

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Addì 20 Giugno 2022

TRA

la Società Heinz Italia S.p.A. rappresentata da Valeria Ferrari, anche in presenza di Maria Antonietta Muccitelli e Gennaro Maticena, assistita da Unindustria nelle persone di Vespasiano Di Spirito e Chiara Zinno

E

le strutture Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil in persona, rispettivamente, dei Sigg.ri Alessandro Alcaro, Marco Gentile, Giorgio Carra, presenti le strutture Territoriali dei siti interessati, in assistenza al coordinamento delle Rsu aziendali, è stato raggiunto il seguente accordo.

Premesse

Il presente rinnovo del contratto integrativo aziendale si inserisce in un momento storico di grandi cambiamenti alcuni dei quali senza precedenti sotto molteplici punti di vista, non escluso l'ambito lavorativo nonché quello sociale. L'azienda, pertanto, ha dovuto affrontare le varie situazioni create e la continua evoluzione delle stesse, con notevole spirito innovativo sia a livello di iniziative che di soluzioni da adottare al fine di salvaguardare in primis la salute dei lavoratori ed anche i luoghi in cui gli stessi hanno prestato la loro attività lavorativa e cercando di conciliare il tutto con il perseguimento del business aziendale. L'azienda riconosce il grande impegno che i lavoratori hanno profuso ed il loro spirito di

adesione al fine di andare tutti nella stessa direzione e di aver superato le difficoltà che si sono presentate. E' innegabile che sia l'azienda che i lavoratori vengono da anni particolarmente difficili e situazioni complicate e che entrambi questi aspetti sono stati affrontati e superati nel migliore dei modi da ambo le parti. Tali avvenimenti hanno riguardato sia la sede di Segrate che la sede di Latina, con le naturali differenze, ma in entrambe le realtà vi è stata la massima condivisione e collaborazione per affrontare e superare le difficoltà che si sono presentate. Quanto sopra ha determinato nuove sfide per il futuro, sfide che l'azienda, con l'aiuto e la collaborazione dei lavoratori, intende affrontare e vincere, aumentando ulteriormente la competitività ed andando a conquistare nuove fasce di mercato in modo da potersi adeguare alle nuove realtà sempre più dinamiche e globalizzate. Inoltre, bisogna anche ricordare che la situazione pandemica affrontata si è inserita in un lasso temporale ed in un contesto in cui l'azienda, per il sito di produzione di Latina, aveva avviato un importante percorso di ristrutturazione e riorganizzazione, anche mediante un condiviso e costruttivo confronto con le OO.SS. territoriali che aveva portato ad uno strutturato accordo con le Istituzioni, che hanno dato il loro contributo e vigilato al rispetto degli accordi e nello specifico con il Ministero dello Sviluppo Economico e con la Regione Lazio. Tale intervento si era reso necessario al fine di aggiornare ed allineare il processo produttivo ai massimi criteri di efficienza. L'Azienda ha cercato, per quanto possibile, di andare incontro alle esigenze dei lavoratori che hanno aderito al piano di incentivazione con reciproca soddisfazione, al fine di evitare la ripresa di risoluzioni traumatiche dei rapporti in essere.

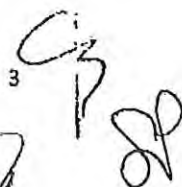
La già accennata peculiarità del periodo storico vissuto e dovuto alla pandemia da Covid19 ha comportato un notevole impatto sui costi generali e di conseguenza anche su quelli aziendali che non potevano in alcun modo essere previsti. Infatti, è ormai noto, purtroppo, l'incremento dei costi in termini di approvvigionamento di molteplici materie prime, tra cui quello dell'energia, fattispecie che hanno indotto lo stesso Governo ad intervenire con sgravi e bonus, anche se non è possibile prevedere la durata e l'effettivo impatto che i provvedimenti Governativi potranno avere in capo alle aziende. Inoltre, pur avendo preso atto della fine dello stato di emergenza, ma non della pandemia, deve comunque tenersi in considerazione che non è ancora dato sapere l'impatto che il virus potrà tornare ad avere nella stagione autunno/inverno prossimo con un ulteriore impatto economico su tali aspetti messi già a dura prova in questi ultimi anni. Lo stesso conflitto bellico che in questo momento storico sta riguardando in un certo senso l'Europa, atteso il coinvolgimento della Russia e

dell'Ucraina nonché in via indiretta l'interessamento di altri Paesi limitrofi e non, potrebbe avere nel breve/medio periodo dei notevoli impatti su una molteplicità di elementi sia dal punto di vista produttivo, a causa dell'approvvigionamento delle materie prime di cui la Russia è fornitrice quasi a livello monopolistico, obbligando il nostro Paese alla ricerca di valide alternative, sia in termini di consumi dei prodotti.

In tale contesto già particolarmente difficile e complicato, si è inserito un nuovo elemento dato dall'incremento dell'inflazione che sta producendo effetti significativi, sia per i lavoratori che per l'azienda, considerando che i fattori alla base dell'aumento dei prezzi sono difficilmente risolvibili nel breve periodo. L'incremento del costo della vita da un lato e del costo delle materie prime dall'altro, con specifico riferimento all'aumento dei costi dell'olio di girasole, definiscono uno scenario senza precedenti, difficile da prevedere per via delle diverse variabili in continua evoluzione, in cui si inseriscono previsioni di crescita dei volumi produttivi che recuperando i volumi persi nel mercato russo lasciano ben sperare per un miglioramento futuro del sito. Le parti si ripropongono di costruire un clima di condivisione e trasparenza sui piani di gestione del business con l'obiettivo di rispondere alle sollecitazioni del mercato e di migliorarne la competitività, in ottica di rafforzamento della posizione del Gruppo in Italia, della valorizzazione delle risorse umane e di una sempre maggiore attenzione alla qualità dei processi di lavorazione e del prodotto.

Relazioni Industriali

L'azienda conferma e ribadisce la propria disponibilità ad un rinnovato confronto sindacale in continuità con le Relazioni Industriali avutesi, basate sul confronto, sulla correttezza e trasparenza reciproca, nonché su adeguati tempi di interpellato e di risposta. Si conferma, altresì, la disponibilità al confronto previsto negli incontri di coordinamento nazionale secondo le tempistiche e le modalità già in essere. Quanto sopra deve essere volto a creare un percorso condiviso e proattivo al fine di poter condividere le soluzioni che possano soddisfare entrambe le parti per poter perseguire e raggiungere gli obiettivi prefissati per una crescita aziendale che potrà avere solo effetti positivi anche nei confronti dei lavoratori. Oltre al rispetto delle tempistiche sopra evidenziate in merito agli incontri da avere, l'azienda si rende disponibile ad approfondire tematiche oggetto di tale incontro, quali investimenti, prospettive produttive e di espansione, indicazioni sulla forza lavoro dipendente presente anche con



riferimento alla formazione e sugli appalti in essere nonché altri argomenti da approfondire anche nelle opportune sedi che si potranno condividere.

