

Heinz

Addì, 18 dicembre 2002 in Milano presso la Sede dell' Assolombarda

tra

la HEINZ ITALIA S.r.l., PLADA S.r.l., PLADA NORD S.r.l. e PLADA SUD S.r.l. in persona dei sigg.: Marco De Tullio, Diego Finazzi e Mauro Pasciuti, assistite dall' Assolombarda in persona del dr.Massimo Landolina

e

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali in persona dei sigg.: Augusto Cianfoni, Sergio Retini, Vincenzo Lacorte e Tiziana Bocchi

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL territoriali di Milano, Latina, Parma e Como
e il Coordinamento delle R.S.U.

premessi che:

nell'ultimo quadriennio il Gruppo Heinz in Italia è stato caratterizzato da significativi processi di cambiamento in tutti i settori aziendali, finalizzati da un lato alla ricerca di una più coerente integrazione le Consociate del Gruppo in Europa e dall'altro al raggiungimento dei livelli di eccellenza in tutte le attività svolte, dalla pianificazione strategica alla fabbricazione e distribuzione dei prodotti. In tale quadro di riferimento tutto il sistema aziendale è stato sollecitato a ricercare ogni possibile soluzione innovativa nei modi di lavorare, nella implementazione dei nuovi sistemi informativi, e più in generale, nello studio, progettazione e attuazione di nuovi e più efficaci modelli di organizzazione del lavoro.

Il mantenimento e lo sviluppo di tale livello di leadership mediante significativi investimenti di marketing, in qualità e sicurezza dei prodotti alimentari, tecnologici e in ricerca, costituiscono per il prossimo quadriennio la strategia di ulteriore crescita che vedrà il gruppo Heinz in Italia esprimere come sempre un ruolo da protagonista nel mercato del Baby Food e negli altri mercati in cui opera.

Per assicurare coerenza e continuità dei risultati, proseguirà, in particolare, l'implementazione di approcci organizzativi e comportamentali tendenti a rafforzare una cultura di innovazione in tutti i processi ed a sviluppare ulteriormente le competenze del personale.

Proseguirà inoltre il monitoraggio della misurazione dei principali flussi di attività che presiedono alla realizzazione del Business al fine di renderli, prevedendo ed anticipando i cambiamenti nelle logiche di mercato, funzionali ed efficienti. Tutto ciò infatti rappresenta un elemento chiave dell'organizzazione per potere operare con successo in un contesto altamente competitivo quale

quello attuale.

Coerentemente con questo approccio, il ruolo delle risorse umane resta un fattore decisivo per perseguire gli obiettivi di innovazione e crescita del gruppo e fare diventare lo stesso la Premier Food Company in Italia e in Europa.

Tutto ciò premesso è stato raggiunto il seguente accordo,

1. INVESTIMENTI E PROSPETTIVE

In applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL sono stati svolti in maniera ampia ed esauriente gli adempimenti informativi relativi agli investimenti, ai programmi produttivi e commerciali e all'andamento dei mercati e dei prodotti per il F.Y. 2003.

Più in generale sono state illustrate le linee tendenziali delle strategie produttive, tecnologiche, di qualità e di ricerca, di politiche commerciali e distributive.

In tale ambito assumono particolare rilievo:

- il consolidamento degli investimenti tecnologici, qualitativi e di sicurezza relativi agli stabilimenti, necessari per mantenere il massimo livello di qualità, efficienza e flessibilità produttive;
- i significativi investimenti di marketing e pubblicità che troveranno nella concorrenza del centenario del marchio Plasmon la massima intensità sotto il profilo quantitativo e qualitativo;
- la conferma degli Investimenti in ricerca e sviluppo, tesi a migliorare ed innovare le caratteristiche dei prodotti attuali e nuovi;
- gli investimenti per lo sviluppo di nuovi sistemi informativi;
- l'analisi e lo studio di ulteriori progetti di miglioramento continuo dei livelli di efficienza nell'ambito dell'intera supply-chain (filiera organizzativa e produttiva);

2. RELAZIONI INDUSTRIALI

Il modello di relazioni industriali, costruito e sperimentato nel tempo sulla base del confronto dialettico e bilaterale, ha una sua validità sostanzialmente positiva.

