Armonizzazione tra gli indirizzi definiti a livello di coordinamento e titolarità negoziati locali.*

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziali a livello di Coordinamento Nazionale al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

1.3 Delegazione Ristretta

Ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, viene riconfermata la funzione della Delegazione Ristretta Sindacale, di cui all'accordo del 16 luglio 1998, che 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.

La Delegazione Ristretta potrà essere convocata al fine di fronteggiare tempestivamente l'eventuale rapida evoluzione dello scenario macro-economico aziendale, anche tramite il ricorso a ulteriori eventuali specifiche sessioni che si terranno tra la direzione della Società e la Delegazione in aggiunta ai momenti informativi previsti, o per informazioni urgenti e aggiornamenti su progetti specifici per i quali non sia richiesta, nel momento in cui vengono presi in esame, alcuna verifica ulteriore tra le parti.

I componenti della delegazione ristretta saranno individuati tra 3 componenti delle segreterie nazionali e 3 componenti del coordinamento.

Note ai punti 1.2 e 1.3

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta, espletteranno il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo e non potranno essere sostituiti temporaneamente da altri componenti.

I componenti del Coordinamento RSU, della Delegazione Ristretta e delle OO.SS. s'impegnano a mantenere il segreto sulle notizie e informazioni che nel corso delle riunioni verranno qualificate dall'Azienda come riservate.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





1.4 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 riconferma 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.

1.5 RSU FdV

Le parti, nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione e consultazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza di Vendita.

Le parti quindi s'incontreranno a intervalli regolari di media almeno due volte l'anno con lo scopo anche di coinvolgere preventivamente la RSU per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema confort e sicurezza degli autoveicoli.

1.6 Comunicazione attraverso la rete Heineken

L'Azienda consente alle 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 tale proposito si richiama la regolamentazione concordata a titolo "Norme comportamentali per l'utilizzo degli strumenti di comunicazione elettronica attraverso la rete Heineken da parte delle RSU" nell'utilizzo dei sistemi di comunicazione per i quali valgono le policy aziendali e di Gruppo applicate normalmente ai dipendenti.

2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un continuo miglioramento dell'ottimale utilizzo degli impianti in relazione a una domanda che, da un lato, non si stima sarà contrassegnata da crescita, e dall'altro sarà maggiormente caratterizzata da una stagionalità meno determinabile in relazione alle mutanti condizioni climatiche e alle nuove dinamiche competitive del mercato.

La stagionalità dei consumi, insieme alla necessità di assicurare sempre un prodotto fresco e di elevata qualità sul mercato, implicano una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi al fine di soddisfare tali esigenze.

La differenza di domanda tra periodo invernale e periodo estivo può arrivare a richiedere un impegno degli impianti produttivi che in alcuni casi può più che significativamente aumentare rispetto a 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 attori per soddisfare la flessibilità necessaria.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials on the right margin.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.]



La pianificazione strategica e produttiva realizzata in questi ultimi anni ha consentito di sostenere la competitività del mercato. Si è oggettivamente riscontrato come tale capacità di competizione passi attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che necessariamente 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 proseguire nell'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. La stagionalità peraltro sempre più incerta sotto il profilo della durata e della collocazione nell'anno solare, richiede una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa da conseguire con il ricorso a forme organizzative sperimentate in questi ultimi anni e che di fatto hanno consentito e consentono una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso nonché l'introduzione di opportunità occupazionali.

L'esistenza di picchi e flessi produttivi, dovuti ad una sempre più spesso frenetica volatilità della richiesta del mercato, evidenzia la necessità di una costante informazione ed esame tra Direzione ed RSU per quanto attiene la richiesta di forme organizzative flessibili. E' necessario che il confronto atto a gestire le richieste di flessibilità organizzativa finalizzate a garantire la competitività sul mercato, avvenga entro tempi certi:

- entro novembre, in occasione del previsto incontro annuale di Coordinamento: comunicazione e informazione circa le previsioni su volumi produttivi previsti per il triennio e per l'anno successivo a livello di gruppo e di singolo sito
- entro marzo anno successivo: definizione delle intese utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impianti produttivi e conseguenti riflessi occupazionali, in linea generale varrà il criterio di non ripetere negoziazioni a fronte di situazioni immutate;
- in corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Fermo restando le necessità produttive e o di mercato non prevedibili, quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia di flessibilità degli orari, si conferma 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 la 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 alle forme organizzative sopra descritte possa essere attuato in un arco di tempo di massimo 6 mesi tendenzialmente tra marzo e agosto

L'Azienda comunicherà i piani produttivi in occasione dell'incontro autunnale di coordinamento. Successivamente a tale incontro, a livello di sito, comunicata tempestivamente la necessità di adottare uno o più degli strumenti sopraindicati, si avvierà l'esame congiunto con la RSU dell'unità interessata, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione. Tale confronto verrà svolto tramite le forme ed i tempi del percorso sopra definito per conseguire le relative intese da definirsi comunque entro il mese di aprile/febbraio di ciascun anno.



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.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino, in specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo e con reciproca soddisfazione le intese necessarie, nel periodo compreso tra il mese di Marzo e Aprile si terranno specifici incontri negoziali, a livello di coordinamento Nazionale composto da : RSU della unità produttiva interessata dalle Segreterie territoriali competenti e dalle Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA, al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal presente accordo in materia di organizzazione del lavoro.

Le parti convengono che nel periodo dedicato alla negoziazione sopra citata si osserverà un regime di moratoria con assenza di agitazioni sindacali, scioperi e blocco delle flessibilità.

Rispetto all'attuazione dei piani per produrre quanto preventivato e comunicato vale il principio che in linea generale saranno evitate negoziazioni ripetitive a fronte di situazioni immutate in termini di volumi e di schema turni attuato rispetto all'ultima intesa valida.

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.

Nel caso di vacatio contrattuale per sopravvenuta assenza di validità di accordo locale le modalità operative ed organizzative formeranno oggetto di specifico confronto a livello di sito, confronto da concludersi entro il mese di marzo dell'anno successivo alla vacatio stessa;

successivamente a tale data sarà cura del Coordinamento valutare le eventuali casistiche locali non ancora risolte allo scopo di indirizzarne la risoluzione richiamandosi al paragrafo 1 al punto 1.2 C) sopra descritto.

Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page.



3 PROFESSIONALITA'

In un contesto di mercato, segnato da riduzione della capacità remunerativa, la necessità di adeguare i modelli organizzativi al fine di renderli sostenibili, costituisce un'esigenza di primaria importanza.

In tale ottica, la costante ridefinizione dei contenuti professionali e del loro esercizio nell'ambito delle strutture produttive, richiede costante attenzione anche ai fini di mantenere aggiornati i livelli di occupazione dei lavoratori.

In tal senso l'esperienza della commissione bilaterale in ottica TPM, di cui si riconferma la sostanziale attualità anche in vista della nuova WCBO (World Class Brewing Organization) nonché il buon lavoro svolto sin ora, costituisce un patrimonio comune delle relazioni sindacali aziendali e si conferma essere lo strumento propedeutico per definire comuni basi di conoscenza necessarie ad una eventuale e proficua attività negoziale tra le parti.

Le parti pertanto confermano la costituzione e la composizione della commissione come definita con accordo del 11 luglio 2011 e si danno altresì atto che in occasione dell'incontro di coordinamento autunnale del c.a. sarà esaminato congiuntamente lo stato dei lavori sino ad allora svolti.

Successivamente a tale riesame la Commissione potrà proseguire i lavori progettuali al fine di giungere ad una successiva fase di prima sperimentazione sul campo.

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. Al fine di allineare ai più elevati standard di sicurezza l'operato di tutti gli attori che insistono nelle realtà produttive del gruppo, l'Azienda darà ai fornitori di servizi regolare e aggiornata informazione circa le norme e regolamenti generali di condotta proprie di Heineken informando circa la presenza di rischi specifici; richiederà altresì ai fornitori di servizi il documento di valutazione dei rischi onde evitare eventuali interferenze rispetto alla normale operatività quotidiana.

Qualora si verificasse la necessità di aumentare le competenze del personale impiegato da parte di fornitori di servizi rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e al capitolato di fornitura sarà interesse e impegno dell'Azienda intervenire sollecitando i fornitori affinché le mancanze siano colmate.

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



5 ASSISTENZA E PREVIDENZA

In coerenza con le pattuizioni precedentemente sottoscritte, a decorrere dal 1 gennaio 2015 tutti i lavoratori, ad esclusione dei lavoratori con qualifica di Quadro, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL dell'Industria Alimentare saranno iscritti al FASA così come regolamentato dal medesimo contratto.

Contestualmente cesserà il sistema di assistenza sanitaria istituito con accordo siglato nel 2007.

La confluenza di cui sopra determinerà un minor costo aziendale, che ogni anno sarà pari alla differenza tra l'ammontare speso nel corrente anno 2014 per il fondo sanitario HEINEKEN ed il costo annuale del FASA dei prossimi anni.

