



qualità, gusto e piacere

Addì 14 Giugno 2023 in Milano

TRA

HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona di Teresa Ferro, Gian Antonio Campi, Damiano de Nittis assistite da Unione Italiana Food in persona dei sigg. Alessandro Glisenti e Ermelinda Biondi

E

Le Segreterie Nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL in persona rispettivamente dei sigg. Massimiliano Albanese, Gennaro De Falco, Angelo Paoletta, Marco Gentile, Michele Tartaglione e Davide Ghigiarelli

Il coordinamento delle RSU HEINEKEN

Le Segreterie Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL competenti

Premesso che:

Le previsioni di mercato formulate in occasione della stipula dell'accordo integrativo 2018-2021 hanno come noto risentito di fattori imprevedibili ed eccezionali, all'esito dei quali i mercati e l'economia globale sembrano annunciare cambiamenti strutturali in termini di consumi e di competitività internazionale.

La scarsità di materie prime e fattori speculativi, non solo relativamente agli approvvigionamenti energetici, sembrano segnare il modello della globalizzazione verso mutati nuovi equilibri delle capacità competitive.

In questo contesto, Heineken sta continuando a perseguire obiettivi di consolidamento del business, a valore e a volumi, e di crescita nei mercati europei e internazionali. Tuttavia, in questa nuova congiuntura economica, per i fattori sopraindicati si rende assolutamente necessario un più attento controllo delle dinamiche di variazione di crescita dei costi.

È parimenti obiettivo del Gruppo Heineken proseguire nella strategia di investimenti, in particolare finalizzati al miglioramento dei processi produttivi. Particolare attenzione sarà dedicata alla sostenibilità del business sotto gli aspetti della responsabilità sociale ed ambientale. L'obiettivo di creare valore in modo sostenibile sarà perseguito nel rispetto degli elevati standard qualitativi che connotano i prodotti Heineken e con una sempre più accurata attenzione alla centralità delle persone e ai temi della salute e sicurezza.

Nel rinnovare l'accordo integrativo del Gruppo Heineken, le Parti condividono che relazioni sindacali solide e consapevoli potranno contribuire al migliore raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Heineken unitamente alla costante valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano il modello di Relazioni Industriali fondato sul confronto costruttivo, la reciproca responsabilizzazione e la capacità di realizzare soluzioni negoziali, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali. Allo stesso tempo, le complessità internazionali e le nuove sfide economico-organizzative rispetto alla duplice transizione digitale e ambientale, ai nuovi modelli competitivi, richiedono un sistema di relazioni sindacali ispirato sempre più al confronto continuo, anche

Beppe F

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



qualità, gusto e piacere

attraverso la ricerca e la sperimentazione di forme e strumenti adeguati di maggior coinvolgimento e partecipazione, con lo scopo di favorire una più puntuale e approfondita conoscenza delle tematiche aziendali per la ricerca di soluzioni condivise,

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

1.1. Rappresentanze Sindacali Unitarie

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

È convinzione delle Parti che il sistema di relazioni complessivamente messo in atto è strumento idoneo ad assicurare coerenza tra enunciazioni ed azioni a tutti i livelli e attraverso il maggior coinvolgimento delle RSU.

1.2 Coordinamento Nazionale RSU

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

Nel seguito le prerogative afferenti le competenze del coordinamento:

A) *Comitati paritetici permanenti*

Le Parti ritengono che il confronto e la condivisione delle tematiche realizzato attraverso le Commissioni Bilaterali istituite negli scorsi anni abbiano contribuito a favorire un sistema di relazioni orientato alla fattiva soluzione di problematiche affrontate. Le Parti concordano di orientare questo sistema di confronto e di processo in sede tecnica e non negoziale, sulle reciproche conoscenze relativamente agli argomenti ritenuti rilevanti istituendo dei Comitati Paritetici Permanenti per il miglioramento continuo, in quanto strumenti più idonei ai fini della realizzazione di una concreta ed efficace azione per accrescere il benessere organizzativo.

Pertanto, nel periodo di vigenza del presente accordo, proseguiranno nei lavori i Comitati composti da rappresentanze del coordinamento e da rappresentanti dell'azienda che tratteranno, con ampia delega, i temi specifici di ciascuno di essi d'interesse per l'intero gruppo.

I Comitati sono i seguenti:

- **Formazione e professionalità.**
 - Il comitato si occuperà di esaminare: la situazione delle professionalità espresse e progetto MTS, il monitoraggio e sviluppo del *Job Posting*, la definizione congiunta dei piani della formazione, lo sviluppo professionale del personale dell'anno in corso e le previsioni per l'anno successivo e materie relative alle normative del CCNL e dell'Accordo integrativo di Gruppo.
- **Politiche di genere, conciliazione tempi vita, welfare, benessere organizzativo e Responsabilità Sociale**
 - Il comitato si occuperà di esaminare: le politiche e iniziative aziendali negli ambiti etico e sociali, ivi comprese i temi legati alla sostenibilità ambientale; monitoraggio e



qualità, gusto e piacere

proposte sulle politiche di genere e conciliazione di tempi e vita di lavoro; evoluzione degli strumenti di welfare; analisi e valutazioni circa il benessere organizzativo; risultanze e/o progetti specifici in ambito Diversità, Equità e Inclusione; monitoraggio dell'applicazione dello smart working.