Le Parti si danno atto di voler dare continuità a tale modello di relazioni e rafforzarlo ulteriormente favorendo una qualificazione dei rapporti e del confronto in senso ancor più partecipato e bilaterale.

Tenuto conto del contesto economico in cui si opera, della capacità di definire e applicare scelte condivise e di contribuire agli obiettivi fissati per il successo aziendale le parti, nel rispetto dei propri ed autonomi ruoli, confermano le modalità previste dai precedenti accordi in materia e le aggiornano secondo la struttura che segue.

2.1 Coordinamento nazionale delle R.S.U. (livello centrale - nazionale)

Alla luce di quanto definito e consolidato con gli accordi

precedenti vengono ribaditi ruolo ed importanza del Coordinamento delle RSU, con la presenza delle Segreterie di Fai-Flai-Uila, come interlocutori dell'Azienda per le tematiche di carattere generale secondo il principio della non ripetitività, come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa nonché di congiunta analisi dei programmi predisposti dalla Società sulla scorta delle informative fornite. In particolare a tale livello saranno affrontate le tematiche connesse ai seguenti argomenti:

- linee di politica industriale e commerciale;
- investimenti di particolare rilevanza, con riferimento alle aree di localizzazione e agli effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- prospettive e struttura dell'occupazione;
- politiche generali di formazione ed evoluzione delle professionalità del personale;
- evoluzione del sistema di qualità e sicurezza sul lavoro.

Nella prospettiva sopra indicata si conferma per il prossimo quadriennio il Coordinamento delle RSU. In proporzione ai mutati assetti organizzativi e societari, in relazione all'inclusione della divisione Scaldasole, tale coordinamento viene definito in n. 19 componenti, per assicurare condizioni di agibilità e rappresentatività.

A tale livello è altresì assegnato, alle naturali scadenze, il confronto sull'andamento generale dell'Azienda e conseguentemente, la definizione dei parametri e dell'entità economica da adottare per l'applicazione del premio variabile.

2.2 R.S.U. (livello di Unità Produttiva e di Sede)

Il livello di Unità Produttiva e di Sede - che avrà come riferimento le RSU e le strutture locali FAI, FLAI, UILA -affronterà le tematiche assegnate dagli accordi di gruppo e dal CCNL.

Il livello centrale e quello di unità produttiva, nonché i relativi soggetti, 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 e alle materie di rilevanza locale, tenuto conto delle peculiarità soggettive con cui essi possono affrontare le specificità proprie di ciascuna struttura organizzativa di sito.

2.3 Commissioni Bilaterali

L'esperienza delle commissioni bilaterali sin qui attuata è stata positiva perché ha favorito un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione delle problematiche aziendali.

Le parti pertanto confermano che le commissioni bilaterali hanno il compito di approfondire in sede tecnica e non negoziale la

reciproca conoscenza degli argomenti concordemente ritenuti rilevanti per le relazioni industriali aziendali anche con l'intento di creare presupposti istruttori che possano agevolare la condivisione di decisioni operative d'intervento.

In quanto sede neutra e conoscitiva le commissioni, per le quali vengono riconfermate le modalità attuative previste dai precedenti accordi, potranno essere attivate su tutte le materie che saranno congiuntamente ritenute meritevoli e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Le commissioni potranno essere attivate sia a livello locale che a livello centrale, senza ripetitività e sovrapposizioni di ruoli.

Il risultato di tale attività sarà proposto alle Parti, anche per le eventuali implicazioni di carattere negoziale.

2.4 Formazione RSU

Si conviene sull'utilità di un progetto formativo per le RSU, da attuarsi per moduli nel corso del quadriennio.

Tale progetto, oltre all'arricchimento culturale su argomenti specifici di interesse generale, è mirato a sensibilizzare e introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali temi economici e del lavoro.

In considerazione di tutto ciò, in particolare, saranno congiuntamente programmati incontri formativi di approfondimento sul tema della sicurezza e dell'amministrazione - finanza.