Le Parti convengono che la somma come sopra definita verrà destinata alla istituzione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a quella offerta dal FASA, mantenendo l'invarianza dei costi complessiva del sistema a carico dell'Azienda e rivolta esclusivamente ai dipendenti di Heineken Italia iscritti al fondo sanitario integrativo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti altresì convengono che tale risparmio mantenga finalità di welfare aziendale, a tal fine si conviene di costituire una commissione di studi paritetica non negoziale per monitorare l'evoluzione del welfare nazionale (CCNL) e conseguentemente identificare soluzioni di welfare aziendale ulteriori e non necessariamente rivolte a coperture esclusivamente di carattere sanitario.

La commissione elaborerà e presenterà le proprie proposte entro la vigenza del presente accordo.

6 FORMAZIONE, PARI OPPORTUNITA'

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

Viene ribadito l'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si impenna 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 continuerà ad essere posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentono di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo un'equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate.

Vengono confermate, in accordo tra le Parti, due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, fondo assistenza sanitaria e ALIFOND).



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.



In coerenza con quanto potrà emergere in tema di sviluppo professionale in occasione dei previsti incontri annuali di coordinamento, si esamineranno poi a livello locale le soluzioni formative e di sviluppo più adatte in relazione alle specifiche esigenze tecniche e organizzative.

A livello locale sarà fornita, relativamente alla situazione del sito, l'informativa di cui alla legge 198/2006

7 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORATIVA

Le parti concordano che la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli di vita privata sia sempre più punto di attenzione per una migliore qualità di vita e prestazione lavorativa insieme.

A tale scopo si evidenziano le seguenti opportunità :

- Vengono concesse 4 ore retribuite di permesso da usufruire, anche singolarmente, per visite pediatriche del figlio (0 - 14 anni) ed aumentate a tre giornate le attuali due retribuite previste per patologie gravi del figlio.
- Si conviene inoltre che verranno attuati percorsi formativi ad hoc per lavoratrici/lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale maternità/paternità con modalità da definirsi caso per caso.
- Flessibilità orari in entrata e uscita, da definire caso per caso, per i genitori di figli fino a tre anni per facilitare l'inserimento al nido.
- In coerenza con quanto previsto dall'art.1, comma 339, L.n. 228/2012 e dall'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con Interpello del n. 25 del 22 luglio del 2014, verrà concesso, previo riscontro in sede locale della fattibilità organizzativa e amministrativa il godimento del congedo parentale di maternità (ex maternità facoltativa) anche a gruppi di 4 ore anziché a giornata intera. In tale senso le parti concordano che i criteri di calcolo della base oraria, stante la frazionabilità massima definita in gruppi di 4 ore restano i medesimi applicati a oggi nel calcolo della indennità piena di 8 ore che rappresenta la ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana)

7.1 Sede di Milano e FdV

Per la Sede di Milano viene ritenuto positivo il percorso iniziato, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative, che ha prodotto la possibilità di attuare iniziative indirizzate alla valutazione di attivazione di meccanismi concordati di telelavoro, banca ore, percorsi di formazione specifici per agevolare il rientro da periodi di maternità/paternità nonché di valutazione circa l'utilizzo e l'estensione dell'istituto del part time. Nello specifico si ribadisce la volontà di attribuire al Coordinamento la possibilità di valutare e approvare le eventuali proposte che potranno scaturire da una Commissione Bilaterale locale che studierà e proporrà le modalità attuative rispetto a quanto sopra esposto.

Le Parti inoltre relativamente alla forza di vendita, nel condividere la politica sinora adottata di informazione e consultazione circa i temi propri e specifici dell'area commerciale, hanno condiviso la necessità di strutturare un percorso che favorisca un maggiore coinvolgimento tra le parti per avere uno scambio di informazioni preventivo e completo anticipando le possibili criticità. Tale percorso troverà compimento nella formulazione di un calendario annuale preventivo tra Azienda e RSU che recepisca gli eventuali temi di criticità e li inserisca in una programmazione condivisa. Tale calendario sarà di norma



condiviso entro il coordinamento di primavera. Le parti, per favorire una migliore gestione del tempo e degli spostamenti, hanno altresì condiviso la possibilità che l'Assemblea Sindacale della FdV avvenga di norma in coincidenza della Convention Commerciale annuale.

Le parti confermano altresì che l'attuale istituto del Job Posting interno, attivato e consolidato nel corso dell'anno 2013, ed istituito per dar vita ad una politica di mercato interno del lavoro, ha dato buoni risultati e pertanto viene considerato uno strumento utile e strutturato ai fini di ricercare piena occupazione favorendo la job-rotation, garantendo così crescita professionale.

7.2 Sede di Milano e FdV: osservatorio Valutazione e Competenze

Le parti hanno convenuto d'introdurre sulla specifica tematica relativa ai ruoli e allo sviluppo organizzativo della Sede di Milano e della Forza di Vendita un osservatorio locale al fine di approfondire conoscenze e tematiche legate agli strumenti di valutazione, alle competenze necessarie per la copertura dei ruoli organizzativi presenti in azienda e agli strumenti di sviluppo utili per incrementarle. Le Parti comunicheranno entro la prossima riunione di coordinamento i nominativi dei membri l'Osservatorio che sarà composto da 3 componenti di parte aziendale e 3 componenti di parte sindacale.

8 permessi volontariato

In coerenza con scopi e finalità del programma "Brewing a Better Future" le parti hanno concordato di facilitare l'utilizzo a scopo sociale di parte del tempo di lavoro delle persone per dare la possibilità di contribuire allo sviluppo del tessuto sociale in cui le persone vivono e lavorano grazie anche ad un attivo contributo dell'Azienda.

A tale scopo sarà possibile in forma sperimentale per gli anni 2014 e 2015 richiedere, annualmente, una giornata di permesso da dedicare ad attività di solidarietà e sviluppo sociale; il tempo di tale giornata sarà pariteticamente a carico dell'Azienda e del lavoratore. Le parti concordano di definire le modalità operative che dovranno considerare come prioritaria la partecipazione collettiva di gruppi di lavoratori entro il dicembre 2014.

9 PREMIO VARIABILE

Le parti concordano che rimanga inalterato il principio della variabilità del PPV legata al conseguimento di risultati sia aziendali concreti.

Pertanto, le Parti riconoscono che il precedente schema incentivante è ritenuto strumento applicabile per il triennio 2014-2016 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, locali Commissioni Tecniche faciliteranno l'individuazione degli indicatori/obiettivi annuali che dovranno così trovare la loro definizione entro il primo trimestre di ogni anno. Le Commissioni Tecniche, composte da persone competenti rispetto ai principali indicatori aziendali, potranno usufruire di specifici eventi formativi con lo scopo di accrescerne le competenze specifiche.

Il numero dei componenti la Commissione Tecnica è pari a 4 dei quali 2 componenti comunicati dalla locale RSU alla locale Direzione entro il mese di gennaio e 2 componenti nominati dall'Azienda. Una volta identificati gli indicatori/obiettivi annuali da parte della commissione, l'Azienda procederà alla comunicazione dei valori di riferimento per il raggiungimento degli indicatori/obiettivi.

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 degli anni trascorsi, le parti concordano che l'impianto del premio sarà distinto in due parti: redditività e parametri gestionali.

Nell'ambito dei parametri gestionali è confermato, con valore pari a 250,00 euro annui per l'intero triennio, 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, ecc.).

Alla struttura sopra definita si sommerà, per i soli siti produttivi, il premio aggiuntivo specificatamente dedicato alla competitività produttiva (Indice Competitività Produttiva, ICP).

Il parametro Redditività, dato dal rapporto tra Utile Operativo Netto e Fatturato Netto, sarà considerato raggiunto al raggiungimento della soglia minima pari a 0,09.

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

In sede di Coordinamento Nazionale primaverile le parti procederanno a una valutazione complessiva rispetto agli obiettivi attribuiti nelle singole realtà con l'ottica di anticipare ed evitare eventuali disomogeneità circa l'effettiva realizzabilità dei piani proposti.

Il premio variabile per il triennio 2014-2016 viene così definito:

1. quota parametro redditività, parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)
 - 2014: 2.030,00 Euro
 - 2015: 2.110,00 Euro
 - 2016: 2.175,00 Euro
2. quota per flessibilità organizzativa (indice competitività produttiva - solo stabilimenti)
 - 2014: 200,00 Euro
 - 2015: 200,00 Euro
 - 2016: 200,00 Euro

9.1 Modalità applicative

Il premio variabile è 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, fino ad un periodo massimo di 6 mesi, 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 (MBO, incentivi FdV) 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.

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 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.

Le parti riconoscono che le caratteristiche del premio variabile, così come costituito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto e a quanto previsto dalla circolare n°3/e del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle entrate, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 47 della L. 220/2010.

Struttura del PPV: Indice di Competitività Produttiva (ICP)

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 considerando anche la variabile "tempo di reazione"

Questo capacità di risposta viene individuata 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, unitamente al fattore "tempo di reazione" (Flessibilità)

Di conseguenza il parametro rispecchia il risultato del confronto sui programmi produttivi. In caso di esito non positivo del confronto entro il mese di aprile esso assume valore = 0 e nessuna cifra ICP verrà liquidata.

