

Heineken

Addì 11 luglio 2002 in Milano, presso l'Assolombarda

tra

la Società HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Piergiorgio Giunti, Mario Anselmi e Mario Perego assistita dall'Assolombarda in persona dei Sig. Evio Bavoni

e

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

la FLAI-CGIL nazionale presente nella persona dei sigg. Vincenzo Sgalla e Aldo Dessi

la UILA-UIL nazionale presente nella persona del sig. Pietro Pellegrini

la FAI-CISL, la FLAI-CGIL, la UILA-UIL provinciali presenti nelle persone dei sigg. Massimiliano Albanese, Riccardo Bernard, Attilio Cornelli, Mauro Filippi, Giuseppe Russo, Enzo Cocivera, Marco Fraccascia, Andrea Guarducci, Vincenzo Limonta, Nunzia Ziliani, Vincenzo Caboni e Antonio Trenta
il Coordinamento delle RSU

è stato raggiunto il seguente accordo:

Heineken Italia nel corso del quadriennio 1998-2001 ha prodotto un significativo sforzo teso a conseguire gli obiettivi illustrati e volti a recuperare e conseguire una maggiore efficienza produttiva ed una più significativa presenza sul mercato.

Le azioni portate a termine sono consistite in investimenti produttivi che hanno interessato tutte le unità, accompagnate da una oculata politica distributiva nonché una più incisiva presenza nei confronti del cliente da parte della struttura di vendita.

Heineken Italia ha così potuto riprendersi quel ruolo di protagonista nel mercato italiano della birra e delle bevande che, pur segnando un interessante incremento dei consumi, vede sempre altamente condizionati gli stessi ad un andamento ciclico fortemente legato alla stagionalità.

E' intenzione dell'Azienda proseguire anche per il prossimo quadriennio 2002-2005 nella politica di investimenti sino ad oggi attuata anche sul fronte tecnologico che vedrà tra l'altro l'implementazione di soluzioni a forte contenuto innovativo.

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

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

esigenza.

Detta variabilità si esprime maggiormente fra due diversi periodi dell'anno: ottobre-febbraio individuato tecnicamente come periodo di bassa stagione e marzo-settembre quale periodo di alta stagione.

Infatti mentre nel periodo invernale la domanda da parte del consumatore è molto bassa ed in alcuni casi tale da costituire al limite valori dell'ordine del 3% della domanda media annuale, nel periodo di alta stagione si può arrivare a dover essere in grado di esprimere capacità produttive che in alcuni casi possono raddoppiarsi rispetto ad una domanda cosiddetta "piatta" ed arrivare sino al 16% della domanda media annuale.

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 tuffi gli attori per soddisfare la flessibilità.

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

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti riaffermano che le relazioni instaurate hanno via via condotto ad un consolidamento di rapporti tesi al conseguimento di metodi trasparenti nonché a favorire la tempestività di comunicazione e consultazione.

Individuano la necessità che tale situazione debba potersi riscontrare di fatto, oltre che a livello centrale anche a livello periferico.

Confermano l'opportunità di individuare le forme più idonee affinché il Coordinamento Nazionale delle RSU e le stesse RSU possano consolidare un ruolo efficace nel sistema di relazioni.

Si dovrà pertanto operare per individuare forme più strutturate nel raggiungimento delle intese al fine di evitare negoziazioni ripetitive a fronte di situazioni immutate.

1.1 Coordinamento Nazionale RSU

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

Si ritiene utile confermare gli appuntamenti annuali previsti di norma in primavera ed in autunno.

Nell'incontro primaverile saranno presi in esame gli orientamenti riferibili al triennio successivo in termini di impegni produttivi, focalizzando l'attenzione sul primo anno del triennio.

Nell'incontro autunnale verranno riprese le eventuali situazioni di mancata intesa locale adottando le normali soluzioni di indirizzo

idonee per il superamento delle problematiche non definite.

Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 15 persone.

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

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.

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

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

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

1.2 Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

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

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

- Entro novembre: Definizione delle intese utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impegni produttivi e conseguenti riflessi occupazionali;

- Ad ogni inizio anno: verifica e conferma di quanto definito al punto precedente;

- In corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

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

1.3 Commissioni Bilaterali

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

Si 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 locali.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

L'Azienda comunicherà tempestivamente la necessità di adottare uno o più degli strumenti sopraindicati, avviando l'esame congiunto con le RSU dell'unità interessata, relativamente alle ragioni e ai tempi di attivazione; tale confronto verrà svolto tramite le forme ed i tempi del percorso definito al capitolo Relazioni Industriali al fine di conseguire le relative intese.

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

Per modalità organizzative mai applicate nel Sito e per le quali non vi siano condizioni di riferimento, qualora localmente non sia

possibile definire le condizioni applicative, in sede di Coordinamento Nazionale verranno ricercati gli indirizzi più idonei alla soluzione delle problematiche emerse.

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

Le Parti si danno atto che l'Azienda introdurrà nel Sito produttivo di Massafra una soluzione tecnologica sperimentale di forte contenuto innovativo, che richiederà il ricorso nel reparto fabbricazione e reparti collegati ad un'organizzazione del lavoro a Ciclo Continuo per tutto l'anno.

A livello locale verranno individuate le conseguenti modalità attuative.

2.1 Reperibilità

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 stabilimenti.

3. PROFESSIONALITA'

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

Si conferma che la fase sperimentale del piano, avviata dal 1999 che ha visto già le parti siglare accordi in data 18 aprile 2000 ed in data 20 febbraio 2001 per i reparti fabbricazione, confezionamento, servizi tecnici e tecnologia è da considerarsi conclusa.