• Salute, Sicurezza e Ambiente

- Il comitato si occuperà di esaminare: la comunicazione quale azione primaria per la creazione della "cultura della sicurezza" e le iniziative di coinvolgimento dei lavoratori; piani formativi della sicurezza; progetti di miglioramento e incremento dei livelli di sicurezza; organizzazione della giornata della sicurezza; analisi andamento infortuni.

I lavori risultanti saranno presentati in occasione degli incontri di coordinamento annuale.

Tali comitati saranno composti pariteticamente da tre componenti di parte aziendale e da tre di parte sindacale. I componenti di parte sindacale dovranno essere individuati tra i membri delle rappresentanze del coordinamento.

Il comitato sicurezza sarà composto da un RLS per ogni sito/sede, ancorché non componente in carica della RSU.

I comitati permanenti saranno congiuntamente coordinati da un rappresentante dell'azienda e da un rappresentante nazionale sindacale.

B) Informazione annuale

Si terranno due incontri annuali, di cui uno in modalità telematica, in occasione dei quali, in relazione alla disponibilità temporale dei dati, saranno esaminate:

- le prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo per l'anno;
- i volumi complessivi e i relativi impegni di produzione dell'anno per ogni stabilimento;
- l'andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno in corso;
- dati sui fondi contrattuali;
- l'andamento occupazionale;
- situazione del mercato con specifico riferimento a eventuali novità commerciali;
- aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento delle attività del gruppo inerenti miglioramenti ed efficienze produttive e/o organizzative;
- lavori dei Comitati Paritetici Permanenti;
- aggiornamento in merito all'evoluzione dei progetti specifici in tema di Diversità, Equità e Inclusione;
- Informativa del CAE;
- Informazioni in merito alle attività inerenti la sostenibilità ambientale.

Alla luce dell'importanza e complessità dei temi oggetto del sopra citato incontro, le parti concordano che nella giornata precedente l'incontro in presenza si terrà un incontro preparatorio riservato alle rappresentanze sindacali oppure specifici momenti formativi o di approfondimento dei lavori dei comitati paritetici permanenti che potranno vedere anche la partecipazione aziendale.

L'Azienda comunicherà, in base a quanto previsto dall'art. 46 Decreto Legislativo 198/2006, i dati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle fasce retributive.

Tutte le comunicazioni di convocazione e d'informazione per il Coordinamento Nazionale e la Delegazione Ristretta avranno come tramite le Segreterie Nazionali OO.SS., alle quali saranno anticipati, almeno una settimana prima rispetto alla data di convocazione, i documenti che saranno illustrati in occasione dell'incontro.



qualità, gusto e piacere

Bepi 7

3
5

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

Il Coordinamento Nazionale RSU (FAI, FLAI e UILA) sarà composto dalla somma delle RSU in carica per ogni unità produttiva / sede e forza vendita

C) **Negoziazione di Gruppo**

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

D) **Armonizzazione tra gli indirizzi definiti a livello di coordinamento e titolarità negoziali locali**

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

1.3 **Delegazione Ristretta**

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

- monitorare i macro-fenomeni in un'ottica di evoluzione pluriennale dello scenario economico e produttivo aziendale;
- esaminare i flussi e l'evoluzione della situazione occupazionale e dell'organizzazione del lavoro anche con riferimento all'andamento economico-produttivo del settore;
- verifica sugli andamenti aziendali e piani produttivi per l'anno successivo da tenersi di norma in autunno;
- approfondire le politiche aziendali relative alla sostenibilità industriale, sotto il profilo economico, sociale e ambientale.

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

Note ai punti 1.2 e 1.3

I componenti del Coordinamento e della Delegazione ristretta espletano il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo.

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

2. FDV (Forza Vendite) e sede aziendale

2.1 FDV

Le parti, nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



qualità, gusto e piacere

normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione e consultazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza di Vendita.

Considerate le peculiarità organizzative della Forza di Vendita, le parti s'incontreranno a intervalli regolari di media almeno due volte l'anno con lo scopo anche di coinvolgere preventivamente la RSU rispetto agli eventuali cambiamenti organizzativi o delle dotazioni e strumenti di lavoro che potranno essere oggetto di nuove policy aziendali; al fine di esaminare congiuntamente eventuali impatti sullo svolgimento della prestazione, a partire dai temi legati alla sicurezza stradale.

Le parti, per favorire una migliore gestione del tempo e degli spostamenti, hanno altresì condiviso la possibilità che l'Assemblea Sindacale della Forza di Vendite avvenga di norma in coincidenza della Convention Commerciale annuale, con orari che, nel rispetto delle esigenze connesse allo svolgimento della Convention, saranno concordati con le Segreterie sindacali competenti.