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			
			100%	85%	70%	0%
Delta turni	Obiettivi da definirsi nel sito. 0 = 100%	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



Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.



ASSOLOMBARDA

Gli obiettivi da raggiungere per questi due indicatori saranno determinati nel sito produttivo annualmente, in fase di inizio del confronto sui programmi produttivi ed entro quindi la fine del mese di aprile, 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

10 Durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

HEINEKEN ITALIA S.p.A.

ASSOLOMBARDA

FAI-CISL Nazionale

FLA-CGIL Nazionale

UILA-UIL Nazionale

Coordinamento RSU

Heineken Italia

ESEMPIO SCHEDA PPV ANNUALE

PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE - PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Valore di riferimento:

Parametri	Pesi (*)	Importo Euro	Obiettivo	Incidenza	Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)
REDDITTIVITA'	20%	valore di riferimento x peso dell'area	Profitto	100%	Vale quanto previsto nell'Accordo Integrativo

PARAMETRI GESTIONALI	80%	valore di riferimento x peso dell'area	Qualità (non raggiunto in caso di riscontrati gravi difetti / incidenti)		Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)							
			Costi	10%-30%	100%	85%	70%	0%	100%	85%	70%	0%
Produktivita	10%-30%		CTL : Utilizzo produttivo del tempo/lavoro (non si applica in caso di specifici sistemi incentivanti (FV - MBO)	250 Euro	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo
					obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo

(*) Dal 1° gennaio 2015 nuove percentuali 80 % 20 %, per l'anno 2014 rimangono le percentuali 70% 30 %

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the page, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom.



ASSOLOMBARDA

Addì 2 Settembre 2014 in Milano, presso l'Assolombarda

Tra

La Società HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Mario Perego e Gian Antonio Campi
assistita dall'Assolombarda in persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

la FAI-CISL nazionale presente nella persona dei sigg. Attilio Cornelli,
la FLAI-CGIL nazionale presente nella persona dei sigg. Mauro Macchiesi, Angelo Paoella
le Strutture Territoriali interessate

la UILA-UIL nazionale presente nella persona dei sigg. Pietro Pellegrini, Alice Mocci , Giulia Sbarbati

il coordinamento delle RSU

Premesso che:

La forte crisi economica che di fatto ha e sta colpendo il Paese già dall'ultimo triennio 2011 - 2013 ha sicuramente influenzato l'andamento dei risultati del Gruppo Heineken Italia all'interno del mercato alimentare che continua a presentare un'elevata dose d'incertezza sia nel canale tradizionale Horeca che in quello della Grande Distribuzione e che di fatto ha visto il Gruppo perdere purtroppo, anche se leggermente, quota di mercato.

I piani a medio e lungo termine del Gruppo pertanto si concentrano nel prossimo futuro nel consolidamento delle posizioni di mercato e nell'analisi a livello mondiale degli assetti come conseguenza delle ultime acquisizioni effettuate negli anni trascorsi; il programma "Brewing a Better Future" lanciato ormai nel corso dell'anno 2010 , unitamente alla nuova visione WCBO (World Class Brewery Organization) che porterà gli stabilimenti Heineken in Italia ad essere sempre più competitivi non solo a livello italiano ma anche europeo ed internazionale sia dal punto di vista produttivo che qualitativo, saranno, in questo contesto, la strada che il Gruppo intende intraprendere per il consolidamento sul territorio. Heineken Italia vuole continuare ad essere riconosciuta quale Azienda Leader sul mercato, attenta alla qualità dei suoi prodotti ma anche alla sostenibilità del business sotto gli aspetti della responsabilità verso la società, con particolare attenzione alla sicurezza e verso l'ambiente. Le parti sociali sono quindi chiamate ad apportare il loro contributo in termini di progettualità e di idee, consapevoli del valore del fattore lavoro nel processo produttivo.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

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 rischi infortuni, igiene e sicurezza.

Tale impegno si potrà concretizzare attraverso una specifica commissione bilaterale appositamente composta da gli RLS e RSPP che avrà il compito di confrontarsi in tema di coinvolgimento e sensibilizzazione per tutta la popolazione aziendale, anche mediante il monitoraggio dell'andamento degli eventi infortunistici, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro e proponendo iniziative di riduzione dei rischi.

I lavori della Commissione saranno annualmente illustrati in sede di Coordinamento Nazionale per il contributo delle parti alla proposizione e condivisione delle modalità di stimolo alla responsabilità sociale e alla sostenibilità ambientale coniugandole con il consolidamento, la crescita aziendale e la crescita professionale del personale. Le parti quindi in sede di Coordinamento si confronteranno su obiettivi e sfide che, nell'ambito del programma di sviluppo della responsabilità sociale e della sostenibilità ambientale "Brewing a Better Future" lanciato dal Gruppo Heineken nel corso del 2010, possano fungere da stimolo e sviluppo per l'identificazione delle azioni più adatte alla realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nel programma stesso.

1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali sarà ancora di più, rispetto al passato, mantenere il buon livello raggiunto contemporaneamente ricercando spazi per un ulteriore aggiornamento.

Viene condiviso che la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di realizzare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali, possano farne sintesi in tempi funzionali alle esigenze del mercato.

In questo senso le Parti si sentono reciprocamente impegnate alla realizzazione di un sistema di Relazioni che consenta di governare i fenomeni e le problematiche anche locali, rispettando le priorità e le aspettative reciproche con l'obiettivo di ottenere, attraverso informazioni e azioni adeguate, una più efficace gestione.

Di seguito modalità e organi che sono impegnati nella realizzazione del sistema di Relazioni Avanzate atteso.

1.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le RSU rappresentano l'interlocutore sindacale per quanto riguarda le materie ad esse delegate dal CCNL, nonché l'interlocutore per negoziare le intese atte a garantire l'esigibilità delle soluzioni tecnico-organizzative e produttive (piani produttivi) come definito dal presente accordo.





ASSOLOMBARDA

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 attraverso il maggior coinvolgimento delle RSU.

1.2 Coordinamento Nazionale RSU

Viene ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL il quale avrà la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, nonché la definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità ricercando fattivamente soluzioni allorquando non trovino attuazione e applicazione positiva le trattative a livello locale. Nel seguito le prerogative afferenti le competenze del coordinamento :

A) informazione annuale.

Si terranno due incontri annuali, previsti di norma in autunno e in primavera, come di seguito riportato :

Nell'incontro autunnale saranno esaminate :

- le prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo per l'anno successivo;
- i volumi complessivi e i relativi impegni di produzione dell'anno successivo per ogni stabilimento;
- l'andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno successivo;
- la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale dell'anno in corso e le previsioni per l'anno successivo;
- eventuali necessari aggiornamenti rispetto a informazioni fornite al CAE
- andamento infortuni
- dati sui fondi contrattuali

L'incontro primaverile invece sarà dedicato, oltre che ad un rapido aggiornamento sull'andamento aziendale , ad approfondire specifici temi ritenuti delle parti particolarmente rilevanti per la congiuntura economica di riferimento e/o aziendali quali a mero titolo di esempio :

- Situazione del mercato con specifico riferimento a eventuali novità commerciali
- L'andamento occupazionale
- L'analisi circa eventuali situazioni di mancata intesa

Comune ad entrambi gli incontri del Coordinamento Nazionale sarà un momento dedicato all'aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento delle attività del gruppo inerenti miglioramenti ed efficienze produttive e o organizzative.

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 fasce retributive. Tutte le comunicazioni di convocazione e d'informazione per il Coordinamento Nazionale e la Delegazione Ristretta avranno come tramite le Segreterie Nazionali OO.SS.

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

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
20900 Lodi Via Haussmann 1/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
loidi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





ASSOLOMBARDA

Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 componente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo presente in ogni Unità Produttiva, pari alla data della stipula del presente accordo a 13 persone.

B) Negoziazione del PPV di gruppo

Definizione degli elementi normativi ed economici comuni a tutte le Unità produttive, sede e rete di vendita.

C) Armonizzazione tra gli indirizzi definiti a livello di coordinamento e titolarità negoziati locali.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziati a livello di Coordinamento Nazionale al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

1.3 Delegazione Ristretta

Ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, viene riconfermata la funzione della Delegazione Ristretta Sindacale, di cui all'accordo del 16 luglio 1998, che 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.

La Delegazione Ristretta potrà essere convocata al fine di fronteggiare tempestivamente l'eventuale rapida evoluzione dello scenario macro-economico aziendale, anche tramite il ricorso a ulteriori eventuali specifiche sessioni che si terranno tra la direzione della Società e la Delegazione in aggiunta ai momenti informativi previsti, o per informazioni urgenti e aggiornamenti su progetti specifici per i quali non sia richiesta, nel momento in cui vengono presi in esame, alcuna verifica ulteriore tra le parti.

I componenti della delegazione ristretta saranno individuati tra 3 componenti delle segreterie nazionali e 3 componenti del coordinamento.

Note ai punti 1.2 e 1.3

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta, espletteranno il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo e non potranno essere sostituiti temporaneamente da altri componenti.