3. PARI OPPORTUNITA'

Nella consapevolezza condivisa dell'importanza del ruolo del personale femminile nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed al fine di favorire lo sviluppo delle professionalità, delle competenze e delle opportunità di crescita di tale componente, coerentemente con quanto già in essere ai sensi della normativa di legge in materia, sarà istituita una specifica commissione (pari opportunità) composta da 3 componenti delle RSU e 2 rappresentanti aziendali.

Tale commissione sarà attivata entro il 31.5.2003 a livello centrale.

4. APPALTI E OUTSOURCING

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare attività, si incontrerà preventivamente con la R.S.U. del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, anche al fine di favorire eventuali soluzioni alternative interne.

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle R.S.U. su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia e dei contratti collettivi di settore.

5. FORMAZIONE

Oltre all'indispensabile contributo della formazione "on the job"

basata sul trasferimento di know how da parte dei colleghi e sulla possibilità di confrontare ed acquisire esperienze con persone provenienti da settori e da Paesi diversi, tutti i dipendenti Heinz, a qualsiasi livello dell'organizzazione aziendale siano inseriti, saranno coinvolti nell'erogazione di percorsi formativi.

Su questo presupposto, le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un'ampia analisi dei fabbisogni formativi alla luce dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo dell'Azienda, nonché alla sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità del prodotto ed ai temi della sicurezza alimentare. 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.

In questo ambito, attraverso percorsi concordati con le RSU, saranno definiti programmi di formazione per i quali potranno essere richiesti finanziamenti regionali ai sensi della L.236/1993 o altri contributi previsti dalla normativa vigente.

Tali programmi saranno aperti a tutti i dipendenti che potranno frequentare i percorsi formativi concordati a livello locale, attraverso l'individuazione di opportune gradualità e specifiche modalità, tali da assicurare compatibilità con le esigenze produttive ed organizzative (di ciascuna unità o reparto).

Fermo restando la possibilità e l'opportunità che il confronto a livello locale individui ulteriori tematiche di interesse reciproco per l'Azienda ed i lavoratori, i programmi formativi generali potranno riguardare, a seconda dei gruppi di lavoratori coinvolti, in prevalenza, le seguenti materie:

- aspetti relativi alla sicurezza ed all'igiene dei prodotti alimentari e dei processi di lavorazione degli alimenti;
- igiene ambientale e sicurezza sul luogo di lavoro;
- qualità;
- sistemi informativi.

6. SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI

L'Azienda, in accordo 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, sulla conservazione dei prodotti stessi, nonché a migliorare ulteriormente le condizioni generali inerenti l'ambiente e la sicurezza sul lavoro.

Al fine di diffondere l'ulteriore crescita della sensibilità del personale nell'adozione di comportamenti complessivi tesi a contribuire al miglioramento del livello generale di sicurezza dell'intera organizzazione aziendale saranno attuati specifici programmi formativi di cui al precedente punto 5. per gruppi di lavoratori e incontri informativi per tutto il personale, le cui modalità saranno oggetto di confronto e ulteriore approfondimento a livello locale.

7. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Con gli obiettivi già individuati nel precedente accordo del 10.10.1998 e confermando l'importanza dello sviluppo della previdenza complementare, saranno programmate ulteriori iniziative congiunte in sede aziendale di comunicazione, informazione e sensibilizzazione sulla materia rivolte alla generalità dei lavoratori con particolare riguardo ai nuovi assunti, con lo scopo di promuovere adesioni ad ALIFOND.

8. ORARIO DI LAVORO

Le Parti riconoscono la validità del calendario annuo di programmazione degli orari di lavoro e della flessibilità di cui all'art. 30 bis del vigente CCNL, quali strumenti finalizzati, da un lato ad assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti e a conseguire un migliore livello di produttività e la salvaguardia dei livelli quantitativi e qualitativi di produzione, dall'altro a consentire il godimento delle ferie, individualmente spettanti per l'anno e quelle eventualmente residue, l'utilizzo dei riposi individuali a fronte delle ex festività l'utilizzo dei ROL ed il contenimento delle prestazioni straordinarie.