Al fine di ampliare e migliorare la comunicazione e le agibilità sindacali, vista la peculiarità organizzativa della Forza di Vendita allocata in diverse aree del territorio nazionale, si conferma la possibilità di utilizzo di piattaforme digitali che permettano la video-conferenza di gruppo.

2.2 Sede

Le Parti confermano il sistema ad oggi in vigore presso la sede di Sesto San Giovanni che ha saputo realizzare la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative, attuando iniziative indirizzate alla valutazione mediante l'attivazione di meccanismi concordati di eventuale banca ore, percorsi di formazione specifici per agevolare il rientro da periodi di maternità/paternità nonché di valutazione circa l'utilizzo e l'estensione dell'istituto del part-time.

Tali iniziative saranno anche integrate nei lavori di approfondimento e studio del competente comitato permanente.

L'azienda conferma la validità del metodo dei gruppi di lavoro, avviato prima della pandemia, nell'ambito dell'interlocuzione con la RSU di sede.

2.3 Consultazione digitale self-service

Con riferimento ai sistemi di consultazione digitale self - service, l'Azienda si impegna a comunicare eventuali modifiche dei referenti e delle modalità di accesso alle informazioni, monitorando eventuali interventi a miglioramento del servizio.

3. Procedura di segnalazione interna

Con riferimento alla Policy aziendale in materia di "Segnalazioni del codice di condotta", l'Azienda si impegna a darne un'ampia informazione rendendosi disponibile alla diffusione dei sistemi di segnalazione ("Speak up") come previsto dalla policy in essere sul portale aziendale "Speak UP Policy 2022"

4. Comunicazione attraverso la rete Heineken

Le Parti, consapevoli dell'impatto della comunicazione nelle dinamiche delle relazioni industriali, convergono sulla necessità di attenersi a criteri di oggettività nella diffusione di accadimenti e/o fatti

Bogni F

AM CH

Stor
F
lu
dun di Am

la
B
S
H
D
D
D
D
D

SH
AS
AB AS
ag
MP
P
5
MP



qualità, gusto e piacere

inerenti alle relazioni stesse pur consapevoli delle differenti posizioni / opinioni nella formulazione dei giudizi rispetto a tali accadimenti.

Nella convinzione che sia necessario continuare a migliorare la comunicazione all'interno della rete Heineken si conferma che l'Azienda consente alle RSU di veicolare più agevolmente, esclusivamente al loro interno, le informazioni di carattere sindacale, dotando ogni sito produttivo di un PC per una migliore agibilità sindacale. Nell'ipotesi di confronto sindacale da remoto, sarà cura dell'Azienda fornire un'organizzazione adeguata, anche sotto il profilo tecnologico. A tale proposito si richiama la regolamentazione concordata a titolo "Norme comportamentali per l'utilizzo degli strumenti di comunicazione elettronica attraverso la rete Heineken da parte delle RSU" nell'utilizzo dei sistemi di comunicazione per i quali valgono le policy aziendali e di Gruppo applicate normalmente ai dipendenti.

5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il mantenimento di un adeguato livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un continuo miglioramento dell'ottimale utilizzo degli impianti in relazione a una domanda che è maggiormente caratterizzata da una stagionalità meno determinabile in relazione alle mutanti condizioni climatiche e alle nuove dinamiche competitive del mercato.

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

La differenza di domanda tra periodo invernale e periodo estivo può arrivare a richiedere un impegno degli impianti produttivi che in alcuni casi può più che significativamente aumentare rispetto a una domanda cosiddetta piatta.

Risulta evidente come in un contesto così variabile la scelta ottimale della dimensione produttiva dei siti, della loro localizzazione rispetto alla distribuzione del consumo sul territorio nazionale, della loro utilizzazione in termini di allocazione produttiva e quindi del loro conseguente assetto organizzativo non può che richiedere uno sforzo congiunto di tutti gli attori per soddisfare la flessibilità necessaria.

La pianificazione strategica e produttiva realizzata in questi ultimi anni ha consentito di sostenere la competitività del mercato. Si è oggettivamente riscontrato come tale capacità di competizione passi attraverso la variabilità degli assetti organizzativi e una maggiore flessibilità operativa che necessariamente deve trovare riscontro in un comportamento coerente sia da parte dei lavoratori che dell'Azienda.

Alla luce di quanto sopra esposto le Parti confermano la necessità di proseguire nell'attuare modelli di orario che permettano di cogliere tutte le opportunità in un mercato, per sua natura mutevole, flessibile e caratterizzato da una forte stagionalità. La stagionalità, peraltro, sempre più incerta sotto il profilo della durata e della collocazione nell'anno solare, richiede una maggiore flessibilità di utilizzo della prestazione lavorativa da conseguire con il ricorso a forme organizzative sperimentate in questi ultimi anni e che di fatto hanno consentito e consentono una maggiore stabilità del rapporto di lavoro stesso nonché l'introduzione di opportunità occupazionali.