I componenti del Coordinamento RSU, della Delegazione Ristretta e delle OO.SS. s'impegnano a mantenere il segreto sulle notizie e informazioni che nel corso delle riunioni verranno qualificate dall'Azienda come riservate.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





1.4 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 riconferma 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.

1.5 RSU FdV

Le parti, nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione e consultazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza di Vendita.

Le parti quindi s'incontreranno a intervalli regolari di media almeno due volte l'anno con lo scopo anche di coinvolgere preventivamente la RSU per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema confort e sicurezza degli autoveicoli.

1.6 Comunicazione attraverso la rete Heineken

L'Azienda consente alle 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 tale proposito si richiama la regolamentazione concordata a titolo "Norme comportamentali per l'utilizzo degli strumenti di comunicazione elettronica attraverso la rete Heineken da parte delle RSU" nell'utilizzo dei sistemi di comunicazione per i quali valgono le policy aziendali e di Gruppo applicate normalmente ai dipendenti.

2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un continuo miglioramento dell'ottimale utilizzo degli impianti in relazione a una domanda che, da un lato, non si stima sarà contrassegnata da crescita, e dall'altro sarà maggiormente caratterizzata da una stagionalità meno determinabile in relazione alle mutanti condizioni climatiche e alle nuove dinamiche competitive del mercato.

La stagionalità dei consumi, insieme alla necessità di assicurare sempre un prodotto fresco e di elevata qualità sul mercato, implicano una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi al fine di soddisfare tali esigenze.

La differenza di domanda tra periodo invernale e periodo estivo può arrivare a richiedere un impegno degli impianti produttivi che in alcuni casi può più che significativamente aumentare rispetto a 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 attori per soddisfare la flessibilità necessaria.



La pianificazione strategica e produttiva realizzata in questi ultimi anni ha consentito di sostenere la competitività del mercato. Si è oggettivamente riscontrato come tale capacità di competizione passi attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che necessariamente 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 proseguire nell'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. La stagionalità peraltro sempre più incerta sotto il profilo della durata e della collocazione nell'anno solare, richiede una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa da conseguire con il ricorso a forme organizzative sperimentate in questi ultimi anni e che di fatto hanno consentito e consentono una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso nonché l'introduzione di opportunità occupazionali.

L'esistenza di picchi e flessi produttivi, dovuti ad una sempre più spesso frenetica volatilità della richiesta del mercato, evidenzia la necessità di una costante informazione ed esame tra Direzione ed RSU per quanto attiene la richiesta di forme organizzative flessibili. E' necessario che il confronto atto a gestire le richieste di flessibilità organizzativa finalizzate a garantire la competitività sul mercato, avvenga entro tempi certi:

- entro novembre, in occasione del previsto incontro annuale di Coordinamento: comunicazione e informazione circa le previsioni su volumi produttivi previsti per il triennio e per l'anno successivo a livello di gruppo e di singolo sito
- entro marzo anno successivo: definizione delle intese utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impianti produttivi e conseguenti riflessi occupazionali, in linea generale varrà il criterio di non ripetere negoziazioni a fronte di situazioni immutate;
- in corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Fermo restando le necessità produttive e o di mercato non prevedibili, quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia di flessibilità degli orari, si conferma 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 la 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 alle forme organizzative sopra descritte possa essere attuato in un arco di tempo di massimo 6 mesi tendenzialmente tra marzo e agosto

L'Azienda comunicherà i piani produttivi in occasione dell'incontro autunnale di coordinamento. Successivamente a tale incontro, a livello di sito, comunicata tempestivamente la necessità di adottare uno o più degli strumenti sopraindicati, si avvierà l'esame congiunto con la RSU dell'unità interessata, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione. Tale confronto verrà svolto tramite le forme ed i tempi del percorso sopra definito per conseguire le relative intese da definirsi comunque entro il mese di aprile/febbraio di ciascun anno.



ASSOLOMBARDA

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.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino, in specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo e con reciproca soddisfazione le intese necessarie, nel periodo compreso tra il mese di Marzo e Aprile si terranno specifici incontri negoziali, a livello di coordinamento Nazionale composto da : RSU della unità produttiva interessata dalle Segreterie territoriali competenti e dalle Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA, al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal presente accordo in materia di organizzazione del lavoro.

Le parti convengono che nel periodo dedicato alla negoziazione sopra citata si osserverà un regime di moratoria con assenza di agitazioni sindacali, scioperi e blocco delle flessibilità.

Rispetto all'attuazione dei piani per produrre quanto preventivato e comunicato vale il principio che in linea generale saranno evitate negoziazioni ripetitive a fronte di situazioni immutate in termini di volumi e di schema turni attuato rispetto all'ultima intesa valida.

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.

Nel caso di vacatio contrattuale per sopravvenuta assenza di validità di accordo locale le modalità operative ed organizzative formeranno oggetto di specifico confronto a livello di sito, confronto da concludersi entro il mese di marzo dell'anno successivo alla vacatio stessa;

successivamente a tale data sarà cura del Coordinamento valutare le eventuali casistiche locali non ancora risolte allo scopo di indirizzarne la risoluzione richiamandosi al paragrafo 1 al punto 1.2 C) sopra descritto.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





3 PROFESSIONALITA'

In un contesto di mercato, segnato da riduzione della capacità remunerativa, la necessità di adeguare i modelli organizzativi al fine di renderli sostenibili, costituisce un'esigenza di primaria importanza.

In tale ottica, la costante ridefinizione dei contenuti professionali e del loro esercizio nell'ambito delle strutture produttive, richiede costante attenzione anche ai fini di mantenere aggiornati i livelli di occupazione dei lavoratori.

In tal senso l'esperienza della commissione bilaterale in ottica TPM, di cui si riconferma la sostanziale attualità anche in vista della nuova WCBO (World Class Brewing Organization) nonché il buon lavoro svolto sin ora, costituisce un patrimonio comune delle relazioni sindacali aziendali e si conferma essere lo strumento propedeutico per definire comuni basi di conoscenza necessarie ad una eventuale e proficua attività negoziale tra le parti.

Le parti pertanto confermano la costituzione e la composizione della commissione come definita con accordo del 11 luglio 2011 e si danno altresì atto che in occasione dell'incontro di coordinamento autunnale del c.a. sarà esaminato congiuntamente lo stato dei lavori sino ad allora svolti.

Successivamente a tale riesame la Commissione potrà proseguire i lavori progettuali al fine di giungere ad una successiva fase di prima sperimentazione sul campo.

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. Al fine di allineare ai più elevati standard di sicurezza l'operato di tutti gli attori che insistono nelle realtà produttive del gruppo, l'Azienda darà ai fornitori di servizi regolare e aggiornata informazione circa le norme e regolamenti generali di condotta proprie di Heineken informando circa la presenza di rischi specifici; richiederà altresì ai fornitori di servizi il documento di valutazione dei rischi onde evitare eventuali interferenze rispetto alla normale operatività quotidiana.

Qualora si verificasse la necessità di aumentare le competenze del personale impiegato da parte di fornitori di servizi rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e al capitolato di fornitura sarà interesse e impegno dell'Azienda intervenire sollecitando i fornitori affinché le mancanze siano colmate.

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



5 ASSISTENZA E PREVIDENZA

In coerenza con le pattuizioni precedentemente sottoscritte, a decorrere dal 1 gennaio 2015 tutti i lavoratori, ad esclusione dei lavoratori con qualifica di Quadro, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL dell'Industria Alimentare saranno iscritti al FASA così come regolamentato dal medesimo contratto.

Contestualmente cesserà il sistema di assistenza sanitaria istituito con accordo siglato nel 2007.

La confluenza di cui sopra determinerà un minor costo aziendale, che ogni anno sarà pari alla differenza tra l'ammontare speso nel corrente anno 2014 per il fondo sanitario HEINEKEN ed il costo annuale del FASA dei prossimi anni.

Le Parti convengono che la somma come sopra definita verrà destinata alla istituzione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a quella offerta dal FASA, mantenendo l'invarianza dei costi complessiva del sistema a carico dell'Azienda e rivolta esclusivamente ai dipendenti di Heineken Italia iscritti al fondo sanitario integrativo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti altresì convengono che tale risparmio mantenga finalità di welfare aziendale, a tal fine si conviene di costituire una commissione di studi paritetica non negoziale per monitorare l'evoluzione del welfare nazionale (CCNL) e conseguentemente identificare soluzioni di welfare aziendale ulteriori e non necessariamente rivolte a coperture esclusivamente di carattere sanitario.

La commissione elaborerà e presenterà le proprie proposte entro la vigenza del presente accordo.

6 FORMAZIONE, PARI OPPORTUNITA'

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

Viene ribadito l'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si impenna 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 continuerà ad essere posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentono di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo un'equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate.

Vengono confermate, in accordo tra le Parti, due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, fondo assistenza sanitaria e ALIFOND).

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including large signatures at the top right and bottom right, and smaller initials scattered across the text.



In coerenza con quanto potrà emergere in tema di sviluppo professionale in occasione dei previsti incontri annuali di coordinamento, si esamineranno poi a livello locale le soluzioni formative e di sviluppo più adatte in relazione alle specifiche esigenze tecniche e organizzative.