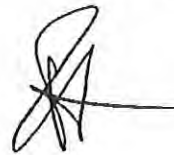
Coordinamento nazionale delle RSU di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-UIL (livello centrale nazionale)

Alla luce di quanto definito e concordato negli accordi precedenti vengono ribaditi ruolo ed importanza del Coordinamento delle RSU, con la presenza delle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila e territoriali di riferimento, come interlocutori dell'azienda per tematiche di carattere generale, secondo il principio della non ripetitività e della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa nonché di analisi congiunta dei programmi della società sulla scorta delle informative fornite.

Durante l'incontro annuale di Coordinamento nazionale, da svolgersi entro la fine del primo trimestre di ogni singolo anno, saranno affrontate le tematiche connesse agli argomenti che seguono:

- Linee guida di politica generale e commerciale;
- Quadro generale relativo ad investimenti e strategie di ricerca e sviluppo dei prodotti;
- Investimenti tecnologici relativi ai processi di produzione
- Prospettive e struttura occupazionale anche con riferimento ai rapporti a termine, in somministrazione ed ai tirocini attivati;
- Politiche generali di formazione del personale;
- Politiche generali sulla qualità del prodotto e sicurezza sul lavoro;
- Inquadramento professionale;
- Politiche di genere;
- Analisi delle attività svolte dal CAE.

Al fine di costituire un dialogo proficuo e costruttivo, orientativamente 5 giorni prima della data fissata per l'incontro con il Coordinamento, e compatibilmente con la possibilità di



reperire per tempo informazioni specifiche, l'Azienda si impegna a fornire – in via riservata – alle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila una sintesi del documento che sarà oggetto dell'incontro di Coordinamento.

Nella prospettiva sopra indicata si conferma per il prossimo biennio il Coordinamento della RSU. Tale coordinamento viene definito nel numero massimo di 6 componenti (di cui 3 per la sede di Latina e 3 per la sede di Segrate). A tale livello è altresì assegnato, alle naturali scadenze, il confronto sull'andamento generale dell'Azienda e conseguentemente l'andamento degli obiettivi del Premio di Partecipazione.

R.S.U. (livello di Stabilimento Produttivo e di Sede Commerciale)

Il livello di Stabilimento Produttivo e di Sede Commerciale, che avrà come riferimento la RSU e le strutture sindacali territoriali, affronterà le tematiche gestionali assegnate dagli accordi di Gruppo e dal CCNL.

Il livello centrale e quello di sito affronteranno materie e questioni tra loro distinte e non ripetitive, anche al fine di evitare sovrapposizioni ai vari livelli del confronto. Le Parti confermano l'assegnazione ai tavoli di sito delle competenze relative alle situazioni ed alle materie di rilevanza locale, tenuto conto delle peculiarità soggettive con cui essi possono affrontare le specificità di ciascuna struttura organizzativa di sito.

L'azienda si impegna ad incontrare la RSU e le strutture territoriali su specifica richiesta, in ognuno dei siti, qualora sia necessario un ulteriore approfondimento su temi affrontati in sede di Coordinamento Nazionale inerenti l'organizzazione del lavoro, gli investimenti per l'anno in corso, i piani di business specifici per aspetti commerciali o produttivi che interessano il singolo sito.

Si conferma inoltre, da parte della RSU e delle OO.SS. stipulanti, l'attuale utilizzo della bacheca sindacale secondo le modalità già in essere. L'azienda conferma, inoltre, la massima disponibilità alla creazione di un supporto digitale che possa facilitare la comunicazione.

In relazione ai contenuti pubblicabili, al diritto di affissione ed alle eventuali responsabilità di legge, l'utilizzo della bacheca elettronica sindacale è regolato dalle stesse previsioni vigenti per la bacheca fisica, comunque, mantenuta in essere.



Investimenti e prospettive

In applicazione di quanto previsto dal CCNL le Parti confermano di aver svolto gli adempimenti informativi relativi agli investimenti, ai programmi produttivi e commerciali e all'andamento dei mercati e dei prodotti per l'esercizio fiscale anno 2021.

Sono state illustrate le linee tendenziali delle strategia produttiva, tecnologiche, di qualità e ricerca, le politiche commerciali e distributive. Analogo confronto verrà attivato anche per i successivi esercizi fiscali. In tale ambito assumono particolare rilievo:

- La conferma ed incremento degli investimenti tecnologici, di struttura, di servizi e di sicurezza relativi ai siti, necessari per mantenere il massimo livello di qualità, efficienza e flessibilità produttive;
- Lo sforzo dell'azienda per aumentare gli investimenti commerciali e tecnologici, in particolare nel lancio di prodotti innovativi e nuove tecnologie di produzione;
- L'analisi e lo studio di nuovi progetti di miglioramento continuo dei livelli di efficienza nell'ambito dell'intera filiera organizzativa e produttiva che permettano di assorbire gli aumenti di costo legati a fenomeni inflattivi ed alle dinamiche dei mercati delle materie prime;
- La conferma degli investimenti in ricerca e sviluppo, finalizzati sia al miglioramento e all'innovazione delle caratteristiche dei prodotti attuali e nuovi, sia alla ricerca delle migliori economie di processo e di gestione, anche attraverso progetti di collaborazione con Università ed Istituti di Ricerca esterni, nonché attraverso progetti di finanziamento pubblico.

Le parti concordano, inoltre, che anche in sede di Coordinamento Nazionale saranno oggetto di confronto l'avanzamento dei progetti specifici di ricerca, le localizzazioni e la rilevanza degli investimenti, le prospettive di quelli da destinare alla ricerca in generale e l'innovazione di prodotto e di processo negli stabilimenti.



Commissioni Bilaterali:

Le Parti convengono sull'importanza di utilizzare l'istituto della Commissione Paritetica come strumento in grado di favorire un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione delle problematiche aziendali.

Le Parti confermano, inoltre, che il compito di una Commissione bilaterale è quello di approfondire in sede tecnica la reciproca conoscenza degli argomenti concordemente ritenuti rilevanti per le relazioni industriali, anche con l'intento di creare presupposti istruttori che possano agevolare la condivisione di decisioni operative di intervento.


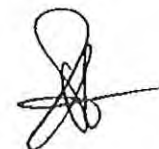
Ad ogni modo, le Parti convengono la costituzione di una Commissione Bilaterale con riferimento al welfare, attesa la peculiarità dell'argomento e dei risvolti che tale ambito produce. Tale Commissione sarà costituita, a livello territoriale, da un rappresentante per ogni sigla sindacale, dal Responsabile del Personale e/o suo delegato che si riunirà con cadenza trimestrale e su ordine del giorno specifico sui temi da affrontare, tra i quali riesaminare il sistema di Flexible Benefits attualmente messo a disposizione per garantirne la massima corrispondenza con i fabbisogni del personale e delle loro famiglie e la sua fruibilità; monitorarne l'adesione, la sua fruizione e le eventuali problematiche che dovessero presentarsi in materia.

Formazione RSU

Si conviene sull'utilità di un progetto formativo per le RSU, da attuarsi per moduli nel corso del quadriennio. Tale progetto è mirato a sensibilizzare ed introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali temi economici e del lavoro, della filiera produttiva e dell'evoluzione della legislazione in materia di sicurezza alimentare.

