



ASSOLOMBARDA

Addi, 20 febbraio 2007, in Milano, presso la sede dell'Assolombarda

tra

le Società HEINZ ITALIA s.r.l., PLADA s.r.l. e PLADA INDUSTRIALE s.r.l. nelle persone dei Sigg. Dr. Valentino D'Antonio, Dr. Mauro Pasciuti, Dr. Gianluca Tordi e Dr. Andrea Motta, assistite dall'Assolombarda medesima, in persona del Dr. Andrea Bobbio e della Dr.ssa Stefania Cerioni

e

le strutture nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL in persona dei Sigg. Augusto Cianfoni, Stefania Crogi, Ivan Comotti, e Tiziana Bocchi, presenti le strutture territoriali dei siti interessati, in assistenza al Coordinamento delle RSU aziendali è stato raggiunto il seguente accordo.

#### PREMESSE

Nel richiamare i principi dell'Accordo Interconfederale del 23.07.93, confermati dal Protocollo del 01.02.1999, nonché i contenuti dell'art. 55 del vigente CCNL, si conviene che la ricerca del consenso sugli obiettivi aziendali è di fondamentale importanza in un mercato sempre più contrassegnato dalla necessità di correlare la capacità di progressiva affermazione dell'Azienda in una situazione di competitività nazionale ed internazionale sempre crescente, al miglioramento continuo dei risultati. Questo obiettivo deve essere perseguito per mezzo di una coerente politica di qualità, affidabilità, flessibilità, efficienza ed efficacia di processi, prodotti e servizi, tale da consentire la tempestiva risposta alle variazioni delle richieste di mercato.

Infatti, nell'ultimo quadriennio il Gruppo Heinz è stato interessato da significativi processi di cambiamento in tutti i settori aziendali, finalizzati sia alla ricerca di una politica di concentrazione sui Business chiave a livello globale, europeo e di Nazione, che al raggiungimento di livelli di eccellenza in tutte le attività svolte.

In Italia, in particolare, le mutate condizioni congiunturali, di mercato e di concorrenza, hanno causato una notevole diminuzione delle quote di penetrazione nel settore dei prodotti del Gruppo, mettendo a rischio la posizione di *leadership* che essi hanno ricoperto nel mercato dell'alimentazione per l'infanzia e negli altri contesti in cui opera.

Ed è appunto per recuperare il terreno perso e tornare ai livelli di *leadership* nel proprio mercato di riferimento, che sono state definite e proposte le strategie che rappresentano i pilastri per lo sviluppo e la crescita del gruppo Heinz nel prossimo quadriennio. Tali strategie si basano sicuramente sulla valorizzazione delle risorse umane soprattutto in termini di crescita delle professionalità ed acquisizione di competenze, sull'implementazione di approcci organizzativi innovativi e sul consolidamento di un modello culturale condiviso volto a promuovere a tutti i livelli il lavoro in team, la qualità del lavoro stesso, l'assunzione di responsabilità, il senso d'appartenenza.

La Società conferma, pertanto, le proprie strategie di mercato e volontà d'investire sia a livello nazionale che internazionale, con la finalità di cogliere tutte le possibili opportunità e di raggiungere elevati livelli di efficienza in ogni struttura. In tal senso, le Parti convengono sulla rilevanza di un puntuale ed esaustivo flusso d'informazioni, quale opportuno volano per un confronto costruttivo, improntato a logiche di coinvolgimento, motivazione, consenso e partecipazione.



ASSOLOMBARDA

Le Parti, inoltre, concordano sull'importanza del "fattore lavoro" quale elemento di centralità, atto a stimolare in termini di conoscenza e consapevolezza il processo decisionale aziendale.

A tal proposito, le Parti si danno atto dell'importanza:

- della formazione e dell'addestramento specifici, intesi come fattori per la valorizzazione delle risorse umane, la crescita ed il sostegno delle attività aziendali, finalizzati allo sviluppo delle professionalità dei dipendenti a tutti i livelli d'inquadramento, in coerenza con le esigenze imposte dall'evoluzione aziendale;
- della formazione "trasversale", quindi non esclusivamente tecnica, al fine di permettere uno sviluppo professionale il più possibile adeguato alle esigenze della Società, nonché alle aspettative ed alle predisposizioni dei lavoratori.

### 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 ed all'andamento dei mercati e dei prodotti per l'esercizio fiscale 2006.