A livello locale sarà fornita, relativamente alla situazione del sito, l'informativa di cui alla legge 198/2006

7 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORATIVA

Le parti concordano che la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli di vita privata sia sempre più punto di attenzione per una migliore qualità di vita e prestazione lavorativa insieme.

A tale scopo si evidenziano le seguenti opportunità :

- Vengono concesse 4 ore retribuite di permesso da usufruire, anche singolarmente, per visite pediatriche del figlio (0 - 14 anni) ed aumentate a tre giornate le attuali due retribuite previste per patologie gravi del figlio.
- Si conviene inoltre che verranno attuati percorsi formativi ad hoc per lavoratrici/lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale maternità/paternità con modalità da definirsi caso per caso.
- Flessibilità orari in entrata e uscita, da definire caso per caso, per i genitori di figli fino a tre anni per facilitare l'inserimento al nido.
- In coerenza con quanto previsto dall'art.1, comma 339, L.n. 228/2012 e dall'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con Interpello del n. 25 del 22 luglio del 2014, verrà concesso, previo riscontro in sede locale della fattibilità organizzativa e amministrativa il godimento del congedo parentale di maternità (ex maternità facoltativa) anche a gruppi di 4 ore anziché a giornata intera. In tale senso le parti concordano che i criteri di calcolo della base oraria, stante la frazionabilità massima definita in gruppi di 4 ore restano i medesimi applicati a oggi nel calcolo della indennità piena di 8 ore che rappresenta la ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana)

7.1 Sede di Milano e FdV

Per la Sede di Milano viene ritenuto positivo il percorso iniziato, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative, che ha prodotto la possibilità di attuare iniziative indirizzate alla valutazione di attivazione di meccanismi concordati di telelavoro, banca ore, percorsi di formazione specifici per agevolare il rientro da periodi di maternità/paternità nonché di valutazione circa l'utilizzo e l'estensione dell'istituto del part time. Nello specifico si ribadisce la volontà di attribuire al Coordinamento la possibilità di valutare e approvare le eventuali proposte che potranno scaturire da una Commissione Bilaterale locale che studierà e proporrà le modalità attuative rispetto a quanto sopra esposto.

Le Parti inoltre relativamente alla forza di vendita, nel condividere la politica sinora adottata di informazione e consultazione circa i temi propri e specifici dell'area commerciale, hanno condiviso la necessità di strutturare un percorso che favorisca un maggiore coinvolgimento tra le parti per avere uno scambio di informazioni preventivo e completo anticipando le possibili criticità. Tale percorso troverà compimento nella formulazione di un calendario annuale preventivo tra Azienda e RSU che recepisca gli eventuali temi di criticità e li inserisca in una programmazione condivisa. Tale calendario sarà di norma



condiviso entro il coordinamento di primavera. Le parti, per favorire una migliore gestione del tempo e degli spostamenti, hanno altresì condiviso la possibilità che l'Assemblea Sindacale della FdV avvenga di norma in coincidenza della Convention Commerciale annuale.

Le parti confermano altresì che l'attuale istituto del Job Posting interno, attivato e consolidato nel corso dell'anno 2013, ed istituito per dar vita ad una politica di mercato interno del lavoro, ha dato buoni risultati e pertanto viene considerato uno strumento utile e strutturato ai fini di ricercare piena occupazione favorendo la job-rotation, garantendo così crescita professionale.

7.2 Sede di Milano e FdV: osservatorio Valutazione e Competenze

Le parti hanno convenuto d'introdurre sulla specifica tematica relativa ai ruoli e allo sviluppo organizzativo della Sede di Milano e della Forza di Vendita un osservatorio locale al fine di approfondire conoscenze e tematiche legate agli strumenti di valutazione, alle competenze necessarie per la copertura dei ruoli organizzativi presenti in azienda e agli strumenti di sviluppo utili per incrementarle. Le Parti comunicheranno entro la prossima riunione di coordinamento i nominativi dei membri l'Osservatorio che sarà composto da 3 componenti di parte aziendale e 3 componenti di parte sindacale.

8 permessi volontariato

In coerenza con scopi e finalità del programma "Brewing a Better Future" le parti hanno concordato di facilitare l'utilizzo a scopo sociale di parte del tempo di lavoro delle persone per dare la possibilità di contribuire allo sviluppo del tessuto sociale in cui le persone vivono e lavorano grazie anche ad un attivo contributo dell'Azienda.

A tale scopo sarà possibile in forma sperimentale per gli anni 2014 e 2015 richiedere, annualmente, una giornata di permesso da dedicare ad attività di solidarietà e sviluppo sociale; il tempo di tale giornata sarà pariteticamente a carico dell'Azienda e del lavoratore. Le parti concordano di definire le modalità operative che dovranno considerare come prioritaria la partecipazione collettiva di gruppi di lavoratori entro il dicembre 2014.

9 PREMIO VARIABILE

Le parti concordano che rimanga inalterato il principio della variabilità del PPV legata al conseguimento di risultati sia aziendali concreti.

Pertanto, le Parti riconoscono che il precedente schema incentivante è ritenuto strumento applicabile per il triennio 2014-2016 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, locali Commissioni Tecniche faciliteranno l'individuazione degli indicatori/obiettivi annuali che dovranno così trovare la loro definizione entro il primo trimestre di ogni anno. Le Commissioni Tecniche, composte da persone competenti rispetto ai principali indicatori aziendali, potranno usufruire di specifici eventi formativi con lo scopo di accrescerne le competenze specifiche.

Il numero dei componenti la Commissione Tecnica è pari a 4 dei quali 2 componenti comunicati dalla locale RSU alla locale Direzione entro il mese di gennaio e 2 componenti nominati dall'Azienda. Una volta identificati gli indicatori/obiettivi annuali da parte della commissione, l'Azienda procederà alla comunicazione dei valori di riferimento per il raggiungimento degli indicatori/obiettivi.

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 degli anni trascorsi, le parti concordano che l'impianto del premio sarà distinto in due parti: redditività e parametri gestionali.

Nell'ambito dei parametri gestionali è confermato, con valore pari a 250,00 euro annui per l'intero triennio, 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, ecc.).

Alla struttura sopra definita si sommerà, per i soli siti produttivi, il premio aggiuntivo specificatamente dedicato alla competitività produttiva (Indice Competitività Produttiva, ICP).

Il parametro Redditività, dato dal rapporto tra Utile Operativo Netto e Fatturato Netto, sarà considerato raggiunto al raggiungimento della soglia minima pari a 0,09.

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

In sede di Coordinamento Nazionale primaverile le parti procederanno a una valutazione complessiva rispetto agli obiettivi attribuiti nelle singole realtà con l'ottica di anticipare ed evitare eventuali disomogeneità circa l'effettiva realizzabilità dei piani proposti.

Il premio variabile per il triennio 2014-2016 viene così definito:

1. quota parametro redditività, parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)
 - 2014: 2.030,00 Euro
 - 2015: 2.110,00 Euro
 - 2016: 2.175,00 Euro
2. quota per flessibilità organizzativa (indice competitività produttiva - solo stabilimenti)
 - 2014: 200,00 Euro
 - 2015: 200,00 Euro
 - 2016: 200,00 Euro

9.1 Modalità applicative

Il premio variabile è 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, fino ad un periodo massimo di 6 mesi, 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 (MBO, incentivi FdV) 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.

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 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.

Le parti riconoscono che le caratteristiche del premio variabile, così come costituito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto e a quanto previsto dalla circolare n°3/e del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle entrate, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 47 della L. 220/2010.

Struttura del PPV: Indice di Competitività Produttiva (ICP)

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 considerando anche la variabile "tempo di reazione"

Questo capacità di risposta viene individuata 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, unitamente al fattore "tempo di reazione" (Flessibilità)

Di conseguenza il parametro rispecchia il risultato del confronto sui programmi produttivi. In caso di esito non positivo del confronto entro il mese di aprile esso assume valore = 0 e nessuna cifra ICP verrà liquidata.

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			
			100%	85%	70%	0%
Delta turni	Obiettivi da definirsi nel sito. 0 = 100%	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



ASSOLOMBARDA

Gli obiettivi da raggiungere per questi due indicatori saranno determinati nel sito produttivo annualmente, in fase di inizio del confronto sui programmi produttivi ed entro quindi la fine del mese di aprile, 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

10 Durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

HEINEKEN ITALIA S.p.A.

ASSOLOMBARDA

FAI-CISL Nazionale

FLA-CGIL Nazionale

UILA-UIL Nazionale

Coordinamento RSU

Heineken Italia

ESEMPIO SCHEDA PPV ANNUALE

PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE - PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Valore di riferimento:

Parametri	Pesi (*)	Importo Euro	Obiettivo	Incidenza	Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)
REDDITTIVITA'	20%	valore di riferimento x peso dell'area	Profitto	100%	Vale quanto previsto nell'Accordo Integrativo

PARAMETRI GESTIONALI	80%	valore di riferimento x peso dell'area	Qualità (non raggiunto in caso di riscontrati gravi difetti / incidenti)		10%-30%	Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)			
			Costi	100%		85%	70%	0%	
Produktivita	10%-30%	100%	obiettivo	85%	70%	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo
			100%	85%	70%	0%	obiettivo	obiettivo	obiettivo
CTL : Utilizzo produttivo del tempo/lavoro (non si applica in caso di specifici sistemi incentivanti (FV - MBO)	250 Euro	100%	obiettivo	85%	70%	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo
			100%	85%	70%	0%	obiettivo	obiettivo	obiettivo

(*) Dal 1° gennaio 2015 nuove percentuali 80 % 20 %, per l'anno 2014 rimangono le percentuali 70% 30 %

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom and right side of the page, including a large signature 'Sani' and several initials.