In considerazione di ciò, saranno congiuntamente programmati, compatibilmente con le esigenze organizzative, incontri formativi e di approfondimento sui temi di sicurezza alimentare e dell'amministrazione e finanza. Tali percorsi formativi saranno discussi annualmente tra Azienda e RSU in specifici incontri e presentati al Coordinamento Nazionale, nell'incontro annuale di informativa di Gruppo.

Qualità e Sicurezza Alimentare



L'Azienda, in coerenza con la propria vocazione di tutela dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e della sicurezza degli alimenti, è costantemente impegnata a mantenere condizioni di eccellenza, nelle caratteristiche qualitative e nutrizionali dei prodotti, nell'assoluta sicurezza delle materie prime e dei processi di lavorazione, nella conservazione dei prodotti stessi, nonché a migliorare ulteriormente le condizioni generali inerenti l'ambiente e la sicurezza sul lavoro.

La sensibilità del personale nell'adozione di comportamenti complessivi, tesi a contribuire al miglioramento del livello generale di sicurezza dell'intera organizzazione aziendale, sarà favorita con specifici programmi formativi per gruppi di lavoratori e con incontri informativi per tutto il personale. Le modalità di realizzazione saranno oggetto di confronto ed ulteriore approfondimento a livello locale tra la Direzione Aziendale e RSU.

Ambiente e sicurezza

L'azienda conferma il proprio impegno a mantenere standard elevatissimi in tema di ambiente lavorativo e di sicurezza al fine di poter attuare e porre in essere tutte le azioni necessarie a salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori. L'obiettivo delle Parti viene confermato nel perseguimento degli "infortuni zero" quale elemento che possa contraddistinguere la cultura aziendale. Inoltre, le Parti hanno dato prova ed intendono confermare la propria costante attenzione alle tematiche legate alle condizioni dell'ambiente di lavoro anche mediante l'implementazione dei processi così come richiesti dai protocolli di intesa sottoscritti nel periodo pandemico.

Le Parti confermano l'importanza del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori sulla Sicurezza (RLS) quale agente di cambiamento rivolto a diffondere una cultura sulla sicurezza proattiva, da coinvolgere sia in fase propositiva che consuntiva, nelle riunioni periodiche in materia di ambiente, igiene e sicurezza. In tali riunioni saranno discussi i progetti, presentati i dati aziendali inerenti temi di Sicurezza del Lavoro, di sostenibilità ed impatto ambientale delle produzioni e saranno definite le azioni finalizzate al superamento di eventuali criticità identificate.

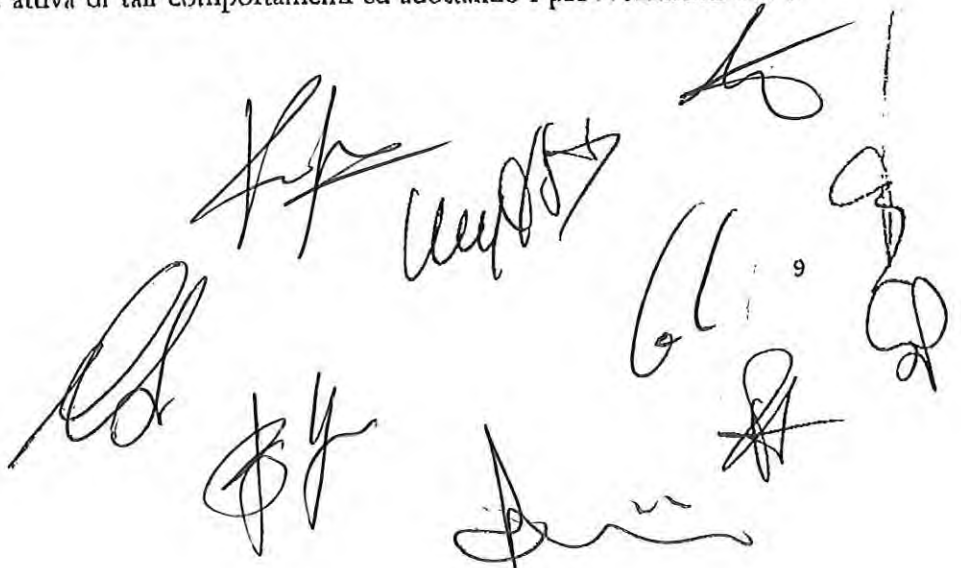
A livello territoriale l'Azienda conferma la disponibilità, su richiesta di una delle Parti, ad organizzare un incontro annuale, ai sensi dell'art. 62 del CCNL, per approfondire aspetti di particolare interesse relativi alla materia di Sicurezza del Lavoro.

Contrasto alle molestie e al mobbing

Le Parti approfondono massimo impegno nel prevenire e contrastare la violenza di genere e non solo in qualsiasi forma possa esplicarsi. Costantemente si investe nella creazione della cultura del rispetto della diversità e dell'inclusione anche mediante l'organizzazione di momenti di discussione, eventi e campagne di sensibilizzazione, compatibilmente con la situazione pandemica e nel rispetto dei vincoli e delle restrizioni imposte dalla stessa. Restano fermi gli investimenti che l'azienda vuole continuare ad effettuare in campagne di D&I al fine di evidenziare ulteriormente e portare a conoscenza quei valori che già fanno parte del dna aziendale. Inoltre, è tesa ad applicare ogni possibile azione volta a contrastare la possibile insorgenza di casi di mobbing a qualsiasi livello, forma e/o genere.

Per dar corso ai propri obiettivi su tali aspetti l'azienda è proficuamente impegnata in attività di sensibilizzazione su ognuno dei temi specifici sopra evidenziati anche mediante la creazione di una hot line esterna all'azienda a supporto di eventuali casi ed anche per consentire a chiunque, nella massima libertà, di porre all'attenzione dell'azienda e far emergere eventuali comportamenti non idonei e non conformi al codice di condotta aziendale.

L'azienda dichiara, inoltre, il costante impegno in merito al contrasto sul mobbing ai sensi dell'accordo quadro a livello europeo del 26/4/2007 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro perseguendo una cultura volta ad affermare l'assoluta non tolleranza di molestie e di violenza nei luoghi di lavoro. Infatti, essendo le molestie e la violenza espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui che possono assumere anche diverse forme, l'azienda è sempre stata e continuerà ad essere intransigente su qualsiasi tipologia comportamentale possa essere riconducibile a tali situazioni, perseguendo i soggetti che si dovessero rendere parte attiva di tali comportamenti ed adottando i provvedimenti che si riterranno opportuni.



Organizzazione del lavoro

L'azienda si impegna ad attivare un confronto preventivo con la RSU su eventuali riassetti organizzativi con potenziale impatto all'attuale distribuzione di orari e modalità di lavoro e si impegna altresì ad informare preventivamente la RSU in caso di modifiche organizzative strutturali.

Occupazione e sviluppo professionale

Il Gruppo Heinz è costantemente impegnato a conseguire la produttività ottimale, la ricerca di tecnologie innovative per il miglioramento dei prodotti, la valorizzazione delle risorse umane per rendere efficaci e flessibili i processi aziendali che presidono alle varie attività.

Le Parti, concordano, sulla necessità di favorire percorsi formativi volti allo sviluppo di figure polifunzionali e/o polivalenti indispensabili per potere gestire in maniera efficiente il processo produttivo, utile alla crescita professionale dei lavoratori, valutando ove opportuno l'accesso a mansioni superiori e ai relativi inquadramenti.