Nella comune condivisione degli obiettivi sopra indicati il calendario annuo sarà articolato con un congruo anticipo e comunque non oltre il primo quadrimestre dell'anno solare e potrà essere rivisto a fronte di sopraggiunte necessità di modifica dei programmi produttivi precedentemente definiti, determinate dalle fluttuazioni del mercato. In tal senso Azienda ed R.S.U. dell'unità produttiva interessata si incontreranno tempestivamente per concordare ed adottare le più efficaci misure anche individuando soluzioni con finalità occupazionali che prevedano l'utilizzo di tutti gli strumenti forniti dall'attuale normativa di legge e di contratto (ad esempio: contratti a termine, part-time, contratti interinali, ecc.).

Le Parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di flessibilità degli orari, individuano la possibilità di soddisfare le diverse esigenze di carattere produttivo e organizzativo, anche attraverso le turnazioni, la flessibilità degli orari (art. 30bis CCNL) e la mobilità nella prestazione.

L'adozione di tali misure o l'individuazione di ulteriori, connesse alle specifiche esigenze del sito, saranno oggetto di confronto tra Azienda ed RSU di ciascun sito la cui durata dovrà essere

contenuta e funzionale alle esigenze evidenziate.

9. PREMIO AD OBIETTIVI (PPO)

Le parti hanno convenuto di rinnovare per il quadriennio FY 2003-2006 il premio ad obiettivi istituito nell'accordo 23.7.1994, così come successivamente modificato nell'accordo 10.10.1998, apportandovi alcuni miglioramenti atti a renderlo sempre più rispondente alle esigenze che ne hanno determinato l'adozione.

Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23/07/1993 e dall'intesa nazionale di categoria del 13/01/1994.

Le modalità di funzionamento del premio nel periodo maggio 1998-aprile 2002 hanno confermato la validità e l'attendibilità del sistema in atto. Alla luce di tali principi alla struttura del Premio per obiettivi vengono apportate le seguenti modifiche:

PARAMETRI

I parametri presi a riferimento riguardano i seguenti indici:

- indici economici (N.S.V.) ovvero fatturato netto Gruppo (escluso Food service);
- indici di produttività identificati in ore effettive lavorate/tons e grado di utilizzo impianti;
- indici gestionali identificati nel contenimento spese di gestione;
- indici di qualità identificati in R.F.T., scarti/prelievi e prodotti destinati alla distruzione;

Sede di Milano

1. parametro di redditività (peso 50% del valore del Premio)
 - fatturato netto di Gruppo F.Y.
2. parametro gestionale - modulato per soglie di raggiungimento (peso 50% del valore del Premio)
 - contenimento spese di gestione F.Y.

Stabilimento di Ozzano Taro e di Latina

1. parametro di redditività (peso 20% del valore del Premio)
 - fatturato netto di Gruppo F.Y.
2. parametro di qualità - modulato per soglie di raggiungimento (peso 20% del valore del Premio)
 - R.F.T. (Right First Time)
3. parametro di qualità (peso 30% del valore del Premio)

- scarti, prelievi e prodotti destinati alla distruzione

4. parametro di produttività - modulato per soglie di raggiungimento (peso 30% del valore del Premio)

- ore effettive lavorate/tons

Stabilimento - divisione Scaldatole

1. parametro di redditività (peso 20% del valore del Premio)

- fatturato netto di Gruppo F.Y.

2. parametro di redditività - modulato per soglie di raggiungimento (peso 40% del valore del Premio)

- fatturato netto div. Scaldasole F.Y.

3. parametro di produttività (peso 20% del valore del Premio)

- ore effettive lavorate/tons

4. parametro utilizzo impianti-modulato per soglie di raggiungimento (peso 20% del valore del Premio)

- resa effettiva Impianti/resa teorica impianti

L'articolazione delle soglie di raggiungimento dei parametri modulati deve intendersi secondo il seguente schema:

100% del premio ponderato = target

90% del premio modulato = min

110% del premio modulato = max

A titolo esemplificativo per il F.Y. 2003 l'articolazione degli importi in relazione alle soglie di raggiungimento (110,100,90) sarà effettuata sulla base della tabella allegata (All. 1). Per i successivi FY si procederà con analoghi criteri rispetto agli incrementi previsti del PPO.