ASSOLOMBARDA

Addì 2 Settembre 2014 in Milano, presso l'Assolombarda

Tra

La Società HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Mario Perego e Gian Antonio Campi
assistita dall'Assolombarda in persona del Sig. Alessandro Glisenti

e

la FAI-CISL nazionale presente nella persona dei sigg. Attilio Cornelli,
la FLAI-CGIL nazionale presente nella persona dei sigg. Mauro Macchiesi, Angelo Paoella
le Strutture Territoriali interessate

la UILA-UIL nazionale presente nella persona dei sigg. Pietro Pellegrini, Alice Mocci, Giulia Sbarbati

il coordinamento delle RSU

Premesso che:

La forte crisi economica che di fatto ha e sta colpendo il Paese già dall'ultimo triennio 2011 - 2013 ha sicuramente influenzato l'andamento dei risultati del Gruppo Heineken Italia all'interno del mercato alimentare che continua a presentare un'elevata dose d'incertezza sia nel canale tradizionale Horeca che in quello della Grande Distribuzione e che di fatto ha visto il Gruppo perdere purtroppo, anche se leggermente, quota di mercato.

I piani a medio e lungo termine del Gruppo pertanto si concentrano nel prossimo futuro nel consolidamento delle posizioni di mercato e nell'analisi a livello mondiale degli assetti come conseguenza delle ultime acquisizioni effettuate negli anni trascorsi; il programma "Brewing a Better Future" lanciato ormai nel corso dell'anno 2010, unitamente alla nuova visione WCBO (World Class Brewery Organization) che porterà gli stabilimenti Heineken in Italia ad essere sempre più competitivi non solo a livello italiano ma anche europeo ed internazionale sia dal punto di vista produttivo che qualitativo, saranno, in questo contesto, la strada che il Gruppo intende intraprendere per il consolidamento sul territorio. Heineken Italia vuole continuare ad essere riconosciuta quale Azienda Leader sul mercato, attenta alla qualità dei suoi prodotti ma anche alla sostenibilità del business sotto gli aspetti della responsabilità verso la società, con particolare attenzione alla sicurezza e verso l'ambiente. Le parti sociali sono quindi chiamate ad apportare il loro contributo in termini di progettualità e di idee, consapevoli del valore del fattore lavoro nel processo produttivo.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

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 rischi infortuni, igiene e sicurezza.

Tale impegno si potrà concretizzare attraverso una specifica commissione bilaterale appositamente composta da gli RLS e RSPP che avrà il compito di confrontarsi in tema di coinvolgimento e sensibilizzazione per tutta la popolazione aziendale, anche mediante il monitoraggio dell'andamento degli eventi infortunistici, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro e proponendo iniziative di riduzione dei rischi.

I lavori della Commissione saranno annualmente illustrati in sede di Coordinamento Nazionale per il contributo delle parti alla proposizione e condivisione delle modalità di stimolo alla responsabilità sociale e alla sostenibilità ambientale coniugandole con il consolidamento, la crescita aziendale e la crescita professionale del personale. Le parti quindi in sede di Coordinamento si confronteranno su obiettivi e sfide che, nell'ambito del programma di sviluppo della responsabilità sociale e della sostenibilità ambientale "Brewing a Better Future" lanciato dal Gruppo Heineken nel corso del 2010, possano fungere da stimolo e sviluppo per l'identificazione delle azioni più adatte alla realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nel programma stesso.

1 RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali sarà ancora di più, rispetto al passato, mantenere il buon livello raggiunto contemporaneamente ricercando spazi per un ulteriore aggiornamento.

Viene condiviso che la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di realizzare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali, possano farne sintesi in tempi funzionali alle esigenze del mercato.

In questo senso le Parti si sentono reciprocamente impegnate alla realizzazione di un sistema di Relazioni che consenta di governare i fenomeni e le problematiche anche locali, rispettando le priorità e le aspettative reciproche con l'obiettivo di ottenere, attraverso informazioni e azioni adeguate, una più efficace gestione.

Di seguito modalità e organi che sono impegnati nella realizzazione del sistema di Relazioni Avanzate atteso.

1.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le RSU rappresentano l'interlocutore sindacale per quanto riguarda le materie ad esse delegate dal CCNL, nonché l'interlocutore per negoziare le intese atte a garantire l'esigibilità delle soluzioni tecnico-organizzative e produttive (piani produttivi) come definito dal presente accordo.





ASSOLOMBARDA

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 attraverso il maggior coinvolgimento delle RSU.

1.2 Coordinamento Nazionale RSU

Viene ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale RSU con le OO.SS. nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL il quale avrà la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, nonché la definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità ricercando fattivamente soluzioni allorquando non trovino attuazione e applicazione positiva le trattative a livello locale. Nel seguito le prerogative afferenti le competenze del coordinamento :

A) informazione annuale.

Si terranno due incontri annuali, previsti di norma in autunno e in primavera, come di seguito riportato :

Nell'incontro autunnale saranno esaminate :

- le prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo per l'anno successivo;
- i volumi complessivi e i relativi impegni di produzione dell'anno successivo per ogni stabilimento;
- l'andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno successivo;
- la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale dell'anno in corso e le previsioni per l'anno successivo;
- eventuali necessari aggiornamenti rispetto a informazioni fornite al CAE
- andamento infortuni
- dati sui fondi contrattuali

L'incontro primaverile invece sarà dedicato, oltre che ad un rapido aggiornamento sull'andamento aziendale , ad approfondire specifici temi ritenuti delle parti particolarmente rilevanti per la congiuntura economica di riferimento e/o aziendali quali a mero titolo di esempio :

- Situazione del mercato con specifico riferimento a eventuali novità commerciali
- L'andamento occupazionale
- L'analisi circa eventuali situazioni di mancata intesa

Comune ad entrambi gli incontri del Coordinamento Nazionale sarà un momento dedicato all'aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento delle attività del gruppo inerenti miglioramenti ed efficienze produttive e o organizzative.

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 fasce retributive. Tutte le comunicazioni di convocazione e d'informazione per il Coordinamento Nazionale e la Delegazione Ristretta avranno come tramite le Segreterie Nazionali OO.SS.

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

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
20900 Lodi Via Haussmann 1/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
loidi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 componente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo presente in ogni Unità Produttiva, pari alla data della stipula del presente accordo a 13 persone.

B) *Negoziazione del PPV di gruppo*

Definizione degli elementi normativi ed economici comuni a tutte le Unità produttive, sede e rete di vendita.

C) *Armonizzazione tra gli indirizzi definiti a livello di coordinamento e titolarità negoziati locali.*

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino durante le specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo, con reciproca soddisfazione, le intese necessarie, si terranno specifici incontri anche negoziali a livello di Coordinamento Nazionale al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti.

1.3 Delegazione Ristretta

Ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, viene riconfermata la funzione della Delegazione Ristretta Sindacale, di cui all'accordo del 16 luglio 1998, che 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.

La Delegazione Ristretta potrà essere convocata al fine di fronteggiare tempestivamente l'eventuale rapida evoluzione dello scenario macro-economico aziendale, anche tramite il ricorso a ulteriori eventuali specifiche sessioni che si terranno tra la direzione della Società e la Delegazione in aggiunta ai momenti informativi previsti, o per informazioni urgenti e aggiornamenti su progetti specifici per i quali non sia richiesta, nel momento in cui vengono presi in esame, alcuna verifica ulteriore tra le parti.

I componenti della delegazione ristretta saranno individuati tra 3 componenti delle segreterie nazionali e 3 componenti del coordinamento.

Note ai punti 1.2 e 1.3

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta, espletteranno il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo e non potranno essere sostituiti temporaneamente da altri componenti.

I componenti del Coordinamento RSU, della Delegazione Ristretta e delle OO.SS. s'impegnano a mantenere il segreto sulle notizie e informazioni che nel corso delle riunioni verranno qualificate dall'Azienda come riservate.



1.4 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 riconferma 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.

1.5 RSU FdV

Le parti, nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione e consultazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza di Vendita.

Le parti quindi s'incontreranno a intervalli regolari di media almeno due volte l'anno con lo scopo anche di coinvolgere preventivamente la RSU per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema confort e sicurezza degli autoveicoli.

1.6 Comunicazione attraverso la rete Heineken

L'Azienda consente alle 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 tale proposito si richiama la regolamentazione concordata a titolo "Norme comportamentali per l'utilizzo degli strumenti di comunicazione elettronica attraverso la rete Heineken da parte delle RSU" nell'utilizzo dei sistemi di comunicazione per i quali valgono le policy aziendali e di Gruppo applicate normalmente ai dipendenti.