Sono state illustrate le linee tendenziali delle strategie produttive, tecnologiche, di qualità e ricerca, le politiche commerciali e distributive. Analogo confronto verrà attivato anche per i successivi esercizi fiscali a partire dal 2007. In tale ambito assumono particolare rilievo:

- la conferma degli investimenti tecnologici, qualitativi, di struttura, di servizi e di sicurezza relativi agli stabilimenti, necessari per mantenere il massimo livello di qualità, efficienza e flessibilità produttive;
- lo sforzo dell'azienda per aumentare gli investimenti di marketing e pubblicità a fronte di strategie focalizzate sul rilancio di tutti i marchi e sull'innovazione sia nell'*Infant Feeding* che nel *Medical Food*;
- l'analisi e lo studio di ulteriori progetti di miglioramento continuo dei livelli di efficienza nell'ambito dell'intera filiera organizzativa e produttiva;
- la conferma degli investimenti in ricerca e sviluppo, finalizzati sia al miglioramento ed all'innovazione delle caratteristiche dei prodotti attuali e nuovi, sia alla ricerca delle migliori economie di processo e di gestione, che a generare risorse da destinare alla ricerca di processo e di prodotto, anche attraverso progetti di collaborazione con Università ed Istituti di Ricerca esterni, nonché attraverso progetti di finanziamento.

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.

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti ribadiscono il reciproco impegno a voler perseguire un modello di Relazioni Industriali basato su confronto dialettico, sulla correttezza reciproca, sulla continuità delle relazioni, sulla tempestività di risposta, con l'obiettivo di qualificare e rafforzare ulteriormente il sistema di relazioni in atto.

In sede d'approfondimento, le Parti hanno rimarcato che l'ottimizzazione dei processi aziendali e la ricerca di un efficiente modello organizzativo, anche in termini di qualità del lavoro, richiedono un



ASSOLOMBARDA

confronto costante ed aperto con i rappresentanti delle RSU e delle strutture sindacali.

Entro il 31 ottobre di ogni anno le RSU di FAI, FLAI e UILA e le rispettive strutture territoriali, previa comunicazione inoltrata all'Azienda almeno 30 giorni prima dell'evento, organizzeranno una giornata di consultazione dei lavoratori circa le problematiche vissute all'interno dei singoli siti. Tale consultazione avverrà attraverso la riconsegna all'interno del sito di appositi questionari, preventivamente distribuiti da parte delle strutture sindacali.

L'Azienda, nel rispetto delle proprie esigenze organizzative, consentirà a tutti i lavoratori di poter espletare tale attività, secondo metodologie condivise con le OO.SS..

Tenuto conto del contesto economico attuale, della capacità di attuare scelte condivise e di contribuire agli obiettivi fissati per il successo aziendale, le Parti confermano le modalità previste dai precedenti accordi in materia e le aggiornano secondo la struttura che segue.

#### **Coordinamento nazionale delle RSU di FAI, FLAI e UILA (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 e territoriali di riferimento, come interlocutori dell'Azienda per tematiche di carattere generale, secondo il principio della non ripetitività, come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa nonché di analisi congiunta dei programmi della 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;
- quadro generale relativo ad investimenti e strategie di Ricerca;
- investimenti, con riferimento alle aree di localizzazione e agli effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- prospettive e struttura occupazionale;
- politiche generali di formazione ed evoluzione delle professionalità del personale;
- evoluzione del sistema qualità e sicurezza sul lavoro.

Nella prospettiva sopra indicata si conferma per il prossimo quadriennio il Coordinamento delle RSU. Tale coordinamento viene definito nel numero massimo di 19 componenti.

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.

Entro il semestre successivo alla firma del presente accordo, le Parti, durante le consuete riunioni a livello Nazionale, procederanno anche alla verifica ed all'analisi di congruità e pertinenza delle esigibilità sindacali.

Si concorda inoltre che copia del Bilancio dell'anno precedente delle società Heinz in Italia venga consegnata al Coordinamento Nazionale dopo l'approvazione del bilancio stesso da parte degli azionisti e comunque entro la fine dell'anno solare.

#### **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 sindacali



ASSOLOMBARDA

territoriali – affronterà le tematiche assegnate dagli accordi di Gruppo e dal CCNL.

Il livello centrale e quello di Unità produttiva 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 di ciascuna struttura organizzativa di sito.

### Commissioni Bilaterali

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare le Commissioni Bilaterali come strumento in grado di favorire un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione delle problematiche aziendali.