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

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

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

Per quest'ultimo punto le Parti confermano il sistema di verifica al fine di favorire il superamento di eventuali differenti valutazioni del

livello di professionalità raggiunto rispetto a quanto eventualmente reclamato sulla base della scheda consegnata al lavoratore attraverso una Commissione composta da un numero massimo di quattro persone, due a nomina della Azienda e due a nomina delle RSU.

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

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

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

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

- La professionalità espressa in termini di distribuzione dei punteggi per reparti e la conseguente tendenza storica rispetto all'anno precedente.

- L'andamento delle attività formative erogate, sia in termini di risultati via via conseguiti che dei programmi di sviluppo a venire (12/18 mesi).

- Gli obiettivi organizzativi da cui discendono le nuove attività formative pianificate.

- Lo sviluppo delle dinamiche organizzative con particolare riferimento al livello di autonomia raggiunto dalle squadre.

- Le ricadute in termini di sistema premiante emerse dal processo di valutazione.

4. APPALTI - TERZIARIZZAZIONE

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

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

Di quanto sopra l'azienda fornirà inoltre, su richiesta della RSU, informazioni a consuntivo con andamento semestrale.

5. ASSISTENZA E PREVIDENZA

Per quanto riguarda il Fondo Sanitario varato nel corso dell'anno

2000, saranno condotte necessarie verifiche individuate nell'accordo istitutivo entro la fine del corrente anno.

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

6. FORMAZIONE e OPPORTUNITA'

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

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

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

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

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

Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni.

Le Parti riconfermano la propria disponibilità a concertare progetti di formazione innovativa rivolti ai componenti delle R.S.U., finalizzati:

- allo sviluppo delle capacità gestionali;
- all'approfondimento degli strumenti di analisi economica;
- all'approfondimento delle tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza sul luogo di lavoro, rivolto principalmente ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il coinvolgimento del medico competente.

Annualmente, nei corso degli incontri informativi, l'Azienda porterà a conoscenza del Coordinamento Nazionale delle RSU i piani formativi nonché la sintesi del monte ore utilizzato nel corso dell'anno precedente e la previsione per l'anno in corso.

Nella stessa circostanza, saranno esaminati i flussi occupazionali, l'evoluzione professionale ed i percorsi formativi degli addetti, anche con riferimento all'andamento economico-produttivo del settore.

Le disponibilità di nuove posizioni di lavoro all'interno dell'azienda saranno rese note attraverso comunicati ufficiali, indicando mansioni e localizzazione delle stesse.

7. PREMIO VARIABILE

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

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

Pertanto, le Parti riconoscono che il precedente accordo è ritenuto strumento applicabile per il quadriennio 2002-2005 sia pure intervenendo con le opportune e necessarie modifiche di messa a punto per renderlo sempre più aderente alla effettiva partecipazione dei lavoratori ed al perseguimento dei comuni obiettivi aziendali.

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

A livello locale saranno consentite intese finalizzate ad introdurre, in forma sperimentale e qualora se ne verificano 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 bimestrale relativo allo stato di avanzamento dei risultati attesi e consentirà di rendere lo strumento di più facile lettura e padronanza così da individuare in corso d'anno i possibili correttivi da apportare successivamente.

Ferma restando la validità della impostazione individuata con l'intesa 16/7/98, nel corso della vigenza del presente accordo, dovranno essere ricercati indicatori che possono più significativamente mettere in evidenza l'apporto dei lavoratori della sede e della forza di vendita nel conseguimento degli obiettivi prefissati.

In relazione a quanto sopra, le Parti precisano che per il quadriennio 2002-2005 l'impianto mantiene la medesima distribuzione, in termini di peso, tra il parametro della redditività ed i parametri gestionali. Questi ultimi, dovranno avere un peso complessivo del 70% ed un peso unitario non inferiore al 20%.

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

Al parametro ISO 9000/2000 verrà affiancato in rapida prospettiva il Sistema di Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14000 e insieme, formeranno oggetto di valutazione in termini di qualità per l'accesso al riconoscimento della quota relativa.

La flessibilità organizzativa, per il personale dei siti produttivi, verrà misurata e riconosciuta attraverso un indice specifico che le Parti concordano di inserire sperimentalmente a partire dall'anno 2003.

Le tabelle dei parametri di riferimento sono indicate negli allegati 1a, 1b, 2 e 3.

Gli obiettivi dei siti produttivi, della sede e della forza di vendita verranno proposti e definiti in sede locale entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno. Per quanto riguarda gli obiettivi di sito, la

Direzione Tecnica procederà ad una supervisione dei lavori prodotti dalle commissioni al fine di garantire un equilibrio degli stessi all'interno dell'azienda, prima della definitiva ratifica.

Il premio variabile per il quadriennio 2002-2005 viene così definito:

ANNO	EURO LORDI
2002	1.100=
2003	1.200=
2004	1.250=
2005	1.300=

La quota di premio variabile legata alla flessibilità organizzativa è definita negli importi sottoindicati:

ANNO	EURO LORDI
2003	120=
2004	130=
2005	150=

7.1 Modalità applicative

Il premio variabile verrà riconosciuto in valore non differenziato tra i vari livelli di inquadramento e verrà liquidato entro il mese di maggio 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 sei mesi, il premio verrà liquidato nella misura pari al 50% del valore definito per l'anno di competenza. Uguale trattamento, riceveranno i lavoratori a tempo indeterminato che lasceranno l'azienda prima del mese di pagamento del premio variabile. Gli importi dei premi saranno rapportati pro-rata in ragione dei dodicesimi di presenza.

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 del TFR.

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

8. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2005

Letto, confermato e sottoscritto

Allegato 1a) - Unità produttive ...omissis...

Allegato 1b) - Indice di competitività produttiva ...omissis...

Allegato 2 - Forza di vendita ...omissis...

Allegato 3 – Sede e STAC...omissis...