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

- entro novembre, di uno specifico incontro tra l'Azienda e la Delegazione Ristretta: la comunicazione e informazione circa le previsioni su volumi produttivi previsti per il triennio e per l'anno successivo a livello di gruppo e di singolo sito;

Handwritten notes and signatures in blue ink are scattered throughout the page. At the top right, there are several large, stylized initials or signatures, including one that looks like 'A' and another that looks like 'Bogni'. On the right margin, there are several vertical signatures, some of which appear to be 'CH', 'M', and 'D'. On the left margin, there are several vertical signatures, including one that looks like 'U', 'D', and 'A'. At the bottom of the page, there are several large, stylized signatures, including one that looks like 'H', 'M', 'A', and 'S'. There are also some small initials and marks, such as 'AD B' at the bottom center.



qualità, gusto e piacere

- entro febbraio/marzo dell'anno successivo: definizione delle intese a livello locale utili a perseguire gli obiettivi previsti dagli impianti produttivi e conseguenti riflessi occupazionali, in linea generale varrà il criterio di non ripetere negoziazioni a fronte di situazioni immutate.
- in corso d'anno: eventuali ulteriori verifiche di aggiustamento in funzione dell'andamento del mercato attraverso intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Fermo restando le necessità produttive e/o di mercato non prevedibili, quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia di flessibilità degli orari, si conferma l'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo mediante il ricorso, per tutti i lavoratori interessati, a strumenti di flessibilità della prestazione, quali:

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

Si conviene che mediamente nelle unità dove le necessità produttive lo richiedano il ricorso alle forme organizzative sopra descritte possa essere attuato in un arco di tempo di massimo 6 mesi tendenzialmente tra Marzo ed Agosto.

Anche nell' arco di vigenza del presente accordo come già avvenuto nel precedente, a fronte di esigenze produttive il ricorso alle forme organizzative sopradescritte potrà essere allungato di ulteriori 2 mesi (comunque compresi nel periodo tra Febbraio ed Ottobre per un massimo di 8 mesi complessivi) rispetto al periodo individuato in 6 mesi, fermo restando le prassi negoziali in uso a livello di Sito.

Resteranno comunque confermate le prassi in uso in materia di recuperi e ferie.

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

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

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

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

Bogni

A

B
C

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...



qualità, gusto e piacere

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

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

5.1 Reperibilità

Le Parti confermano che nei periodi di lavoro in cui le turnazioni non coprono l'intero arco delle 24 ore consecutive e/o i fine settimana e le festività riconosciute come riposo dal vigente CCNL, dovrà essere assicurata la possibilità di interventi in reperibilità in funzione della tipologia ed estensione degli impianti nonché delle forme organizzative in essere secondo le modalità operative definite nei singoli siti.

Nel caso di *vacatio* contrattuale per sopravvenuta assenza di validità di accordo locale le modalità operative ed organizzative formeranno oggetto di specifico confronto a livello di sito, confronto da concludersi entro il mese di marzo dell'anno successivo alla *vacatio* stessa; successivamente a tale data sarà cura della Delegazione Ristretta valutare le eventuali casistiche locali non ancora risolte allo scopo di indirizzarne la risoluzione richiamandosi al paragrafo 1.3 sopra descritto.

5.2 Lavoro notturno

L'azienda fomirà mensilmente al lavoratore il numero di turni notturni effettuati.

Nel corso del mese di settembre di ogni anno si terrà un incontro informativo tra azienda ed RSU di ciascun sito al fine di monitorare l'andamento del lavoro notturno.

6. OCCUPAZIONE

Nel contesto sopra descritto, al realizzarsi delle necessarie condizioni organizzative e di mercato, l'Azienda perseguirà l'impegno di dare priorità a forme contrattuali di qualità orientate alla stabilità a fronte del possesso di competenze coerenti con le esigenze tecnico produttive ed organizzative e dell'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore.

In occasione della presentazione dei piani produttivi, ai sensi dell'art. 19 del CCNL vigente, si darà corso ad un esame congiunto tra l'Azienda e la RSU sui dati inerenti al fabbisogno occupazionale e professionale nelle diverse forme contrattuali che si intendono avviare. In tale occasione saranno oggetto di analisi gli stessi dati occupazionali relativi all'anno precedente.

A tale riguardo le Parti concordano che uno specifico ambito di discussione potrà essere attivato a livello della Delegazione Ristretta al fine di individuare soluzioni condivise per il governo dei flussi volto a soluzioni che favoriscano l'occupazione stabile. (es. part time verticale)

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

A livello di sito nell'ambito della normale interlocuzione sindacale e nel rispetto dei reciproci ruoli, le Parti si incontreranno annualmente per una verifica dell'andamento occupazionale in relazione all'evoluzione delle necessità produttive. Tale esame congiunto si terrà anche con riferimento alle analisi delle tipologie contrattuali in uso.

