ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Addì 26 febbraio 2018 in Milano, presso l'Assolombarda

TRA

HEINEKEN ITALIA S.p.A. in persona dei sigg. Mario Perego, Gian Antonio Campi , Damiano de Nittis , Romano Picenni assistite da Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza in persona del Sig. Alessandro Glisenti

E

LE SEGRETERIE NAZIONALI DI: FAI-CISL, FLAI-CGIL E UILA-UIL rispettivamente in persona dei Sigg. Massimiliano Albanese, Mauro Macchiesi e Angelo Paolella, Pietro Pellegrini, Maria Laurenza, Eleonora Tomba

IL COORDINAMENTO DELLE RSU HEINEKEN

E

LE SEGRETERIE TERRITORIALI FAI-FLAI-UILA COMPETENTI

Premesso che:

Nel triennio 2014-2016 e soprattutto nell'ultimo anno 2017 abbiamo assistito ad un consolidamento e crescita del consumo nel mercato Birra e i risultati del Gruppo Heineken sono stati decisamente buoni per quanto riguarda la crescita anche rispetto al mercato stesso.
I piani a medio e lungo termine del Gruppo, pertanto, necessariamente si concentreranno nel prossimo quadriennio non solo al consolidamento delle posizioni acquisite di mercato ma traguarderanno certamente ambiziosi risultati di crescita portando gli stabilimenti Heineken in Italia ad essere sempre più competitivi non solo a livello italiano ma anche europeo ed internazionale sia dal punto di vista qualitativo che produttivo. E' obiettivo dell'Azienda continuare il percorso di investimenti iniziato in questi anni, sia pure con una necessaria e costante attenzione ai costi , per consolidare il riconoscimento di Heineken Italia come Azienda Leader sul mercato con prodotti di alta qualità indiscussa. Particolare attenzione sarà data come di consueto alla sostenibilità del business sotto gli aspetti della responsabilità verso la società, la sicurezza e l'ambiente. In questo contesto le parti sociali sono chiamate anche nei prossimi anni, a contribuire in termini di progettualità e di idee al raggiungimento degli obiettivi sfidanti che il Gruppo si è dato.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti concordano che obiettivo primario del sistema delle Relazioni Industriali sarà ancora di più, rispetto al passato, mantenere il buon livello raggiunto e contemporaneamente ricercare spazi per la definizione di un modello di relazioni ispirato sempre più alla condivisione delle informazione e al confronto continuo, anche 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.
Infatti viene condiviso che la salvaguardia della competitività del sistema produttivo aziendale si può attuare anche attraverso la capacità di realizzare soluzioni negoziali che, riuscendo a cogliere le diverse esigenze locali, possano farne sintesi in tempi funzionali alle esigenze del mercato.
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.

Di seguito modalità e organi che sono impegnati nella realizzazione del sistema di relazioni avanzate atteso.

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.
E' convinzione delle Parti che il sistema di relazioni complessivamente messo in atto è strumento idoneo ad assicurare coerenza tra enunciazioni ed azioni a tutti i livelli e 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. Pertanto le Parti concordano di, sviluppare ancor di più questo sistema di confronto e di processo partecipativo, 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, verranno istituiti tre Comitati composti da membri 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, monitoraggio e sviluppo del Job Posting, 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 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. Monitoraggio del progetto sperimentale di 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; definizione di un sistema di comunicazione tra gli RSL.

I lavori risultanti saranno presentati in occasione dell'incontro di coordinamento annuale.

Tali comitati saranno composti da tre componenti di parte aziendale e tre componenti di parte sindacale. I componenti di parte sindacale dovranno essere individuati tra i membri delle rappresentanze del coordinamento.
Il comitato sicurezza sarà composto dai quattro RLS dei siti produttivi.
I comitati permanenti saranno congiuntamente coordinati da un rappresentante dell'azienda e da un rappresentante nazionale sindacale di riferimento del Gruppo.

B) Informazione annuale

Si terrà un incontro annuale, previsto di norma in primavera, come di seguito riportato :

Nell'incontro 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;
- eventuali necessari aggiornamenti rispetto a informazioni fornite al CAE
- 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.

Alla luce dell'importanza e complessità dei temi oggetto del sopra citato incontro, le parti concordano che nella giornata precedente 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.

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

Il Coordinamento Nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 componente per ogni organizzazione firmataria del presente accordo presente in ogni Unità Produttiva e presente in Sede e da un rappresentante della RSU della FdV, pari alla data della stipula del presente accordo ad un massimo di 16 persone.

C) Negoziazione del PPV 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 quanto qualitativa 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.

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, espleteranno il loro mandato fino alla scadenza del presente accordo e non potranno essere sostituiti temporaneamente da altri componenti.
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 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.