Le parti convengono nel riconoscere alla stabilità occupazionale il carattere del fattore attivo della produttività ed, altresì, considerano che la competitività dell'Azienda si costruisce attraverso valutazioni congiunte, effettuate anche a livello di sito, al fine di regolare forme flessibili dei rapporti di lavoro. Su tale punto le parti si impegnano ad aprire un tavolo di confronto al termine della sottoscrizione del presente accordo.

Appalti ed esternalizzazioni

L'Azienda opera e continuerà ad operare nel rispetto delle norme vigenti, ponendo particolare attenzione affinché le società appaltatrici osservino scrupolosamente gli obblighi vigenti in materia assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché l'applicazione dei CCNI del settore merceologico delle attività appaltate sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente più rappresentative.

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto all'art. 4 del CCNI Industria Alimentare a fronte dell'esigenza di appaltare attività, si incontrerà preventivamente con la



10



RSU di sito per esaminare le conseguenze ed implicazioni, anche al fine di favorire eventuali soluzioni alternative interne.

Di norma, con cadenza semestrale, l'Azienda fornirà alle RSU ed al RLS le informazioni consuntive relative agli appalti nel sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia dei contratti collettivi di settore.

Quanto sopra sarà oggetto di monitoraggio da parte della RSU e del RLS in occasione degli incontri programmati con la Direzione Aziendale che vigileranno sul rispetto dei termini contrattuali ed, in caso di comportamenti inadeguati e riscontri di criticità, interverranno per sollecitarne il superamento, nel rispetto dei termini contrattuali. Al perdurare di situazioni inadeguate, l'Azienda avvierà nei confronti delle ditte appaltatrici tutte le azioni previste dalle clausole contrattuali, a salvaguardia del rispetto del contratto e del codice etico aziendale.

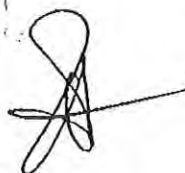
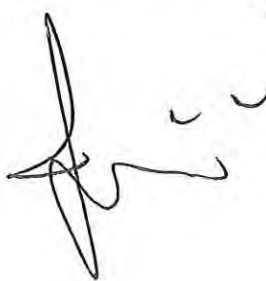
Pari opportunità e stato sociale

Le Parti confermano e ribadiscono il proprio convincimento ad evitare discriminazioni di orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito e livello professionale, in modo da offrire a tutti le stesse opportunità anche in termini formativi e conseguente accesso a percorsi di crescita professionale.

Un aggiornamento sui dati di organico per genere ed inquadramento sarà fornito in occasione dell'annuale riunione informativa al Coordinamento Nazionale.

Per favorire la concreta realizzazione di quanto sopra, l'Azienda individua il Responsabile Risorse Umane quale Responsabile della Conciliazione, interlocutore della RSU per tutte le problematiche e le iniziative aziendali inerenti le pari opportunità offerte ai lavoratori.

Nell'ottica di un sempre più coerente modello di bilanciamento delle esigenze "lavoro/famiglia" l'Azienda conferma la propria disponibilità ad agevolare le condizioni di reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dai congedi parentali o dai periodi di astensione per maternità o paternità, valutando, laddove necessario, di intervenire tramite specifici percorsi formativi e/o di aggiornamento.



L'Azienda si impegna a determinare, compatibilmente con le esigenze tecnico/produttive, le condizioni di accesso al part-time, da parte dei lavoratori, fino al compimento del terzo anno di età del bambino, anche adottato od in affido. Eventuali ragioni ostative alla concessione saranno oggetto di confronto con la RSU.

Resta, inoltre, confermato il riconoscimento di un ulteriore giorno di permesso, elevando da 2 a 3 i giorni di permesso retribuito previsti dal CCNL art 40- bis lett. A, in caso di patologie di particolari gravità del figlio.

L'Azienda, in aggiunta a quanto sopra e a quanto previsto dal CCNL e fatte salve eventuali, analoghe, condizioni recepite dal CCNL, previa presentazione di apposita documentazione a supporto della richiesta, per ogni anno solare, mette a disposizione del dipendente fino a complessivi totali ulteriori 5 (cinque) giorni (da intendersi per la fattispecie complessivamente intesa e non per singolo familiare) di cui 2 (due) retribuiti, esclusivamente per le seguenti casistiche, già disciplinate in parte dalla norma di cui all'art 40 ter del CCNL:

- a) inserimento all'asilo nido del figlio fino al compimento del 3° anno di età, con dichiarazione da parte della struttura scolastica del periodo di inserimento previsto;
- b) in caso di malattia del figlio, fino al compimento del 14° anno, previa attestazione da parte del medico del S.N.N. della malattia del minore;
- c) assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche, previa o successiva esibizione di documentazione a supporto della fattispecie, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza.

Tali permessi di cui alla lettera c) non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex Legge 104/92 s.m.i. per l'assistenza al medesimo soggetto.

Ai fini della fruizione di tutti i permessi sopra riportati di cui alle lettere a), b) e c) è facoltà dell'azienda richiedere al dipendente l'autocertificazione relativa al fatto che nel medesimo periodo l'altro genitore/coniuge non abbia effettuato analoga richiesta.

L'azienda, inoltre, in caso di richiesta di congedo parentale (second care leave, ossia congedo parentale richiesto esclusivamente dal padre o figura secondaria nella cura del minore) attuata entro il 1° anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'entrata in famiglia del minore

in caso di adozione, garantirà il 100% della retribuzione al lavoratore, integrando il 30% della retribuzione corrisposta dall'Ente preposto, per un massimo di 8 (otto) settimane da usufruire in maniera consecutiva ovvero anche fruibili in 2 (due) momenti diversi di 4 (quattro) settimane consecutive.

L'Azienda si rende disponibile a recepire eventuali proposte da parte delle OO. SS. finalizzate a rendere maggiormente efficace l'informazione sui servizi offerti dalla Cassa rischio vita, dal Fasa, e a promuovere l'adesione ad Alifond.

Banca Ore Solidali

L'azienda intende aderire e promuovere, compatibilmente con gli aspetti organizzativi e produttivi, la formazione di una Banca ore solidali da utilizzare esclusivamente nei casi di lutto e/o grave infermità certificata di familiari entro il primo grado (ad eccezione dei casi di grave infermità coperti da autorizzazione alla fruizione di permessi per assistenza familiari disabili ai sensi della ex Legge 104/92 s.m.i.). In linea generale, l'azienda è disponibile a contribuire all'integrazione di tale banca ore mediante il riconoscimento di 10 giorni ogni 50 giorni ceduti dai dipendenti e si impegna a stanziare un contributo iniziale di 5 (cinque) giorni. Tutti i dipendenti che abbiano già fruito delle proprie giornate di ferie/ROL maturate, nelle casistiche previste al punto sopra, possono formulare domanda all'ufficio Risorse Umane e, in caso di accoglimento, usufruire dei giorni di ferie e/o ROL eventualmente presenti nella Banca Ore Solidale. Le modalità operative sono disciplinate in separato accordo allegato alla presente piattaforma.