2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un continuo miglioramento dell'ottimale utilizzo degli impianti in relazione a una domanda che, da un lato, non si stima sarà contrassegnata da crescita, e dall'altro sarà maggiormente caratterizzata da una stagionalità meno determinabile in relazione alle mutanti condizioni climatiche e alle nuove dinamiche competitive del mercato.

La stagionalità dei consumi, insieme alla necessità di assicurare sempre un prodotto fresco e di elevata qualità sul mercato, implicano una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi al fine di soddisfare tali esigenze.

La differenza di domanda tra periodo invernale e periodo estivo può arrivare a richiedere un impegno degli impianti produttivi che in alcuni casi può più che significativamente aumentare rispetto a 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 attori per soddisfare la flessibilità necessaria.



La pianificazione strategica e produttiva realizzata in questi ultimi anni ha consentito di sostenere la competitività del mercato. Si è oggettivamente riscontrato come tale capacità di competizione passi attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che necessariamente 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 proseguire nell'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. La stagionalità peraltro sempre più incerta sotto il profilo della durata e della collocazione nell'anno solare, richiede una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa da conseguire con il ricorso a forme organizzative sperimentate in questi ultimi anni e che di fatto hanno consentito e consentono una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso nonché l'introduzione di opportunità occupazionali.

L'esistenza di picchi e flessi produttivi, dovuti ad una sempre più spesso frenetica volatilità della richiesta del mercato, evidenzia la necessità di una costante informazione ed esame tra Direzione ed RSU per quanto attiene la richiesta di forme organizzative flessibili. E' necessario che il confronto atto a gestire le richieste di flessibilità organizzativa finalizzate a garantire la competitività sul mercato, avvenga entro tempi certi:

- entro novembre, in occasione del previsto incontro annuale di Coordinamento: comunicazione e informazione circa le previsioni su volumi produttivi previsti per il triennio e per l'anno successivo a livello di gruppo e di singolo sito
- entro marzo anno successivo: definizione delle intese utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impianti produttivi e conseguenti riflessi occupazionali, in linea generale varrà il criterio di non ripetere negoziazioni a fronte di situazioni immutate;
- in corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Fermo restando le necessità produttive e o di mercato non prevedibili, quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia di flessibilità degli orari, si conferma 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 la 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 alle forme organizzative sopra descritte possa essere attuato in un arco di tempo di massimo 6 mesi tendenzialmente tra marzo e agosto

L'Azienda comunicherà i piani produttivi in occasione dell'incontro autunnale di coordinamento. Successivamente a tale incontro, a livello di sito, comunicata tempestivamente la necessità di adottare uno o più degli strumenti sopraindicati, si avvierà l'esame congiunto con la RSU dell'unità interessata, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione. Tale confronto verrà svolto tramite le forme ed i tempi del percorso sopra definito per conseguire le relative intese da definirsi comunque entro il mese di aprile/febbraio di ciascun anno.



ASSOLOMBARDA

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.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino, in specifiche negoziazioni nell'ambito delle proprie competenze di cui al presente accordo e con reciproca soddisfazione le intese necessarie, nel periodo compreso tra il mese di Marzo e Aprile si terranno specifici incontri negoziali, a livello di coordinamento Nazionale composto da : RSU della unità produttiva interessata dalle Segreterie territoriali competenti e dalle Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA, al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal presente accordo in materia di organizzazione del lavoro.

Le parti convengono che nel periodo dedicato alla negoziazione sopra citata si osserverà un regime di moratoria con assenza di agitazioni sindacali, scioperi e blocco delle flessibilità.

Rispetto all'attuazione dei piani per produrre quanto preventivato e comunicato vale il principio che in linea generale saranno evitate negoziazioni ripetitive a fronte di situazioni immutate in termini di volumi e di schema turni attuato rispetto all'ultima intesa valida.

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.

Nel caso di vacatio contrattuale per sopravvenuta assenza di validità di accordo locale le modalità operative ed organizzative formeranno oggetto di specifico confronto a livello di sito, confronto da concludersi entro il mese di marzo dell'anno successivo alla vacatio stessa;

successivamente a tale data sarà cura del Coordinamento valutare le eventuali casistiche locali non ancora risolte allo scopo di indirizzarne la risoluzione richiamandosi al paragrafo 1 al punto 1.2 C) sopra descritto.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

Integrativo anni 2014-2016





3 PROFESSIONALITA'

In un contesto di mercato, segnato da riduzione della capacità remunerativa, la necessità di adeguare i modelli organizzativi al fine di renderli sostenibili, costituisce un'esigenza di primaria importanza.

In tale ottica, la costante ridefinizione dei contenuti professionali e del loro esercizio nell'ambito delle strutture produttive, richiede costante attenzione anche ai fini di mantenere aggiornati i livelli di occupazione dei lavoratori.

In tal senso l'esperienza della commissione bilaterale in ottica TPM, di cui si riconferma la sostanziale attualità anche in vista della nuova WCBO (World Class Brewing Organization) nonché il buon lavoro svolto sin ora, costituisce un patrimonio comune delle relazioni sindacali aziendali e si conferma essere lo strumento propedeutico per definire comuni basi di conoscenza necessarie ad una eventuale e proficua attività negoziale tra le parti.

Le parti pertanto confermano la costituzione e la composizione della commissione come definita con accordo del 11 luglio 2011 e si danno altresì atto che in occasione dell'incontro di coordinamento autunnale del c.a. sarà esaminato congiuntamente lo stato dei lavori sino ad allora svolti.

Successivamente a tale riesame la Commissione potrà proseguire i lavori progettuali al fine di giungere ad una successiva fase di prima sperimentazione sul campo.

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. Al fine di allineare ai più elevati standard di sicurezza l'operato di tutti gli attori che insistono nelle realtà produttive del gruppo, l'Azienda darà ai fornitori di servizi regolare e aggiornata informazione circa le norme e regolamenti generali di condotta proprie di Heineken informando circa la presenza di rischi specifici; richiederà altresì ai fornitori di servizi il documento di valutazione dei rischi onde evitare eventuali interferenze rispetto alla normale operatività quotidiana.

Qualora si verificasse la necessità di aumentare le competenze del personale impiegato da parte di fornitori di servizi rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e al capitolato di fornitura sarà interesse e impegno dell'Azienda intervenire sollecitando i fornitori affinché le mancanze siano colmate.

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



5 ASSISTENZA E PREVIDENZA

In coerenza con le pattuizioni precedentemente sottoscritte, a decorrere dal 1 gennaio 2015 tutti i lavoratori, ad esclusione dei lavoratori con qualifica di Quadro, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL dell'Industria Alimentare saranno iscritti al FASA così come regolamentato dal medesimo contratto.

Contestualmente cesserà il sistema di assistenza sanitaria istituito con accordo siglato nel 2007.

La confluenza di cui sopra determinerà un minor costo aziendale, che ogni anno sarà pari alla differenza tra l'ammontare speso nel corrente anno 2014 per il fondo sanitario HEINEKEN ed il costo annuale del FASA dei prossimi anni.

Le Parti convengono che la somma come sopra definita verrà destinata alla istituzione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a quella offerta dal FASA, mantenendo l'invarianza dei costi complessiva del sistema a carico dell'Azienda e rivolta esclusivamente ai dipendenti di Heineken Italia iscritti al fondo sanitario integrativo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti altresì convengono che tale risparmio mantenga finalità di welfare aziendale, a tal fine si conviene di costituire una commissione di studi paritetica non negoziale per monitorare l'evoluzione del welfare nazionale (CCNL) e conseguentemente identificare soluzioni di welfare aziendale ulteriori e non necessariamente rivolte a coperture esclusivamente di carattere sanitario.

La commissione elaborerà e presenterà le proprie proposte entro la vigenza del presente accordo.

6 FORMAZIONE, PARI OPPORTUNITA'

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

Viene ribadito l'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si impenna 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 continuerà ad essere posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentono di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo un'equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate.

Vengono confermate, in accordo tra le Parti, due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, fondo assistenza sanitaria e ALIFOND).



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.



In coerenza con quanto potrà emergere in tema di sviluppo professionale in occasione dei previsti incontri annuali di coordinamento, si esamineranno poi a livello locale le soluzioni formative e di sviluppo più adatte in relazione alle specifiche esigenze tecniche e organizzative.

A livello locale sarà fornita, relativamente alla situazione del sito, l'informativa di cui alla legge 198/2006

7 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORATIVA

Le parti concordano che la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli di vita privata sia sempre più punto di attenzione per una migliore qualità di vita e prestazione lavorativa insieme.