Handwritten initials: A, B, CH

Handwritten initials: M

Handwritten initials: R

Handwritten initials: H

Handwritten initials: D

Handwritten initials: A

Handwritten initials: S

Handwritten initials: M

Handwritten initials: S, P, L, M

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including AD, AS, and others.



qualità, gusto e piacere

7. GENERAZIONI AL LAVORO

Le parti, consapevoli degli impatti organizzativi della contrazione della spesa pubblica in materia previdenziale, assumono quale importante oggetto di confronto, nel periodo di vigenza del presente accordo, la condivisione di strumenti di gestione del lavoro che possano armonizzare le diverse condizioni soggettive generazionali dei lavoratori alle esigenze produttive e organizzative aziendali.

Le aspirazioni occupazionali dei giovani, la difficoltà delle generazioni più mature di fronteggiare una flessibilità della prestazione imposta dalla stagionalità del mercato e la necessità di mantenimento della necessaria competitività aziendale, devono trovare soluzioni negoziali che possano garantire il governo "socialmente sostenibile" di tali dinamiche.

Le soluzioni negoziali saranno finalizzate a facilitare processi di innovazione dell'organizzazione aziendale orientati all'integrazione di diverse generazioni al lavoro con l'obiettivo di avere complementarità delle competenze professionali espresse.

La peculiarità della prestazione di lavoro nei cicli produttivi nonché le specificità dei lavori connessi alle attività di sede più sensibili agli effetti della digitalizzazione rendono prioritario definire soluzioni atte a facilitare le ormai irrinunciabili esigenze di cooperazione generazionale.

Le Parti convengono di istituire nell'ambito della Delegazione Ristretta un'attività di approfondimento e di studio riguardo al fenomeno ed alle soluzioni, anche creando, con riferimento all'attuale normativa previdenziale, occasione di ponte generazionale.

Preso atto che nel panorama dei birrifici di Heineken in Italia la realtà di Cagliari presenta caratteristiche particolarmente significative per la questione in oggetto, relativamente alle curve generazionali, alla disoccupazione giovanile ed all'intensità dei cicli stagionali, le parti convengono di avviare prioritariamente un percorso negoziale guidato dalla Delegazione Ristretta unitamente alla RSU di sito su tale materia.

8. LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Le Parti, anche all'esito dei lavori del preposto Comitato, concordano per l'estensione dello smart working al personale impiegatizio di birrificio, compatibilmente con le mansioni svolte e le necessità produttive.

Per tutti gli aspetti gestionali ed operativi si rimanda all'accordo e al regolamento in vigore, previa informativa alla RSU di sito.

9. DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Le Parti, consapevoli del ruolo sociale dell'impresa, condividono l'importanza di migliorare la cultura aziendale in merito ai temi di diversità, equità e inclusione, al fine di rendere l'ambiente lavorativo aperto a tutti e rispettoso dei diritti e delle libertà delle persone.

Lo sviluppo dell'impresa è infatti imprescindibile dall'attenzione alle persone, che si manifesta anche valorizzando l'inclusione e la diversità.

9.1 Parità di genere

AD ree [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

[signature]

[signature] B CH

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]



qualità, gusto e piacere

HEINEKEN ha aderito al Protocollo sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro firmato da Unione Italiana Food, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ed è altresì impegnata nella realizzazione di eventi formativi volti a informare e sensibilizzare i propri dipendenti in merito alla violenza e discriminazione di genere e a creare consapevolezza sui temi della salute psico-fisica e sul benessere.

L'Azienda recepisce inoltre la Dichiarazione ai sensi dell' "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007, allegata al CCNL per l'Industria alimentare.

9.2 Inclusione e Diversità

HEINEKEN conferma la prosecuzione delle iniziative formative, a supporto della leadership inclusiva e svilupperà iniziative con la finalità di creare consapevolezza su questi temi.

Per le finalità sopra indicate, la società metterà a disposizione tutte le risorse necessarie.

L'aggiornamento in merito all'evoluzione dei progetti specifici verrà fornita in occasione degli incontri nell'ambito dei Comitati paritetici, in relazione alle specifiche competenze, e costituirà anche oggetto di approfondimento nel corso dell'informativa annuale.

10. SALUTE E SICUREZZA

Le Parti confermano che la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è una comune priorità e confermano altresì la volontà di continuare il lavoro congiunto per la promozione della cultura della sicurezza.

Il Gruppo Heineken ha inserito la sicurezza tra i driver della propria strategia e quindi il mantenimento, il rafforzamento e lo sviluppo della cultura della sicurezza rappresenta un fattore fondamentale per il benessere e la salute dei propri lavoratori e quindi necessario per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, il Gruppo prosegue negli investimenti in interventi e iniziative informative e formative, per ciascuna sede e sito produttivo, rivolti ai propri lavoratori al fine di realizzare una vera e propria consapevolezza della salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione, in particolare, terrà conto anche delle esigenze legate alle nuove modalità lavorative, per il rafforzamento della consapevolezza delle proprie azioni a tutela della sicurezza anche al di fuori dei locali aziendali, e delle tematiche di benessere organizzativo.

Le Parti riconoscono che il lavoro congiunto, il coinvolgimento e la collaborazione delle figure preposte alla sicurezza, quali RSPP e RLS siano di fondamentale importanza per l'attuazione di quanto sopra. A tal fine si stabilisce una riunione periodica aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria che rappresenta un ulteriore momento di confronto tra Azienda, RLS, RSPP e Medico Competente per affrontare e monitorare i temi relativi alla prevenzione, protezione e tutela della salute dei lavoratori.