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

Le Commissioni, per le quali vengono riconfermate le modalità attuative previste dai precedenti accordi, potranno essere attivate sia a livello locale che a livello centrale, senza sovrapposizione di ruoli, con oggetto tutte le materie che saranno congiuntamente ritenute meritevoli e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico. Il risultato di tale attività sarà proposto alle Parti, anche per le eventuali implicazioni di carattere negoziale.

### 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 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 alimentare e dell'amministrazione-finanza. La quantificazione e la tempistica di tali momenti formativi saranno oggetto di valutazione nell'incontro annuale d'informativa di Gruppo con il Coordinamento Nazionale.

### Pari Opportunità

Le Parti ribadiscono il comune impegno 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 di percorsi formativi e conseguente accesso a percorsi di crescita professionale.

L'Azienda, nel rispetto della legge 125/91, invierà alle RSU, alle strutture territoriali e nazionali di FAI, FLAI e UILA, copia del rapporto sulle pari opportunità, che potrà divenire argomento di discussione, a livello di sito e nel corso del successivo incontro del Coordinamento Nazionale, al fine di definire la situazione aziendale ed il superamento di eventuali criticità riscontrate.

Per favorire la concreta realizzazione di quanto definito durante tali incontri, l'Azienda individua il Responsabile Risorse Umane quale Responsabile della Conciliazione, interlocutore delle RSU per



ASSOLOMBARDA

tutte le problematiche e le iniziative aziendali inerenti le pari opportunità offerte ai lavoratori.

Per quanto riguarda la nascita, l'adozione o l'affido di figli da parte di dipendenti, fatte salve eventuali, analoghe condizioni recepite dal CCNL, l'Azienda conferma la piena disponibilità di una giornata di permesso retribuito, di cui i padri potranno fruire entro 10 giorni dal parto o dell'avvenuta e comprovata adozione o affido.

L'Azienda si impegna a determinare le condizioni d'accesso al part-time, da parte del lavoratore/lavoratrice, fino al terzo anno di età del bambino, anche adottato o in affido. Eventuali ragioni ostative alla concessione saranno oggetto di confronto con la RSU.

### APPALTI ED ESTERNALIZZAZIONI

La Società opererà nel rispetto delle norme vigenti, ponendo particolare attenzione affinché le aziende appaltatrici osservino scrupolosamente gli obblighi vigenti in materia assicurativa, previdenziale, di igiene e di sicurezza del lavoro, richiedendo altresì l'applicazione del CCNL di competenza, nonché del codice etico del Gruppo.

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

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle RSU ed al RLS 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.

Quanto sopra sarà oggetto di monitoraggio in occasione degli incontri programmati tra Direzione Aziendale, RSU e RLS. La Direzione Aziendale vigilerà sul rispetto dei termini contrattuali e, in caso di comportamenti inadeguati, segnalazioni e riscontri di criticità, interverrà per sollecitare il superamento di tali criticità e il rispetto dei termini contrattuali. Al perdurare di situazioni inadeguate, l'Azienda avvierà nei confronti delle ditte appaltatrici tutte le azioni già previste dalle clausole contrattuali a garanzia del comportamento del fornitore stesso.

### FORMAZIONE PERMANENTE E PROFESSIONALE

Oltre all'indispensabile contributo della formazione *on the job* basata sul trasferimento della professionalità e delle competenze e sulla possibilità di confrontare ed acquisire esperienze con persone provenienti da settori e da Paesi diversi, tutti i dipendenti Heinz, a qualsiasi livello, saranno destinatari di percorsi formativi.

Su questo presupposto, le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a procedere ad un'ampia analisi dei fabbisogni formativi, che tenga conto dello sviluppo economico, tecnologico ed organizzativo, della sempre maggiore attenzione attribuita agli aspetti di qualità del prodotto ed ai temi della sicurezza alimentare, nonché dell'opportunità di valorizzazione del bagaglio di conoscenze scolastiche e/o professionali, già in possesso dei lavoratori.

Tale analisi avverrà all'interno delle singole Unità produttive da parte delle RSU e della Direzione Aziendale, riguarderà la composizione di genere del personale coinvolto, il numero di ore e la tipologia di formazione effettuata o da effettuare di carattere professionale durante il corso



ASSOLOMBARDA

dell'anno e si svolgerà preferibilmente entro il quarto trimestre dell'anno solare.