A tale scopo si evidenziano le seguenti opportunità :

- Vengono concesse 4 ore retribuite di permesso da usufruire, anche singolarmente, per visite pediatriche del figlio (0 - 14 anni) ed aumentate a tre giornate le attuali due retribuite previste per patologie gravi del figlio.
- Si conviene inoltre che verranno attuati percorsi formativi ad hoc per lavoratrici/lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale maternità/paternità con modalità da definirsi caso per caso.
- Flessibilità orari in entrata e uscita, da definire caso per caso, per i genitori di figli fino a tre anni per facilitare l'inserimento al nido.
- In coerenza con quanto previsto dall'art.1, comma 339, L.n. 228/2012 e dall'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con Interpello del n. 25 del 22 luglio del 2014, verrà concesso, previo riscontro in sede locale della fattibilità organizzativa e amministrativa il godimento del congedo parentale di maternità (ex maternità facoltativa) anche a gruppi di 4 ore anziché a giornata intera. In tale senso le parti concordano che i criteri di calcolo della base oraria, stante la frazionabilità massima definita in gruppi di 4 ore restano i medesimi applicati a oggi nel calcolo della indennità piena di 8 ore che rappresenta la ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana)

7.1 Sede di Milano e FdV

Per la Sede di Milano viene ritenuto positivo il percorso iniziato, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative, che ha prodotto la possibilità di attuare iniziative indirizzate alla valutazione di attivazione di meccanismi concordati di telelavoro, banca ore, percorsi di formazione specifici per agevolare il rientro da periodi di maternità/paternità nonché di valutazione circa l'utilizzo e l'estensione dell'istituto del part time. Nello specifico si ribadisce la volontà di attribuire al Coordinamento la possibilità di valutare e approvare le eventuali proposte che potranno scaturire da una Commissione Bilaterale locale che studierà e proporrà le modalità attuative rispetto a quanto sopra esposto.

Le Parti inoltre relativamente alla forza di vendita, nel condividere la politica sinora adottata di informazione e consultazione circa i temi propri e specifici dell'area commerciale, hanno condiviso la necessità di strutturare un percorso che favorisca un maggiore coinvolgimento tra le parti per avere uno scambio di informazioni preventivo e completo anticipando le possibili criticità. Tale percorso troverà compimento nella formulazione di un calendario annuale preventivo tra Azienda e RSU che recepisca gli eventuali temi di criticità e li inserisca in una programmazione condivisa. Tale calendario sarà di norma



condiviso entro il coordinamento di primavera. Le parti, per favorire una migliore gestione del tempo e degli spostamenti, hanno altresì condiviso la possibilità che l'Assemblea Sindacale della FdV avvenga di norma in coincidenza della Convention Commerciale annuale.

Le parti confermano altresì che l'attuale istituto del Job Posting interno, attivato e consolidato nel corso dell'anno 2013, ed istituito per dar vita ad una politica di mercato interno del lavoro, ha dato buoni risultati e pertanto viene considerato uno strumento utile e strutturato ai fini di ricercare piena occupazione favorendo la job-rotation, garantendo così crescita professionale.

7.2 Sede di Milano e FdV: osservatorio Valutazione e Competenze

Le parti hanno convenuto d'introdurre sulla specifica tematica relativa ai ruoli e allo sviluppo organizzativo della Sede di Milano e della Forza di Vendita un osservatorio locale al fine di approfondire conoscenze e tematiche legate agli strumenti di valutazione, alle competenze necessarie per la copertura dei ruoli organizzativi presenti in azienda e agli strumenti di sviluppo utili per incrementarle. Le Parti comunicheranno entro la prossima riunione di coordinamento i nominativi dei membri l'Osservatorio che sarà composto da 3 componenti di parte aziendale e 3 componenti di parte sindacale.

8 permessi volontariato

In coerenza con scopi e finalità del programma "Brewing a Better Future" le parti hanno concordato di facilitare l'utilizzo a scopo sociale di parte del tempo di lavoro delle persone per dare la possibilità di contribuire allo sviluppo del tessuto sociale in cui le persone vivono e lavorano grazie anche ad un attivo contributo dell'Azienda.

A tale scopo sarà possibile in forma sperimentale per gli anni 2014 e 2015 richiedere, annualmente, una giornata di permesso da dedicare ad attività di solidarietà e sviluppo sociale; il tempo di tale giornata sarà pariteticamente a carico dell'Azienda e del lavoratore. Le parti concordano di definire le modalità operative che dovranno considerare come prioritaria la partecipazione collettiva di gruppi di lavoratori entro il dicembre 2014.

9 PREMIO VARIABILE

Le parti concordano che rimanga inalterato il principio della variabilità del PPV legata al conseguimento di risultati sia aziendali concreti.

Pertanto, le Parti riconoscono che il precedente schema incentivante è ritenuto strumento applicabile per il triennio 2014-2016 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, locali Commissioni Tecniche faciliteranno l'individuazione degli indicatori/obiettivi annuali che dovranno così trovare la loro definizione entro il primo trimestre di ogni anno. Le Commissioni Tecniche, composte da persone competenti rispetto ai principali indicatori aziendali, potranno usufruire di specifici eventi formativi con lo scopo di accrescerne le competenze specifiche.

Il numero dei componenti la Commissione Tecnica è pari a 4 dei quali 2 componenti comunicati dalla locale RSU alla locale Direzione entro il mese di gennaio e 2 componenti nominati dall'Azienda. Una volta identificati gli indicatori/obiettivi annuali da parte della commissione, l'Azienda procederà alla comunicazione dei valori di riferimento per il raggiungimento degli indicatori/obiettivi.

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 degli anni trascorsi, le parti concordano che l'impianto del premio sarà distinto in due parti: redditività e parametri gestionali.

Nell'ambito dei parametri gestionali è confermato, con valore pari a 250,00 euro annui per l'intero triennio, 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, ecc.).

Alla struttura sopra definita si sommerà, per i soli siti produttivi, il premio aggiuntivo specificatamente dedicato alla competitività produttiva (Indice Competitività Produttiva, ICP).

Il parametro Redditività, dato dal rapporto tra Utile Operativo Netto e Fatturato Netto, sarà considerato raggiunto al raggiungimento della soglia minima pari a 0,09.

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

In sede di Coordinamento Nazionale primaverile le parti procederanno a una valutazione complessiva rispetto agli obiettivi attribuiti nelle singole realtà con l'ottica di anticipare ed evitare eventuali disomogeneità circa l'effettiva realizzabilità dei piani proposti.

Il premio variabile per il triennio 2014-2016 viene così definito:

1. quota parametro redditività, parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)
 - 2014: 2.030,00 Euro
 - 2015: 2.110,00 Euro
 - 2016: 2.175,00 Euro
2. quota per flessibilità organizzativa (indice competitività produttiva - solo stabilimenti)
 - 2014: 200,00 Euro
 - 2015: 200,00 Euro
 - 2016: 200,00 Euro

9.1 Modalità applicative

Il premio variabile è 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, fino ad un periodo massimo di 6 mesi, 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 (MBO, incentivi FdV) 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.

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 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.

Le parti riconoscono che le caratteristiche del premio variabile, così come costituito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto e a quanto previsto dalla circolare n°3/e del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle entrate, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 47 della L. 220/2010.

Struttura del PPV: Indice di Competitività Produttiva (ICP)

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 considerando anche la variabile "tempo di reazione"

Questo capacità di risposta viene individuata 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, unitamente al fattore "tempo di reazione" (Flessibilità)

Di conseguenza il parametro rispecchia il risultato del confronto sui programmi produttivi. In caso di esito non positivo del confronto entro il mese di aprile esso assume valore = 0 e nessuna cifra ICP verrà liquidata.

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			
			100%	85%	70%	0%
Delta turni	Obiettivi da definirsi nel sito. 0 = 100%	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



Handwritten signatures and initials in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.



ASSOLOMBARDA

Gli obiettivi da raggiungere per questi due indicatori saranno determinati nel sito produttivo annualmente, in fase di inizio del confronto sui programmi produttivi ed entro quindi la fine del mese di aprile, 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

10 Durata

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2016.

Letto, confermato e sottoscritto

HEINEKEN ITALIA S.p.A.

ASSOLOMBARDA

FAI-CISL Nazionale

FLA-CGIL Nazionale

UILA-UIL Nazionale

Coordinamento RSU

Heineken Italia

ESEMPIO SCHEDA PPV ANNUALE

PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE - PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Valore di riferimento:

Parametri	Pesi (*)	Importo Euro	Obiettivo	Incidenza	Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)
REDDITTIVITA'	20%	valore di riferimento x peso dell'area	Profitto	100%	Vale quanto previsto nell'Accordo Integrativo

PARAMETRI GESTIONALI	80%	valore di riferimento x peso dell'area	Qualità (non raggiunto in caso di riscontrati gravi difetti / incidenti)		Valori di riferimento (raggiungimento obiettivo)					
			Costi	10%-30%	100%	85%	70%	0%		
PARAMETRI GESTIONALI	80%	valore di riferimento x peso dell'area	Produttività	10%-30%	100%	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo
			CTL : Utilizzo produttivo del tempo/lavoro (non si applica in caso di specifici sistemi incentivanti (FV - MBO)	250 Euro	100%	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo	obiettivo

(*) Dal 1° gennaio 2015 nuove percentuali 80 % 20 %, per l'anno 2014 rimangono le percentuali 70% 30 %

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom and right side of the page, including a large signature 'Sani' and several initials.