Si conviene altresì l'ulteriore coinvolgimento degli RLS, in particolare in riferimento all'introduzione di nuove tecnologie produttive che vedrà la preventiva consultazione degli stessi relativamente agli aspetti ed un aggiornamento periodico rispetto allo stato di avanzamento degli investimenti.

Boya F
B
01

M

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Vertical signature]

[Multiple signatures]



qualità, gusto e piacere

Viene ribadito che l'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si impenna sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.

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

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

Ogni lavoratore ha diritto ad un pacchetto di otto ore minime di formazione annue.

Particolare attenzione continuerà ad essere posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentono di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo un'equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate. Vengono confermate, in accordo tra le Parti, due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, fondo assistenza sanitaria e ALIFOND).

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

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

L'azienda conferma la cooperazione, anche in ambito associativo, a supporto del network formativo degli Istituti Tecnici Superiori, rendendosi disponibile – a fronte di esigenze specifiche e nell'ambito dei corsi di interesse aziendale – ad ospitare e formare ove di interesse gli studenti dei corsi ITS. Di tali iniziative l'azienda informerà preventivamente le RSU di sito come già avvenuto negli anni scorsi (es. tirocinio ITS presso Birificio di Comun Nuovo)

12.1 MTS

Le parti, consapevoli che il sistema MTS costituisce uno strumento condiviso di valorizzazione delle professionalità delle risorse in ambito produttivo, confermano l'attuale sistema MTS, impegnandosi tramite il lavoro del Comitato Formazione e Professionalità a valutare sistemi premianti alternativi durante il periodo di vigenza dell'integrativo.

13. WELFARE / PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, consapevoli che il fattore umano costituisce un importante elemento di competitività, intendono proseguire e consolidare, nell'ambito della contrattazione aziendale, la condivisione di interventi che possano rispondere alle esigenze delle persone in un contesto sociale che registra una contrazione delle risorse pubbliche per tali fini.

Le Parti confermano l'attuale sistema "Conto Welfare Individuale", gestito mediante una apposita piattaforma basata su una applicazione digitale,

Tale piattaforma offrirà ai lavoratori la possibilità di operare scelte individuali tra vari servizi messi a disposizione che saranno ricondotti alle seguenti aree di intervento:



qualità, gusto e piacere

Boga

Handwritten initials and marks in blue ink.

1) PREVIDENZIALE

Incrementare le risorse economiche individuali accantonate presso il Fondo di Previdenza Complementare Alifond.

2) ASSISTENZIALE

Integrazione delle prestazioni sanitarie dei servizi già fruibili nell'ambito della assistenza integrativa fornita dal fondo contrattuale (FASA) e soluzioni assicurative integrative per copertura di rischi extra-lavorativi.

3) SERVIZI SOCIALI (Supporto alla Genitorialità e familiarità)

Contributi economici per l'accesso a servizi che rispondono a primarie esigenze sociali dei lavoratori e delle loro famiglie (come ad esempio rette scolastiche, spese per l'istruzione o attività analoghe, baby-sitter, assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti...)

Le aree di intervento sopra evidenziate sono da considerare espressione della chiara e condivisa volontà delle Parti, come sopra richiamato, di indirizzare lo strumento del Welfare Aziendale per finalità di natura valoriale, che possano anche incontrare le variegate esigenze personali dei lavoratori, ma nella consapevolezza che le urgenze sociali cui sempre più il Welfare Aziendale o di secondo livello sarà chiamato a rispondere, sono riferite ai temi della Previdenza e dell'assistenza sia sanitaria che familiare.

Le Parti concordano che il Comitato sulle Politiche di genere, conciliazione tempi vita, welfare, benessere organizzativo e Responsabilità Sociale svolga un ruolo di indirizzo, valutando l'evoluzione delle condizioni soggettive, misurando l'efficacia e la portata delle misure in atto e conseguentemente proponendo aggiornamenti agli strumenti di Welfare messi a disposizione.

Le parti concordano la convertibilità del premio aziendale in prestazione di Welfare, che dovrà essere una scelta individuale e discrezionale del singolo lavoratore da effettuarsi secondo le modalità successivamente rese note.

Le OO.SS. stimano come favorevole una percentuale pari al 30% delle somme annualmente erogabili come premio di partecipazione privilegiando le scelte di welfare c.d. sociale (ad esempio fondo Alifond, servizi connessi all'istruzione e alle attività ricreative, servizi assistenziali e sanitari). La quota, come sopra indicata nel caso di scelta da parte del lavoratore in servizi dalla piattaforma sopra menzionata, da lorda diviene netta godendo altresì in aggiunta di un beneficio fiscale e previdenziale previsto dalla normativa in vigore pari al 16% del valore individuale percepito.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota precedentemente destinata ai servizi Welfare, tale quota sarà riconvertita in premio.