Successivamente, durante l'informativa annuale con il Coordinamento Nazionale di giugno, l'Azienda presenterà le risultanze dell'analisi effettuate a livello di sito, fornirà i dati di formazione effettuata nell'anno fiscale e valuterà, anche su segnalazione delle rappresentanze sindacali, l'opportunità di avviare iniziative formative specifiche per i dipendenti, al di là di quanto previsto dai programmi presentati.

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.

In questo ambito, attraverso percorsi concordati con le RSU, saranno definiti programmi di formazione per i quali potranno essere richiesti finanziamenti e contributi previsti dalla normativa vigente. I percorsi formativi, concordati a livello locale, 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.

Particolare attenzione sarà posta da parte della Direzione Aziendale alla formazione propedeutica e all'addestramento dei nuovi assunti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse attività di lavoro.

La formazione includerà anche aspetti riguardanti il CCNL e le normative del rapporto di lavoro. Questi ultimi aspetti del contenuto formativo saranno preventivamente presentati alle RSU locali, al fine di recepirne istanze e segnalazioni.

Fermo restando la possibilità e l'opportunità che il confronto a livello locale individui ulteriori tematiche di interesse reciproco, 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;
- evoluzioni normative riguardanti le materie di interesse specifico aziendale.

Le Parti inoltre, per coniugare al meglio gli aspetti relativi la professionalità, la formazione e l'organizzazione del lavoro, convengono sull'opportunità d'istituire commissioni paritetiche tra Azienda ed RSU, a livello di sito, al fine d'individuare soluzioni adeguate al riconoscimento delle professionalità acquisite; le risultanze degli studi effettuati saranno riportate al Coordinamento Nazionale.

#### **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,



ASSOLOMBARDA

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 e ulteriore approfondimento a livello locale tra Direzione Aziendale e RSU entro fine d'anno fiscale.

Le Parti confermano inoltre la volontà di rilanciare la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) quale agente di cambiamento rivolto alla diffusione di una cultura sulla sicurezza proattiva, da coinvolgere sia in fase propositiva che consuntiva. Il RLS parteciperà a tutte le riunioni di sito in materia di ambiente, igiene e sicurezza. Durante le suddette riunioni, svolte secondo le modalità previste dalla legge 626/94, saranno discussi i progetti, presentati i dati aziendali inerenti il tema della Sicurezza sul lavoro e saranno definite le azioni finalizzate al superamento di eventuali criticità identificate.

A livello territoriale le Parti si incontreranno annualmente per l'approfondimento su aspetti di particolare interesse relativi alla materia Sicurezza del Lavoro e degli Alimenti.

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno oggetto di preventivo confronto tra l'Azienda e le RSU.

#### OCCUPAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

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

Le Parti convengono nel riconoscere alla stabilità occupazionale il carattere di fattore attivo della produttività ed, altresì, considerano che la competitività delle aziende si costruisce attraverso il confronto, sviluppato anche a livello di sito, al fine di regolare le forme flessibili dei rapporti di lavoro, esercitate dentro le disponibilità convenute nel presente accordo di Gruppo.

Di conseguenza, il numero dei lavoratori da assumere a tempo determinato dovrà essere in proporzione alle esigenze dei volumi produttivi ed alla gestione degli organici.

Fermi restando i disposti di cui all'art. 18 del vigente CCNL, nella pratica, l'Azienda privilegerà, ai fini della riassunzione come contratti a termine, i lavoratori già a tempo determinato, che abbiano maturato precedenti esperienze lavorative in Azienda, per un periodo complessivo pari ad almeno 3 mesi nei 12 mesi pregressi e che saranno individuati attraverso i seguenti criteri:

- professionalità del lavoratore, (polivalenza, polifunzionalità, conoscenze acquisite, conoscenze possedute, ecc.);
- anzianità aziendale;
- rispondenza agli standard di prestazioni lavorative in essere nell'Azienda (autonomia, affidabilità, conoscenza delle istruzioni operative e delle procedure).



ASSOLOMBARDA

*caso  
Temporaneo*

In caso di ricorso alle forme di lavoro, di cui al comma B dell'art. 21 vigente CCNL, sarà attivato un preventivo confronto con le RSU.

Per il passaggio a tempo indeterminato dei lavoratori di cui sopra, saranno applicati i medesimi criteri.

### PREMIO DI PARTECIPAZIONE PER OBIETTIVI (PPO)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare per il quadriennio relativo agli anni fiscali 2007-2010 il Premio per Obiettivi istituito nell'accordo 23.7.1994, così come successivamente modificato nell'accordo 10.10.1998.