Considerato 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, visto la peculiarità organizzativa della Forza di Vendita allocata in diverse aree del territorio nazionale, sarà avviata la sperimentazione per l'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 telelavoro, 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.

Le parti convengono per la sede di Milano di mantenere un osservatorio locale al fine di approfondire conoscenze e tematiche legate agli strumenti di valutazione, alle competenze necessarie per la copertura dei ruoli organizzativi presenti in azienda e agli strumenti di sviluppo per incrementarle. Le Parti comunicheranno entro la prossima riunione di coordinamento i nominativi dei membri dell'Osservatorio che sarà composto da tre componenti di parte aziendale e tre di parte sindacale.

2.3 Consultazione digitale self service

L'Azienda, nell'ottica di favorire la consultazione digitale e stampa della documentazione destinata al dipendente, ad esempio cedolino e certificazione unica, attiverà opportune postazioni tecnologiche destinate ai dipendenti non forniti di Personal Computer aziendali.
Tali postazioni consentiranno, attraverso autenticazioni protette, l'accesso alla propria documentazione con possibilità di consultazione e stampa.

3. COMUNICAZIONE ATTRAVERSO LA RETE HEINEKEN

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

4. 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 sarà 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. E' 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, in occasione di uno specifico incontro tra l'Azienda e la Delegazione Ristretta: 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
- entro febbraio 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.

Nell' arco di vigenza del presente accordo, a partire dal Gennaio 2018, 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 all'attuale 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.

Nella fase sperimentale, a livello di Delegazione Ristretta, ogni anno, a conclusione del picco stagionale verrà istituito uno specifico incontro che analizzerà l'andamento stagionale e le

dinamiche dell'organizzazione del lavoro in riferimento alle mutate esigenze di flessibilità e dell'evoluzione dei processi produttivi, con l'obiettivo comune di valutare l'equilibrio tra esigenze di mercato e benessere organizzativo, individuando ove necessario linee guida per le successive stagioni. L'obiettivo auspicabile delle parti è quello di rispondere sempre più e sempre meglio alle dinamiche di mercato e di conseguenza favorire un assetto organizzativo che garantisca stabilità e crescita occupazionale così come descritto nel successivo paragrafo Occupazione.

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 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.

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.

4.1 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.

4.2 Lavoro notturno

L'azienda fornirà mensilmente al lavoratore il numero di turni notturni effettuati. Tale informazione, che riguarderà i turni effettuati a decorrere dal 1 gennaio 2018, sarà fornita in fase di avvio a partire dal mese di luglio dell'anno in corso.
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.

5. 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.

6. 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 complementarietà 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.

7. LAVORO AGILE (SMART WORKING)

In merito alle tematiche di smart-working, intese come forme di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata dei dipendenti, le parti, dopo il lungo e consolidato periodo sperimentale effettuato sulla sede di Sesto San Giovanni, condividono la necessità di favorire ulteriormente l'applicabilità dell'istituto del Telelavoro.
A tal fine si concorda che il Comitato per le politiche di genere, conciliazione tempi di vita, welfare, benessere organizzativo e responsabilità sociale si occuperà di effettuare un'analisi dei risultati sinora raggiunti.
Il Comitato altresì elaborerà proposte da sottoporre al Coordinamento Sindacale di estensione di tale istituto ove compatibile con le attività svolte e per le categorie professionali per le quali tale soluzione sia realisticamente applicabile.
Per le valutazioni relative a tutti gli aspetti di gestione, quali a titolo esemplificativo: requisiti-modalità-tempistiche-limiti-sicurezza, il Comitato farà riferimento alle migliori pratiche esistenti in Italia tra le quali anche l'accordo HEINEKEN già esistente, sottoscritto in data 21/9/12.
Il medesimo Comitato realizzerà altresì uno studio riguardo il diritto di disconnessione.
Le Parti si danno per inteso che il Comitato avrà un anno solare di tempo per completare i lavori sopra menzionati.