Smart working

L'azienda ha promosso durante la fase pandemica il ricorso al cd smart working/lavoro agile ed intende, anche successivamente, ricorrere alla suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, adattato alle singole realtà di sito. Attese le diversità tra le due sedi aziendali, tale formula dovrà avere i necessari adattamenti e correttivi sia in riferimento alle differenti caratteristiche strutturali che alle mansioni dei lavoratori. Le parti considerano il lavoro agile in ottica di flessibilità e semplificazione del lavoro, con lo scopo di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le modalità operative nonché le fasce di reperibilità e disconnessione vengono disciplinate in separato accordo allegato alla presente piattaforma.

Formazione permanente e professionale

In tema di formazione dei lavoratori le Parti riconoscono e confermano, il diritto di tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, di accedere ai percorsi formativi, con le modalità di cui al presente articolo e all'art. 3 del CCNL Industria alimentare, cui si rinvia per quanto non espressamente previsto nel presente articolo. Le Parti oltre a confermare quanto già fatto ed i risultati raggiunti in tema di formazione professionale, intendono sostenere ed incentivare, con il massimo impegno, la promozione di un percorso formativo che possa andare a standardizzare le posizioni lavorative in un'ottica non solo di aggiornamento delle competenze ma soprattutto di riqualificazione delle competenze al fine di valorizzare e rilanciare il lavoratore nell'occupazione delle posizioni presenti. Oltre all'indispensabile contributo della formazione sul posto di lavoro basata sul trasferimento della professionalità e delle competenze e sulla possibilità di confrontare esperienze con persone provenienti da settori e paesi diversi, tutti i dipendenti saranno destinatari di percorsi formativi. Si ricorda che l'investimento effettuato nella formazione ha avuto un impatto fondamentale anche nel passaggio al sistema SAP che ha permesso di integrare le competenze di tutto il personale applicato con innegabili vantaggi.

Inoltre, l'Azienda si impegna a garantire al personale che occupa ruoli con attività amministrative e di coordinamento un minimo di 2 (due) corsi di formazione per anno solare, mentre per il personale che ricopre ruoli di operatore la formazione sarà parametrata e valutata solo dopo un'attenta analisi di quelle che sono le esigenze formative di produzione, manutenzione e qualità. In questo ambito, l'Azienda si impegna a condividere con la RSU programmi di formazione per i quali potranno essere richiesti finanziamenti e contributi previsti dalla normativa vigente. I percorsi formativi, saranno aperti a tutti i dipendenti che potranno frequentarli con opportune gradualità e specifiche modalità, tali da assicurare compatibilità con le esigenze produttive ed organizzative di ciascuna unità e reparto.

In riferimento ai corsi di lingua inglese, l'Azienda conferma il suo impegno nel garantire l'accesso a tutto il personale che ricopre ruoli per i quali viene identificato tale bisogno

formativo, in riferimento specifico alle attività e all'area aziendale di appartenenza. L'azienda ricorda che nel corso dell'anno 2021 sono stati offerti percorsi formativi di lingua inglese, fruibili autonomamente e in modalità e-learning, a tutti i team leaders di stabilimento, ai lavoratori identificati nelle diverse funzioni aziendali e ai rappresentanti sindacali del CAE. Tali opportunità formative sono state successivamente confermate in riferimento agli elementi sopra indicati e con particolare considerazione dell'impegno profuso, in termini di frequenza e partecipazione.

Nei prossimi anni l'azienda valuterà, inoltre, l'integrazione di un sistema di Learning Management System LMS che garantirà in futuro la consultazione e la verifica individuale di un libretto formativo attestante la formazione effettuata. A tal fine, l'azienda si confronterà con la RSU per condividerne eventuali aggiornamenti.

Per garantire ai lavoratori l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali, informatiche e digitali l'azienda utilizza una piattaforma (Ownerversity) avanzata ed innovativa in grado di mettere a disposizione di tutti i dipendenti corsi di vario genere e natura, materiali personalizzati per l'apprendimento e la formazione, sia in lingua italiana che non, al fine di poter soddisfare nel miglior modo possibile ogni argomento ed interesse. L'accesso a Ownerversity avviene direttamente dall'home page aziendale. I contenuti formativi sono classificati in Accademie Funzionali aventi ad oggetto 9 macro aree specifiche quali Finanza, Marketing, Acquisti, IT, Operations, Ricerca e Sviluppo, Legale, Risorse Umane, Vendite. A ciò si aggiunge l'Accademia della Leadership e della Cultura con contenuti formativi in tema di competenze trasversali e gestionali, leadership, cultura, diversità, inclusione e appartenenza. La piattaforma offre, inoltre, la possibilità di accesso a contenuti formativi selezionati in base alle ultime novità introdotte, alla popolarità riscontrata, a playlist presenti (esempi di playlist esistenti *LiveWell*, *Ownerversity*, *2022 LearnLikeAnOwner Challenge*) e al tempo di formazione utilizzabile. E' possibile accedere gratuitamente ai contenuti on line di siti quali Harvard Business Review, Forbes, Microsoft, LinkedIn Learning. Tale piattaforma permette di selezionare la tipologia formativa più attinente alle necessità nonché alle esigenze del lavoratore, impostando un percorso continuo con monitoraggio individuale.

Si confermano, quindi, il grande impegno aziendale profuso, il continuo supporto al miglioramento formativo e le considerazioni delle Parti sull'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.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE PER OBIETTIVI (PPO)

Le parti hanno ritenuto di rinnovare per gli anni fiscali 2021-2024 il PPO istituito nell'accordo del 23/7/1994, così come successivamente modificato negli accordi del 10/10/1998, del 20/02/2007, del 12/07/2011 e del 1/12/2017 secondo le modalità qui di seguito rappresentate.

Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23/7/1993 e dalle intese nazionali di categoria vigenti.

Il PPO prevede una corresponsione complessiva pari ad un valore di € 3.000,00 annui per ogni singolo lavoratore da maturare e corrispondersi parte in Flexible Benefits (art. 51 ed art. 100 TUIR) e in parte in busta paga secondo le modalità, le percentuali e gli obiettivi conseguiti calcolati e sulla scorta di quanto previsto in accordi separati sottoscritti dai singoli siti locali con la rispettiva RSU.

Il sistema di Flexible Benefits per essere pienamente fruibile dai lavoratori è stato costruito attraverso una dettagliata analisi dei fabbisogni del personale e delle loro famiglie, effettuata avvalendosi dell'apporto di una società specializzata, fatto salvo quanto riesaminato e deciso in sede di Commissione bilaterale così come prevista dal presente accordo.

Le parti concordano che i parametri di calcolo, le indicazioni sugli obiettivi (certi e verificabili) e quanto altro necessario per il calcolo, la quantificazione e l'erogazione del PPO come citato al precedente capoverso, siano statuiti a livello del sito locale, nel caso di specie, Segrate e Latina, mediante apposito accordo siglato con la RSU da intendersi quale parte integrante del

presente accordo con medesima validità di periodo 2021/2024 e cessazione al 31/12/2024 ed in assenza del quale la corresponsione del premio non sarà dovuta.