Individuazioni degli obiettivi per ciascun F.Y.

L'obiettivo relativo al parametro di redditività sarà individuato nell'ambito dell'annuale incontro di coordinamento.

Per il F.Y. 2003 l'individuazione sarà effettuata e comunicata alle Segreterie di FAI, FLAI e UILA entro e non oltre il 20.12.2002.

Per il F.Y. 2003 la definizione degli obiettivi di produttività, qualità e gestionali (valori assoluti) delle soglie di raggiungimento dei diversi parametri saranno individuati a livello di sito previo confronto con le RSU entro e non oltre il 17.1.2003. Per i successivi F.Y., a parziale modifica di quanto previsto dall'accordo 10.10.1998, tali obiettivi (valori assoluti) saranno individuati previo confronto con le RSU entro il primo quadrimestre dell' F.Y. di riferimento e definiti nell'ambito del consueto incontro di

coordinamento nazionale.

Importi

In relazione a tali modifiche e alla struttura sopra individuata il PPO risulta così definito nei seguenti importi lordi annui.

F.Y. 2003 € 1.645,00-

F.Y. 2004 € 1.743,00-

F.Y. 2005 € 1.792,00-

F.Y. 2006 € 1.792,00-

Gli importi di cui sopra saranno graduati secondo la scala sotto indicata:

Quadro – 1°S – 1° Liv. = 110

2° - 3° A - 3° Liv = 100

4° - 5° - 6° Liv = 90

Divisione Scaldasole

Fermo restando l'applicazione del presente accordo anche al personale della divisione Scaldasole della Plada Nord S.R.L. , per il personale di tale divisione, in relazione alle specificità della stessa e alle caratteristiche del suo business si conviene che il premio ad obiettivi sarà definito nei seguenti importi lordi annui:

F.Y. 2003 € 950,00-

F.Y. 2004 € 1.048,00-

F.Y. 2005 € 1.097,00-

F.Y. 2006 € 1.097,00-

Gli Importi di cui sopra saranno graduati secondo la parametrizzazione sopra definita.

Le parti si danno atto inoltre che la struttura del premio esprime una logica che tende a rendere più diretto il collegamento fra la performance dei lavoratori e i risultati aziendali, in modo da favorire sempre più il coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali.

Per gli anni successivi all'FY 2003 le Parti, nell'ambito del Coordinamento nazionale, potranno concordemente individuare ulteriori parametri o modificare quelli esistenti

Condizioni generali e modalità di erogazione

Le parti si danno atto che per monitorare l'andamento degli obiettivi durante l'anno potranno essere richiesti, anche a livello di sito, incontri aventi lo scopo di effettuare verifiche intermedie.

Resta inteso altresì che qualora si verificassero eventi eccezionali incidenti sulla struttura aziendale o situazioni straordinarie tali da determinare significativi impatti negativi sugli obiettivi, le parti si incontreranno al fine di valutarne le conseguenze e adottare le misure atte a mantenere la coerenza del sistema, modificando anche, se del caso, gli obiettivi stessi.

Al raggiungimento degli obiettivi annui prefissati, il premio verrà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di giugno del successivo anno fiscale.

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 L. 297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del T.F.R. Si conferma che al raggiungimento degli obiettivi gli importi relativi verranno liquidati a tutti i lavoratori in forza alla fine di ciascun FY con proporzionale calcolo per dodicesimi per gli assunti ed i cessati nel corso del FY stesso.

Quanto sopra definito vale anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 delle legge n. 196 del 24.06.1997 relativa al lavoro interinale.

Quanto sopra trova applicazione anche nei confronti del personale assunto con contratto a termine, fatte salve diverse e specifiche intese sottoscritte e operanti a livello locale.

Le parti concordano infine 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 la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dalla Direzione aziendale nei confronti della Direzione Provinciale di Latina per la PLADA SUD S.r.l. e per quanto concerne gli altri adempimenti.

10. DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 30.4.2006, in coincidenza con la scadenza del FY.

Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA -UIL e Assolombarda saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e attiveranno specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Tabella 1 – Allegato. Schema riepilogativo struttura parametri PPO Heinz

...omissis...