Le quote di salario destinate al conto di Welfare e non utilizzate saranno comunque riconosciute a titolo di premio variabile con applicazione delle norme previdenziali e fiscali in vigore.

Nell'ipotesi, di modifiche normative in materia, le parti si incontreranno per le eventuali pattuizioni necessarie alla realizzazione dell'invarianza dei costi.

13.1 Ticket Restaurant

Con decorrenza del mese di settembre 2023 il valore del Ticket restaurant viene aumentato dalle attuali € 9,15 a € 10.

Vertical handwritten notes in blue ink on the left margin.

Vertical handwritten notes in blue ink on the right margin.

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



qualità, gusto e piacere

14. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORATIVA

Le parti confermano la volontà di favorire un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata attraverso strumenti finalizzati a migliorare il benessere e la prestazione lavorativa, contribuendo alla creazione di un clima positivo.

A tale scopo, le Parti confermano e definiscono i seguenti trattamenti migliorativi rispetto al CCNL:

- Vengono concesse quattro ore retribuite di permesso da usufruire, anche singolarmente, per visite pediatriche del figlio (0 - 14 anni)
- Si incrementano di un ulteriore giorno i due giorni di permesso retribuito nel caso di patologie di particolare gravità certificate riguardanti il figlio (art. 40 -bis A) CCNL)
- Si conviene inoltre che verranno attuati percorsi formativi ad hoc per le lavoratrici/lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale maternità/paternità con modalità da definirsi caso per caso
- I permessi retribuiti previsti per decesso del coniuge o parente di secondo grado si riconoscono anche per parenti affini e conviventi
- Flessibilità orari in entrata e uscita, da definire caso per caso, per i genitori di figli fino a tre anni per facilitare l'inserimento al nido
- Per l'inserimento al nido saranno previste 16 ore di permesso retribuito per i genitori con figli fino a tre anni (per ogni figlio) previa presentazione della necessaria documentazione. Tale istituto potrà essere fruito anche ad ore
- Si conferma il godimento del congedo parentale e di maternità (ex maternità facoltativa) anche a gruppi di 4 ore anziché a giornata intera. In tale senso le parti concordano che i criteri di calcolo della base oraria, stante la frazionabilità massima definita in 4 gruppi di 4 ore restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo della indennità piena di 8 ore che rappresenta la ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di 8 ore giornaliere per 5 giorni la settimana)
- Viene riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito al padre che ne faccia richiesta per nascita del figlio.
- Si incrementa il permesso da due a quattro mezza giornate retribuite per l'assistenza di genitori anziani (art. 40 - ter CCNL)

Inoltre, le Parti concordano di estendere i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva e aziendale in materia di permessi anche alle unioni civili e conviventi more-uxorio

Resta inteso che i trattamenti migliorativi saranno assorbiti da future previsioni del CCNL.

14.1 Banca ore solidale

E' intenzione delle parti dare attuazione alla disciplina prevista dal decreto legislativo 151/2001 e richiamata all'art. 46 bis del Ccnl per l'industria alimentare.

A tal fine, fermi restando limiti previsti dal decreto 66/2003, verrà definito un accordo che sarà condiviso tra le parti per regolare la cessione volontaria e a titolo gratuito di rol e ferie a favore di



qualità, gusto e piacere

lavoratori che si trovano nella condizione di dover assistere figli minori che versino in condizioni di salute che necessitino di cure costanti.

15. PREMIO VARIABILE

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

Si ritiene quindi che il precedente schema incentivante è ritenuto strumento applicabile per il triennio 2023-2025 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.

L'Azienda e le RSU individueranno gli indicatori/obiettivi annuali che dovranno trovare la loro definizione entro il primo trimestre di ogni anno.

A livello locale saranno consentite intese finalizzate ad introdurre, in forma sperimentale e qualora se ne verifichino le condizioni, nuovi obiettivi – quali ad esempio Accordi che fissino obiettivi di reparto o di periodo inferiore ad un anno od altri ancora – con lo spirito di coinvolgere ancor meglio i lavoratori al raggiungimento dei risultati.

Un sistema di controllo da effettuarsi con cadenza periodica, relativo allo stato di avanzamento dei risultati attesi consentirà di rendere lo strumento di più facile lettura e gestibilità così da individuare in corso d'anno i possibili correttivi da apportare successivamente.

In coerenza con quanto affermato in premessa ed in particolare ai capitoli organizzazione del lavoro ed alla luce del bilancio positivo degli anni trascorsi, le parti concordano che l'impianto del PPV sarà distinto in due parti: redditività e parametri gestionali.

Nell'ambito dei parametri gestionali è confermato l'insieme di obiettivi (uno o più d'uno) denominato quota "C.T.L." volto a misurare la competitività del tempo lavoro ed a premiare comportamenti positivi in questo senso (esempi: riduzione straordinari, riduzione monte ferie residuo, altri obiettivi di miglioramento dell'efficienza del tempo lavoro, ecc.).