Le parti concordano che il PPO così come formulato anche con le integrazioni e le specifiche dei singoli accordi collettivi a livello di sito locale a cui si rinvia, abroga e sostituisce gli attuali, dove vigenti, premi in essere, a qualsiasi livello sottoscritti.

Le parti concordano un confronto periodico con la RSU di sito nel monitorare gli indicatori dei parametri del PPO con cadenza trimestrale.

Resta inteso, altresì, che qualora si verificassero eventi eccezionali che incidano sulla struttura aziendale o situazioni straordinarie tali da determinare significativi impatti negativi sugli obiettivi, quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo il fermo imposto dall'ASL, il fermo imposto da eventi di forza maggiore anche di origine naturale, pandemie, le parti si incontreranno al fine di valutarne le conseguenze ed adottare le misure atte a contenere la coerenza del sistema, modificando anche, se del caso, gli obiettivi stessi.

Il premio verrà determinato con un'unica base di calcolo per tutti i lavoratori destinatari.

Al raggiungimento degli obiettivi annui prefissati secondo i rispettivi accordi integrativi di sito, il Premio sarà corrisposto agli aventi diritto secondo le modalità concordate e con proporzionale calcolo per dodicesimi per gli assunti in corso d'anno, nonché in forza al momento della corresponsione, in unica soluzione con le competenze del mese di marzo del successivo anno fiscale. Resta inteso che il premio sarà riproporzionato per i dodicesimi di competenza nei casi di assenza del lavoratore superiore ai quindici giorni nel mese solare, che non danno diritto alla corresponsione della relativa quota mensile (eccezione fatta per ferie e rol). Ai fini del calcolo dei suddetti ratei non saranno considerate le assenze per congedi di maternità obbligatoria, paternità (nel limite delle otto settimane previste dalla "second care leave policy"), infortuni/infortuni in itinere superiori a 4 giorni, assenza per terapia salvavita legate a patologie oncologiche, ricoveri ospedalieri e malattie post ricovero certificate o raccomandate dalla struttura ospedaliera per un periodo massimo di due mesi.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso omnicomprensivo, avendo tenuto conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio

non avrà alcun riflesso 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 legge 297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano, infine, che ai sensi e per gli effetti della Legge 402/1996 e della Legge 135/1997 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Unindustria per quanto concerne la Direzione Territoriale del Lavoro e a cura dell'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste. Tenuto conto dell'anno di ultrattività, la validità del presente accordo di durata quadriennale per espresso volere delle parti ricomprende anche l'anno 2021 di ultrattività, e avrà validità fino al 31 dicembre 2024.

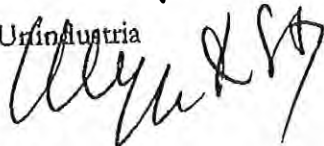
La validità del presente verbale di accordo e dei suoi allegati è subordinata al voto dell'assemblea dei lavoratori che le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare all'azienda appena disponibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda



Unindustria



Le Organizzazioni Sindacali



Allegando Al con
cfr. call
M. Fucini



Allegando Al con



VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 20 Giugno 2022 tra la Heinz Italia S.p.A., rappresentata da Valeria Ferrari, anche in presenza di Maria Antonietta Muccitelli e Gennaro Maticena, assistita da Unindustria nelle persone di Vespasiano Di Spirito e Chiara Zinno, e la R.S.U. dello Stabilimento di Latina, nelle persone dei componenti firmatari, si statuisce il presente accordo con riferimento al PPO "Premio di partecipazione per obiettivi" per il quadriennio 2021/2024, quale specifica sui parametri di calcolo e sulle modalità di corresponsione di cui all'accordo integrativo di Gruppo del 20 Giugno 2022.

Il Premio di partecipazione per l'anno 2021 è stato erogato ai lavoratori sulla base dei consueti parametri di calcolo e modalità di corresponsione, in base all'ultrattività contrattuale prevista nell'anno indicato; nei successivi anni del quadriennio il calcolo del premio seguirà le modalità sottoindicate.

Il PPO sarà erogato nel mese di marzo successivo all'anno di maturazione del medesimo, solo ed esclusivamente al personale dipendente in forza alla data del 31 dicembre di ogni anno di riferimento, con proporzionale calcolo per dodicesimi per gli assunti in corso d'anno. Resta inteso che il premio sarà riproporzionato per i dodicesimi di competenza nei casi di assenza del lavoratore superiore ai quindici giorni nel mese solare, che non danno diritto alla corresponsione della relativa quota mensile (eccezione fatta per ferie e rol). Ai fini del calcolo dei suddetti ratei non saranno considerate le assenze per congedi di maternità obbligatoria, paternità (nel limite delle otto settimane previste dalla "second care leave policy"), infortuni/infortuni in itinere superiori a 4 giorni, assenza per terapia salvavita legate a patologie oncologiche, ricoveri ospedalieri e malattie post ricovero certificate o raccomandate dalla struttura ospedaliera per un periodo massimo di due mesi.

La suddivisione del PPO viene articolata con le seguenti modalità:

1) Premio presenza: TARGET; € 1.000,00

Il premio presenza sarà erogato individualmente sulla base delle assenze effettuate dai lavoratori nel periodo 1 Gennaio - 31 Dicembre di ogni anno.

Nella tabella sotto riportata è indicato il valore del premio da corrispondere, ad ogni giorno di assenza è associato il riconoscimento di un valore specifico. Ai lavoratori che effettueranno da zero a 3 assenze nell'anno di riferimento verrà erogato un bonus equivalente ad una quota percentuale dell'importo target (120% per zero assenze, 115% per 1 assenza, 110% per 2 assenze, 105% per 3 assenze).

In aggiunta a ciò, coloro che nell'anno di riferimento saranno stati sempre presenti (zero assenze) riceveranno un "bonus assenza" di una giornata per l'anno successivo. Tale "bonus assenza" andrà a ridurre di un giorno le assenze effettuate nell'anno successivo ai fini del calcolo dell'importo da erogare, Tale bonus non sarà cumulabile negli anni successivi.

GG Assenze Anno	Importo Premio Presenza
0	1.200
1	1.150
2	1.100
3	1.050
4	1.000
5	950
6	900
7	800
8	750
9	700
10	250
oltre 10	250

Nel calcolo del Premio Presenza sono considerate "assenze" le malattie, gli infortuni/infortuni in itinere con prognosi inferiori o pari a 3 giorni, mentre dal calcolo delle giornate di assenza sono escluse, ovvero non sono considerate tali, le giornate di assenza per permesso L. 104/1992, per permessi previsti nel CCNL, per sciopero, i permessi sindacali, infortuni/infortuni in itinere con prognosi pari o superiore a 4 giorni, ricoveri presso strutture ospedaliere e giorni di malattia successivi e collegati al ricovero, certificati e/o raccomandati dalla struttura ospedaliera per un periodo massimo di due mesi.