E DI VENDITE

8. APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

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

Nell'intento di garantire la massima trasparenza, l'Azienda esigerà da parte dei fornitori di servizi il rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali nei confronti degli addetti che si trovino ad operare nelle unità produttive di Heineken Italia e fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, informazioni a consuntivo con andamento semestrale relative agli appalti in atto nel sito con particolare riguardo al rispetto delle norme stesse.
L'azienda selezionerà come società appaltatrici le aziende che, oltre che al rispetto delle norme di sicurezza e previdenziali, non realizzino situazioni di dumping contrattuale, ciò mediante l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel settore di appartenenza dell'attività svolta.
Al fine di allineare ai più elevati standard di sicurezza l'operato di tutti gli attori che insistono nelle realtà produttive del gruppo, l'Azienda darà ai fornitori di servizi regolare e aggiornata informazione circa le norme e regolamenti generali di condotta proprie di Heineken informando circa la presenza di rischi specifici; richiederà altresì ai fornitori di servizi il documento di valutazione dei rischi onde evitare eventuali interferenze rispetto alla normale operatività quotidiana.
Qualora si verificasse la necessità di aumentare le competenze del personale impiegato da parte di fornitori di servizi rispetto a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi e al capitolato di fornitura sarà interesse e impegno dell'Azienda intervenire sollecitando i fornitori affinché le mancanze siano colmate.
A livello locale le RSU segnaleranno eventuali criticità riscontrate, sollecitando gli adeguati interventi da parte dell'azienda.
Considerata l'importanza del tema sicurezza sul lavoro sarà assicurata l'interlocuzione in Azienda delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, RLS e gli RSPP delle aziende operanti nel sito attraverso l'organizzazione di incontri periodici nei siti produttivi per un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambiente, trovando nel Comitato Permanente Salute, Sicurezza e Ambiente la convergenza delle informazioni, analisi e valutazioni di carattere nazionale.

9. FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

L'Azienda individua nella formazione un irrinunciabile perno di sviluppo delle professionalità dei propri lavoratori.
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 impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli.
Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali:

- di inserimento professionale;
- di conseguimento di nuove competenze;

- di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

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.

9.1 MTS

Le parti si danno atto che il sistema MTS costituisce uno strumento condiviso di valorizzazione delle professionalità delle risorse in ambito produttivo, che testimonia il livello di relazioni industriali che da anni è stato costruito, provato anche dal proficuo lavoro sin ora svolto in sede di commissione tecnica, che proseguirà i lavori nell'ambito del Comitato Formazione e Professionalità. Si precisa altresì che l'adozione di tale strumento comporta necessariamente per le complessità organizzative attuali legate alla gestione dei siti produttivi una attenta analisi e una capacità di esame congiunto e di sperimentazione funzionale al successo dello "strumento" stesso e che per tanto i tempi di definizione tecnica che sino ad ora hanno preceduto e precedono l'interlocuzione più squisitamente sindacale sono adeguati all'importanza dell'obiettivo stesso.
Le parti si danno altresì atto che le molteplici attività condivise durante i numerosi incontri della commissione bilaterale tecnica che sono state messe in campo nel biennio precedente oggi abbiano raggiunto una capacità di sintesi tale da permettere la completa attuazione del sistema MTS a partire dal 2018 e con valutazione per il solo reparto del confezionamento dall'anno 2017 e conseguentemente per gli altri reparti man mano che le parti concorderanno il passaggio dalla sperimentazione alla fase attuativa.

Le OOSS hanno tuttavia chiesto all'Azienda di illustrare l'attuale situazione complessiva del sistema premiante MTS , analizzando nel suo complesso la popolazione dei 4 birrifici categoria per categoria unitamente alla percentuale dei riconoscimenti negli ultimi 4 anni , nonché la distribuzione dei livelli raggiunti e conseguenti, riconoscimenti professionali (gradini)
Tutto ciò premesso si conviene quanto segue :

A. Le parti confermano che dall'anno 2017 hanno trovato applicazione i riconoscimenti economici come da schema in vigore. Per il nuovo schema di valutazione il valore del così detto "gradino" sarà di € 40,00.

B. Le parti preso atto che durante il periodo di sperimentazione e definizione del sistema, e precisamente in occasione della valutazione anno 2016, si sono realizzati alcuni interventi di armonizzazione dei meccanismi di passaggio di gradino, in tali fattispecie si è considerato per la valutazione dell'anno 2017 acquisito il gradino definito. Tali interventi sono da considerarsi non ripetibili e resisi necessari in connessione del completo rinnovamento del sistema di valutazione, che non avrebbe consentito altrimenti di completare il percorso fino a completa maturazione per profili molto vicini all'obiettivo successivo (distanza dal successivo gradino pari a attuali 4 punti massimo del precedente sistema).

C. Atteso che il sistema MTS sia a pieno regime già a partire dal anno 2018, le parti si incontreranno secondo le modalità definite nel paragrafo Relazioni Industriali (Comitato Permanente Competente).

D. Le parti si danno atto che la formazione costituisce lo strumento fondamentale per la realizzazione del sistema MTS. Conseguentemente saranno realizzate attività di formazione specifica nei confronti dei capi reparto. Saranno altresì organizzati specifici incontri formativi da parte del Comitato Permanente Competente alla RSU.

E. Il Comitato Permanente Formazione e Professionalità seguirà l'evoluzione e la realizzazione del progetto MTS, anche al fine di superare la fase sperimentale e definire congiuntamente il nuovo sistema MTS in tutti i reparti, esaminando altresì i feedback pervenuti dagli stabilimenti tramite le RSU con le modalità di relazione previste per i comitati.