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

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

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

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

Il premio variabile per il triennio 2023-2025 viene così definito:

1. Quota parametro redditività, parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)
 - 2023: 2.485,00 Euro
 - 2024: 2.560,00 Euro
 - 2025: 2.635,00 Euro
- 1.1 Di cui quota C.T.L. (competitività tempo lavoro)
 - 2023: 500,00 Euro
 - 2024: 530,00 Euro
 - 2025: 560,00 Euro
2. Quota per flessibilità organizzativa (indice competitività produttiva – solo stabilimenti)
 - 2023: 280,00 Euro
 - 2024: 345,00 Euro
 - 2025: 410,00 Euro



qualità, gusto e piacere

Boggi #
B
CIT

15.1 Modalità applicative

Il premio variabile è riconosciuto in valore non differenziato tra i vari livelli di inquadramento e verrà liquidato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio variabile verrà liquidato a tutti i lavoratori sia con contratto a tempo indeterminato che ai lavoratori a tempo determinato, purché abbiano superato il periodo di prova.

Ai lavoratori a tempo determinato presenti in azienda con un singolo rapporto di durata, fino ad un periodo massimo di 6 mesi, il premio verrà liquidato nella misura pari al 50% del valore definito per l'anno di competenza.

Gli importi del premio saranno rapportati pro-rata in ragione dei dodicesimi di presenza.

Per i lavoratori a tempo indeterminato che lasceranno l'azienda prima del mese di pagamento del premio variabile, il trattamento economico di riferimento è pari al 70% pro-quota dell'importo dell'anno di competenza.

Nei confronti del personale destinatario di appositi sistemi incentivanti (STI, incentivi FdV) trovano applicazione la quota redditività e la quota parametri gestionali, depurata della quota C.T.L. in quanto la natura specifica del sistema incentivante assolve la funzione propria di detta quota.

Pertanto, essa va considerata assorbita, fino a concorrenza, nel sistema incentivante. In tale ambito il parametro per il raggiungimento dell'obiettivo sarà per il personale di cui sopra, sostituito o dettagliato nella sua definizione da altri obiettivi già appartenenti all'apposito sistema incentivante. Per tale circostanza, tale sostituzione formerà oggetto di informazione e confronto con le RSU competenti realizzando così i requisiti della fiscalità di vantaggio.

Per i nuovi assunti sarà considerato rateo intero in fase di assunzione se questa avverrà entro il giorno 15 del mese; per i dimissionari sarà considerato rateo intero se l'uscita avverrà dopo il 15 del mese.

Ai lavoratori trasferiti definitivamente ad altra sede in corso d'anno, sarà liquidato il PPV proprio della sede in cui operano al momento della liquidazione.

Ai lavoratori dello STAC sarà attribuito il PPV della sede di Milano.

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio variabile in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo TFR.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della L. 135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda.

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

15.2 Indice di competitività produttiva (ICP)

Misura la capacità di risposta alla domanda di produzione, per sua natura mutevole, in condizioni di equilibrio e sostenibilità del costo del lavoro e degli investimenti tecnici.

Si determina attraverso una tabella che incrocia la produttività in Alta Stagione, parametro indicativo dell'andamento del costo del lavoro e degli investimenti, con un parametro che dia indicazione della capacità di adeguare l'offerta di capacità produttiva alla domanda considerando anche la variabile "tempo di reazione"



qualità, gusto e piacere

Questa capacità di risposta viene individuata nel parametro "delta turni", inteso come differenza tra i turni di lavoro necessari per rispondere alla produzione pianificata ed i turni di lavoro risultanti dagli assetti concordati, unitamente al fattore "tempo di reazione" (Flessibilità)

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

I turni di lavoro si calcolano sommando tutti i turni di lavoro dei reparti fabbricazione e confezionamento del periodo di alta stagione.

La tabella per determinare l'indice è la seguente:

Indice di Competitività Produttiva			Produttività Alta Stagione			
			Obiettivi da definirsi nel sito			
			100%	85%	70%	0%
Delta turni	Obiettivi da definirsi nel sito. 0 = 100%	100%	1,00	0,85	0,70	0,00
		85%	0,85	0,72	0,60	0,00
		70%	0,70	0,60	0,49	0,00
		0%	0,00	0,00	0,00	0,00

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

- Rispetto della coerenza tra obiettivi e specifica missione produttiva dello stabilimento;
- Perseguimento del principio del miglioramento continuo;
- Perseguimento dell'obiettivo di incrementare negli anni la produttività del sito, al fine di mantenerne salda la competitività e sostenibilità.

Il rispetto del principio di sostenibilità rispetto agli impegni determinati dalle vendite, impone alla negoziazione di sito un limite nella definizione dell'obiettivo delta turni. Pertanto, la finestra di oscillazione 70%-100% di tale obiettivo non potrà determinare differenze in volumi di ettolitri producibili superiori al 3% dei volumi allocati al sito nel periodo in esame.

16. DURATA

Il presente accordo ha validità a far data dal 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2025.

Letto, confermato e sottoscritto

HEINEKEN ITALIA SPA

UNIONE ITALIANA FOOD

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

RSU