Premio per obiettivi: € 2.000,00

Il premio per obiettivi viene erogato collettivamente ed esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi fissati per ognuno dei seguenti parametri aziendali:

Parametro	Peso %	Valore a target	Target	Soglie di accesso
Sicurezza TRIR	33,3%	666€	Definito annualmente	100%
Qualità FSI	33,3%	666€	Definito annualmente	100/90%
Costo operativo	33,4%	668€	Definito annualmente	100/95%

Una parte del premio per obiettivi, secondo le percentuali sotto stabilite, viene erogato in welfare aziendale, tramite una piattaforma messa a disposizione dall'azienda:

PERCENTUALE DA CORRISPONDERE IN BUSTA PAGA CON VALORE SUL TARGET	PERCENTUALE DA CORRISPONDERE IN WELFARE CON VALORE SUL TARGET
50%	50%

Con l'obiettivo di incentivare la scelta dei lavoratori di corrispondere il PPO in welfare, l'azienda riconoscerà una quota aggiuntiva pari al 5% del valore del premio convertito in welfare per tutti coloro che sceglieranno di convertire ulteriori quote, rispettivamente nelle percentuali del 70%, dell'80% e del 100% del premio in welfare aziendale.

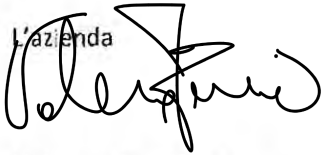
Ai lavoratori è altresì riservata la facoltà di convertire la quota da corrispondere in welfare aziendale in pagamento busta paga a parità di costo aziendale, fermo restando che l'azienda tratterà dalla suddetta quota le competenze di legge a proprio carico.

Gli importi residui presenti in piattaforma e non utilizzati alla data del 30 novembre di ogni anno verranno versati nella previdenza complementare.

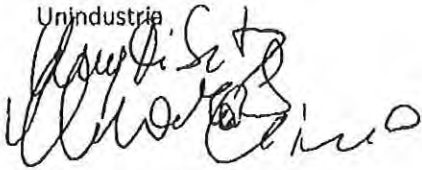
La validità del presente verbale di accordo è subordinata al voto dell'assemblea dei lavoratori che le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare all'azienda appena disponibile.

Letto, confermato e sottoscritto

L'azienda



Unindustria



Le Organizzazioni Sindacali



Sancti Antonio





VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 20 Giugno 2022 la Heinz Italia S.p.A., rappresentata da Valeria Ferrari, anche in presenza di Maria Antonietta Muccitelli e Gennaro Maticena, assistita da Unindustria nelle persone di Vespasiano Di Spirito e Chiara Zinno e le strutture Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil in persona, rispettivamente, Sigg.ri Alessandro Alcaro, Marco Gentile, Giorgio Carra, presenti le strutture Territoriali dei siti interessati, in assistenza al coordinamento della Rsu aziendale, dichiarano di voler sottoscrivere, come in effetti sottoscrivono, il presente verbale di accordo



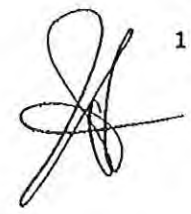
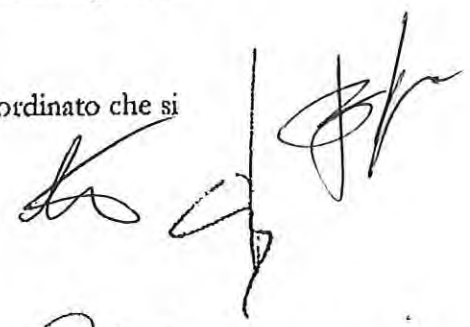
PREMESSO CHE

L'azienda ha promosso durante la fase pandemica il ricorso al cd smart working/lavoro agile ed intende, anche successivamente, ricorrere alla suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, adattato alle singole realtà di sito. Attese le diversità tra le due sedi aziendali, tale formula dovrà avere i necessari adattamenti e correttivi in particolare sul sito di Latina atteso che l'utilizzo di tale modalità sarà necessariamente legata alla mansione. Pertanto, le Parti concordano fin d'ora che necessari tali adattamenti, correttivi ed anche eventuali integrazioni, siano discussi dall'Azienda unitamente alla Rsu del sito di pertinenza, al fine di disciplinare in maniera specifica le singole realtà.



Tutto ciò premesso e considerato le parti come sopra indicato, convengono e disciplinano quanto segue:

Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:



a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla Legge e dal CCNL, in assenza di un preciso orario di lavoro e con autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia sia dell'operatività dell'azienda che dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali;

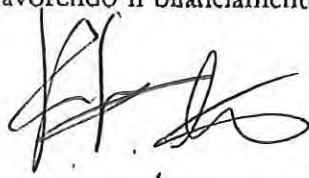
b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali con esclusione dei luoghi che possono non garantire la sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali;

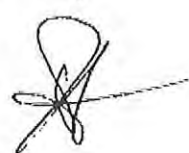
d) il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

e) Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

La programmazione del lavoro in modalità agile è definita, come già accennato in precedenza, all'interno del rapporto tra collaboratore e responsabile organizzativo, secondo obiettivi assegnati in termini di incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione favorendo il bilanciamento tra sfera personale e



2



lavorativa ma anche l'autonomia e la responsabilità personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati. La prestazione lavorativa sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza del lavoratore, con le caratteristiche di flessibilità temporale, fermo restando la reperibilità per le necessità lavorative nella fascia oraria corrispondente con l'orario di lavoro della struttura di appartenenza.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario, come da normativa vigente che qui si intende richiamata (L. 81/2017, Protocollo Nazionale 7/12/2021).

L'Azienda garantisce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di reperibilità. A tal fine le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro sono le seguenti: (tecniche: disconnessione dalla rete intranet – organizzative: fasce orarie di reperibilità). Le parti convengono di promuovere un monitoraggio condiviso tra Azienda e Rsu con riferimento ai carichi di lavoro ed al diritto alla disconnessione.

Nel periodo di smart working il lavoratore utilizzerà la dotazione aziendale, nello specifico il computer portatile dotato dei necessari software (eventuale tablet, cellulare), rispettando le relative norme di sicurezza e non consentendo ad altri l'utilizzo della stessa.

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, consegnando, a cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla

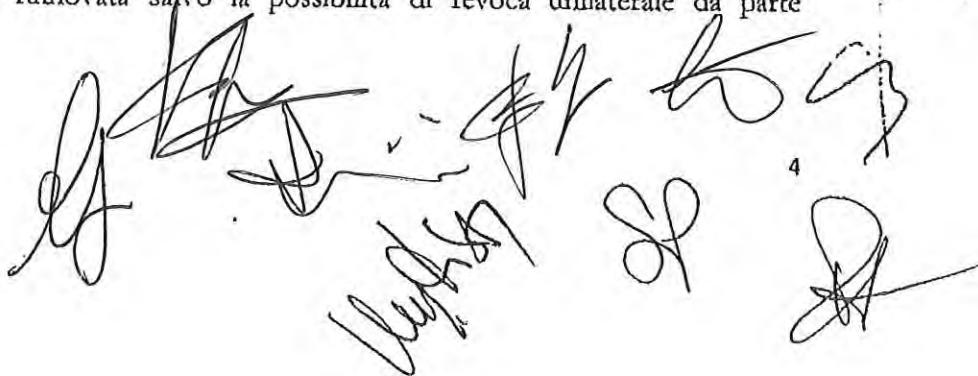
particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

Sarà, quindi, garantita un'adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona su modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, sempre nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

Si ritiene sostenibile una formula che possa prevedere l'espletamento dell'attività lavorativa su 3 giorni in presenza e su 2 giorni da remoto, compatibilmente con le necessità tecniche ed organizzative aziendali.