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.

### Parametri

I parametri presi a riferimento riguardano i seguenti indici:

- indici economici (N.S.V.) ovvero vendite nette (Infant Feeding, Nutraceuticals, Foodservice, Grocery, prodotti Scaldasole con marchio Plasmon, Export);
- indici di produttività identificati in ore effettive lavorate/tons e grado di utilizzo impianti;
- indici di contenimento delle spese di gestione (sede di Milano);
- indici gestionali di qualità ed efficienza per i siti produttivi (R.F.T., scarti/prelievi e prodotti destinati alla distruzione, M.U.V.);

### PPO - Parte di Redditività

L'importo del PPO legato al parametro di redditività è pari al 25% del totale.

L'indice di Redditività, comune a tutti i siti, è dato dal Net Sales Value (Valore delle Vendite al netto di sconti e promozioni ai clienti), valorizzato in euro.

### PPO - Parte Gestionale

L'importo di questa parte del PPO sarà pari al 75% dell'importo complessivo.

L'importo del PPO - Parte Gestionale annuo erogato potrà variare secondo il seguente schema:

- 100% del premio ponderato = target
- 95% del premio modulato = minimo
- 105% del premio modulato = massimo

Gli indici gestionali per i siti produttivi di Latina ed Ozzano Taro saranno individuati annualmente all'interno di queste famiglie di parametri:

- Produttività (ore/tons)
- Right First Time
- Altri parametri gestionali di qualità ed efficienza (MUV, Scarti, ecc.)

I livelli di raggiungimento degli obiettivi gestionali (valori assoluti), compresi tra gli indici minimo e massimo dei singoli parametri modulati, saranno calcolati proporzionalmente.



ASSOLOMBARDA

Il peso percentuale dei tre parametri su indicati, per un totale del 75%, sarà definito a livello di sito, tra la Direzione aziendale e le RSU.

Il parametro gestionale per la sede di Milano sarà individuato annualmente e relativo ad uno o più indicatori di efficienza/costi e sarà definito a livello di sito, tra la Direzione aziendale e le RSU.

#### Individuazione degli obiettivi per ciascun F.Y.

Nell'ambito dell'annuale incontro di coordinamento, le Parti individueranno l'obiettivo relativo al parametro di redditività.

In considerazione della sottoscrizione del presente accordo in prossimità della chiusura del F.Y. 2007, gli importi relativi a tale anno per la parte di redditività (25% del valore del premio complessivo annuo) verranno riconosciuti al raggiungimento degli obiettivi di NSV, secondo la seguente tabella:

Soglia	NSV '07 (Milioni €)	Pay out NSV '07 (€) - 25%	%
5	369,2	508,7	110
<b>Target</b>	<b>355</b>	<b>462,5</b>	<b>100</b>
3	340,8	416,25	90
2	326,6	370	80
1	312,4	323,75	70

Per il parametro NSV varrà come riferimento per il pay out la soglia inferiore tra i due gradini nei quali è compreso il valore assoluto.

#### Importi

In relazione alle modifiche ed alla struttura sopra individuata il PPO risulta definito negli importi totali lordi annui di seguito indicati:

- F.Y. 2007 € 1850
- F.Y. 2008 € 1950
- F.Y. 2009 € 2000
- F.Y. 2010 € 2000

La definizione e quantificazione dei parametri gestionali (produttività, efficienza, qualità), essendo questi ultimi variabili in funzione del sito di riferimento, verrà concordata localmente tra RSU e Direzione Aziendale, in fase immediatamente successiva alla firma del presente accordo.

#### Condizioni generali e modalità di erogazione del Premio

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.



ASSOLOMBARDA

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

Al raggiungimento degli obiettivi annui prefissati, il Premio verrà erogato in 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 onnicomprensivo, 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 aventi diritto, in forza alla fine di ciascun FY con proporzionale calcolo per dodicesimi per gli assunti ed i cessati nel corso del FY stesso.

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 dell'Assolombarda per quanto concerne la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano ed a cura dell'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

**PREMI DI SITO**

Le Parti convengono di demandare a livello di sito il confronto per l'analisi e le valutazioni dei parametri e/o obiettivi correlati a tali Premi.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 30.4.2010, 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

p. Assolombarda

p. FAI-CISL

p. FLAI-CGIL

p. Heinz Italia s.r.l.

p. Plada s.r.l.

p. Plada Industriale s.r.l.

p. UILA-UIL

p. Coordinamento RSU