F. In occasione del rinnovo del presente Accordo Integrativo, le Parti si confronteranno sull'adeguamento del valore del gradino di cui al precedente punto A.

10. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORATIVA

Le parti concordano che la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli di vita privata sia sempre più punto di attenzione per una migliore qualità di vita e prestazione lavorativa insieme.;

A tale scopo si evidenziano le seguenti opportunità :

- Vengono concesse 4 ore retribuite di permesso da usufruire, anche singolarmente, per visite pediatriche del figlio (0 - 14 anni) ed aumentate a tre giornate le attuali due retribuite previste per patologie gravi del figlio.

- Si conviene inoltre che verranno attuati percorsi formativi ad hoc per lavoratrici/lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale maternità/paternità con modalità da definirsi caso per caso.

- 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.

- In coerenza con quanto previsto dall'art 1, comma 339, L.n. 228/2012 e dall'ordinamento assunto dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con interpello n. 25 del 22 luglio 2014 verrà concesso , previo riscontro in sede locale della fattibilità organizzativa e amministrativa, 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 dl permesso retribuito al padre che ne faccia richiesta per nascita del figlio.

11. 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.

A tal fine le parti convengono di destinare la somma precedentemente destinata alla copertura assicurativa integrativa (ex Unisalute) come normata dall'accordo integrativo precedente, ad un meccanismo di incentivazione alle iscrizioni al Fondo di previdenza integrativa di settore. Pertanto , in luogo di tale pattuizione che cessa di produrre ogni effetto, le quote individuali dei lavoratori iscritti o che si iscriveranno entro la data del 31/12/2018 saranno incrementate con un importo individuale annuale di 50 euro per la vigenza del presente accordo.

Tale beneficio viene esteso anche ai futuri nuovi assunti tra il 1 gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021 che sottoscriveranno l'adesione a Alifond.

In aggiunta a quanto sopra, le parti identificano nelle risorse di Welfare Aziendale, così come regolato dalla normativa in vigore, uno strumento d'elezione, che può rispondere alle diverse esigenze derivanti dalla variabilità delle condizioni soggettive, fermo restando la volontà condivisa di dare priorità di indirizzo ed impegno a finalità di carattere previdenziale, sanitario e sociale.

Alla luce di quanto sopra le Parti concordano di attivare un Conto Welfare Individuale, gestito mediante una apposita piattaforma basata su una applicazione digitale, che la Società attiverà a partire dal 1 Gennaio 2019.
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:

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 famigliare.

Le Parti concordano che il Comitato permanente 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 inoltre condividono che nel corso del 2018 l'azienda col supporto del Comitato Permanente sopra citato eseguirà degli studi di approfondimento sulle tematiche di Welfare Aziendale; anche avvalendosi di appositi sondaggi statistici a cui i dipendenti potranno essere invitati a partecipare.
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 parti, valutano che nell'equilibrio complessivo tra retribuzione variabile e servizi offerti, per tale convertibilità una quota annuale pari al 30% del valore massimo previsto per l'intero PPV come da schema incentivante, sia il riferimento idoneo alla messa in atto della sopra menzionata piattaforma.

La quota, come sopra indicata nel caso di scelta da parte del lavoratore in servizi della piattaforma sopra menzionata, da lorda diviene netta godendo altresì in aggiunta di un incentivo pari al 16% del valore massimo individuale.

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.

12. 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 quadriennio 2018-2021 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/obbiettivi annuali che dovranno così 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 premio 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 obbiettivi 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 quadriennio 2018-2021 viene così definito:

1. Quota parametro redditività, parametri gestionali (sede, FdV, stabilimenti)
   - 2018: 2.275,00 Euro
   - 2019: 2.365,00 Euro
   - 2020: 2.425,00 Euro
   - 2021: 2.485,00 Euro

1.1 Di cui quota C.T.L. (Competitività tempo lavoro)
   - 2018: 340,00 Euro
   - 2019: 420,00 Euro
   - 2020: 460,00 Euro
   - 2021: 500,00 Euro

2. Quota per flessibilità organizzativa (indice competitività produttiva - solo stabilimenti)
   - 2018: 220,00 Euro
   - 2019: 240,00 Euro
   - 2020: 260,00 Euro
   - 2021: 280,00 Euro

12.1 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 alla 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 di Assolombarda per quanto concerne la Direzione Provinciale Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.
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.

12.2 INDICE DI COMPETITIVITA' 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"
Questo 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.

13. DURATA

Il presente accordo ha validità a far data dal 1 gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2021

Letto, confermato e sottoscritto

P. HEINEKEN ITALIA S.p.A.

P. ASSOLOMBARDA
CONFINDUSTRIA MILANO MONZA E BRIANZA

P. FAI-CISL

P. R.S.U.

P. FLAI-CGIL

P UILA-UIL