Non sono altresì riconosciute particolari indennità.

La modalità di lavoro agile resta subordinata all'approvazione del responsabile funzionale e, per la sola sede di Latina, del responsabile del Personale, si intende automaticamente rinnovata salvo la possibilità di revoca unilaterale da parte



dell'azienda, in riferimento alla valutazione delle esigenze tecniche organizzative. In tale caso sarà garantito un preavviso non inferiore a 15 giorni, salvo giustificato motivo di impedimento.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

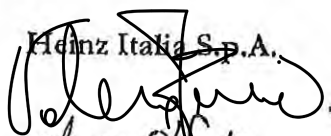
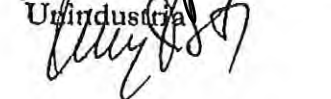
Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale. Il datore di lavoro adotta

tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

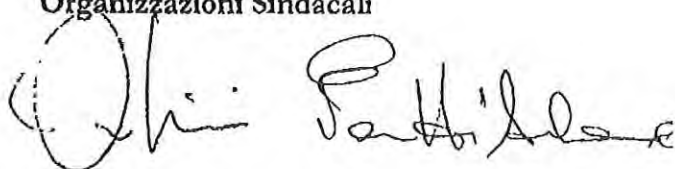
Per ogni aspetto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia a quanto statuito nella normativa di cui alla Legge 81/2017, dal Protocollo Nazionale del 7/12/2021, e dagli artt. 21-ter e 21-quater del CCNL Industria alimentare.

Sull'evoluzione del lavoro agile sarà necessario valutare il possibile intervento legislativo che potrebbe andare a modificarne gli aspetti generali attualmente vigenti. Le parti si rendono disponibili, sin d'ora ad incontrarsi qualora sarà necessario un ulteriore aggiornamento sul tema rispetto a quanto qui definito.


Letto, confermato, sottoscritto.

Heinz Italia S.p.A.

Unindustria


Organizzazioni Sindacali




Augusto Paris
dgt, laddw
M. Turtolo

Mano/aoe 
SPW




VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 Giugno 2022 la Heinz Italia S.p.a. rappresentata da Valeria Ferrari, anche in presenza di Maria Antonietta Muccitelli e Gennaro Maticena, assistita da Unindustria nelle persone di Vespasiano Di Spirito e Chiara Zinno, e le strutture Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil in persona, rispettivamente, Sigg.ri Alessandro Alcaro, Marco Gentile, Giorgio Carra, presenti le strutture Territoriali dei siti interessati, in assistenza al coordinamento delle Rsu aziendali, dichiarano di voler sottoscrivere, come in effetti sottoscrivono, il presente verbale di accordo relativo alla cosiddetta cessione e fruizione di ferie e/o Rol.

PREMESSO CHE

- la norma di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 s.m.i. ha istituito la possibilità, per i lavoratori, a determinate condizioni, della cessione dei riposi e delle ferie e nello specifico: *" Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro "*.
- la norma di cui all'art. 46 bis del C.C.N.L. Industria Alimentare, con riferimento alla cessione solidale ROL e Ferie ha statuito che *" nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo*



gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale”.

Tutto ciò premesso e considerato le parti come sopra indicate, convengono e disciplinano che:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente accordo e valgono patto;
- 2) I dipendenti di Heinz Italia S.p.a. applicati presso la sede di Latina possono cedere volontariamente e a titolo gratuito, come meglio specificato al punto 3), le ferie e/o i ROL maturati e non goduti facendoli confluire nella cosiddetta Banca Ore Solidale. Tutti i dipendenti di Heinz Italia S.p.A. applicati presso la sede di Latina, che abbiano già fruito delle proprie giornate di ferie/ROL maturate, ed in possesso dei requisiti previsti ai punti successivi, possono formulare domanda e, in caso di accoglimento, usufruire dei giorni di ferie e/o dei ROL eventualmente presenti nella cosiddetta Banca Ore Solidale secondo le modalità e nei termini previsti;
- 3) Fermi restando i limiti di cui alla normativa vigente e richiamata nelle premesse, i dipendenti, così come individuati al punto 2) possono cedere volontariamente e gratuitamente i giorni di ferie e/o i ROL maturati in eccedenza e non ancora goduti al momento della cessione. Le comunicazioni relative alla cessione e le domande per usufruirne devono essere indirizzate all'indirizzo hadministrationlatina@kraftheinz.com per la sede di Latina e all'indirizzo gennaro.matacena@kraftheinz.com per la sede di Milano unitamente alla documentazione di cui al successivo punto 6);



- 4) La quantificazione dei giorni di ferie e/o di ROL ceduti e/o fruiti, che confluiscono nella Banca Ore Solidale, avverrà attraverso la trasformazione nel valore monetario di conversione secondo quanto previsto in capo al dipendente cedente/cessionario;
- 5) Al momento della cessione delle ferie e/o dei permessi ROL, le ore donate usciranno dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda individuale percepita nel mese. Allo stesso modo, al momento della fruizione della banca ore solidale, le ore fruita entreranno nella titolarità e nella sfera economica del cessionario e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda oraria individuale percepita nel mese da questo ultimo.
- 6) I dipendenti, che intendono effettuare domanda per usufruire delle ore di cui alla Banca Ore Solidale, al momento della domanda devono trovarsi, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D. Lgs. 151/2015 s.m.i. e di cui all'art. 46 bis C.C.N.L. di categoria, nelle alternative seguenti condizioni, di cui dovranno fornire la relativa documentazione, e nello specifico:
- grave lutto per il decesso di persona in linea retta di primo grado - documentazione richiesta: certificato di morte e stato di famiglia;
 - grave malattia del lavoratore e di persona in linea retta di primo grado - documentazione richiesta: certificato rilasciato da struttura pubblica del S.S.N.;

Le domande saranno valutate ed evase nell'ordine cronologico di arrivo entro 15 giorni dal ricevimento. In caso di accoglimento della domanda l'effettiva fruizione e modalità saranno concesse e comunicate tenendo conto della richiesta ma compatibilmente con le necessità tecnico/organizzative aziendali.



- 7) l'Azienda è disponibile a contribuire all'integrazione di tale banca ore mediante il riconoscimento di 10 giorni ogni 50 giorni ceduti dai dipendenti e si impegna a stanziare un contributo iniziale di 5 (cinque) giorni;
- 8) Quanto necessario per la cessione e l'assegnazione dei giorni/rol solidali sarà effettuato nel rispetto della normativa vigente in tema di trattamento dei dati sensibili. Inoltre, atteso lo spirito solidaristico del presente accordo, le Parti concordano che eventuali comportamenti non in linea con quanto previsto nello stesso sia da considerarsi quale gravissima violazione del vincolo fiduciario e solidaristico che ha animato l'accordo con le conseguenze e gli effetti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato, sottoscritto.

Heinz Italia S.p.A.

Unindustria

Organizzazioni Sindacali

Argento Piero

 M. Fucini

Albani / Cotta

 SRI