



ASSOLOMBARDA

Addì, 12 luglio 2011, in Milano, presso l'Assolombarda

tra

le Società Heinz Italia S.p.A. e Plada s.r.l. nelle persone dei sigg. Ing. Valentino D'Antonio, Mauro Pasciuti, Ing. Gianluca Tordi e Dr. Andrea Motta, assistite dall'Assolombarda medesima, in persona del Dr. Andrea Bobbio e della Dr.ssa Stefania Cerioni

e

le strutture nazionali di Fai-CISL, Flai-CGIL e Uila-UIL in persona, rispettivamente, dei sigg. Giorgio Galbusera, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi, Tiziana Bocchi e Gabriele De Gasperis, presenti le strutture territoriali dei siti interessati, in assistenza al Coordinamento delle RSU aziendali, è stato raggiunto il seguente accordo.

PREMESSE

Le Parti convengono che la ricerca del consenso sugli obiettivi aziendali è di fondamentale importanza in un mercato sempre più contrassegnato dalla necessità di correlare la capacità di progressiva affermazione dell'Azienda in una situazione di competitività nazionale ed internazionale sempre crescente, al miglioramento continuo dei risultati. Questo obiettivo deve essere perseguito per mezzo di una coerente politica di qualità, affidabilità, flessibilità, efficienza ed efficacia di processi, prodotti e servizi, tale da consentire la tempestiva risposta alle variazioni delle richieste di mercato.

Una buona parte dell'ultimo quadriennio è stata caratterizzata dalla crisi economica internazionale e dal suo progressivo svilupparsi. Avviatasi nel mondo finanziario si è velocemente generalizzata arrivando a condizionare pesantemente anche l'economia reale. La progressiva diminuzione del potere d'acquisto, derivante dal perdurare della crisi e dall'incremento conseguente della disoccupazione, ha portato i cittadini italiani, come nel resto del mondo, a rivedere le proprie abitudini di spesa ed a diminuire i consumi. Anche l'industria alimentare, considerata, da sempre, un settore anticiclico, si è trovata in una situazione fortemente critica.

L'alimentazione per l'infanzia è poi, tra gli altri comparti, uno di quelli più sensibili alle evoluzioni del PIL. Inoltre, è un settore che negli ultimi anni ha visto emergere sia a livello nazionale quanto a livello internazionale una sempre maggiore concorrenza. In un tale contesto, il gruppo Heinz e, di conseguenza, la sua parte italiana hanno dovuto fronteggiare una situazione difficile.

Le Parti si propongono l'obiettivo di costruire un clima di condivisione, di elaborare misure più efficaci per reagire ai cambiamenti e alle sollecitazioni del mercato e migliorare la competitività, tutto nell'ottica di un rafforzamento delle posizioni del Gruppo in Italia, della valorizzazione delle risorse umane e di una sempre maggiore attenzione alla qualità dei processi di lavorazione e del prodotto.

INVESTIMENTI E PROSPETTIVE

In applicazione di quanto previsto dal CCNL le Parti confermano di aver svolto gli adempimenti informativi relativi agli investimenti, ai programmi produttivi e commerciali e all'andamento dei mercati e dei prodotti per l'esercizio fiscale 2011.



ASSOLOMBARDA

Sono state illustrate le linee tendenziali delle strategie produttive, tecnologiche, di qualità e ricerca, le politiche commerciali e distributive. Analogo confronto verrà attivato anche per i successivi esercizi fiscali a partire dal 2012. In tale ambito assumono particolare rilievo:

- la conferma ed incremento degli investimenti tecnologici, qualitativi, di struttura, di servizi e di sicurezza relativi agli stabilimenti, necessari per mantenere il massimo livello di qualità, efficienza e flessibilità produttive;
- lo sforzo dell'azienda per aumentare gli investimenti commerciali e tecnologici, in particolare nel lancio di prodotti innovativi e nuove tecnologie di produzione;
- l'analisi e lo studio di ulteriori progetti di miglioramento continuo dei livelli di efficienza nell'ambito dell'intera filiera organizzativa e produttiva che permettano di assorbire gli aumenti di costo legati a fenomeni inflattivi ed alle dinamiche dei mercati delle materie prime
- la conferma degli investimenti in ricerca e sviluppo, finalizzati sia al miglioramento ed all'innovazione delle caratteristiche dei prodotti attuali e nuovi, sia alla ricerca delle migliori economie di processo e di gestione, che a generare risorse da destinare alla ricerca di processo e di prodotto, anche attraverso progetti di collaborazione con Università ed Istituti di Ricerca esterni, nonché attraverso progetti di finanziamento pubblico.

Le Parti concordano, inoltre, che anche in sede di Coordinamento Nazionale saranno oggetto di confronto l'avanzamento dei progetti specifici di ricerca, le localizzazioni e la rilevanza degli investimenti, le prospettive di quelli da destinare alla ricerca in generale e l'innovazione di prodotto e di processo negli stabilimenti.

RELAZIONI INDUSTRIALI

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

In sede d'approfondimento, le Parti hanno rimarcato che l'ottimizzazione dei processi aziendali e la ricerca di un efficiente modello organizzativo, anche in termini di qualità del lavoro, richiedono un confronto costante ed aperto con i rappresentanti delle RSU e delle strutture sindacali.

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

Coordinamento nazionale delle RSU di Fai-CISL, Flai-CGIL e Uila-UIL (livello centrale nazionale)

Alla luce di quanto definito e concordato negli accordi precedenti vengono ribaditi ruolo ed importanza del Coordinamento della RSU, con la presenza delle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila e territoriali di riferimento, come interlocutori dell'Azienda per tematiche di carattere generale, secondo il principio della non ripetitività e della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa nonché di analisi congiunta dei programmi della Società sulla scorta delle informative fornite.

Durante l'incontro di Coordinamento nazionale, saranno affrontate le tematiche connesse agli



ASSOLOMBARDA

argomenti di cui al capitolo I del vigente CCNL, in particolare:

- linee di politica industriale e commerciale;
- quadro generale relativo ad investimenti e strategie di Ricerca;
- investimenti, con riferimento alle aree di localizzazione e agli effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- prospettive e struttura occupazionale;
- politiche generali di formazione ed evoluzione delle professionalità del personale;
- evoluzione del sistema qualità e sicurezza sul lavoro.
- esplicitazione della tipologia e della localizzazione degli investimenti;
- informativa su eventuali accordi sindacali rilevanti, siglati nei singoli siti.

Al fine di favorire un dialogo costruttivo e responsabile, orientativamente 5 giorni prima della data fissata per l'incontro con il Coordinamento, l'Azienda fornirà – in via riservata – alle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila i dati relativi all'andamento del mercato di riferimento ed al posizionamento del Gruppo.

Nel corso dell'Anno Fiscale, sarà, comunque, possibile prevedere un ulteriore incontro di Coordinamento, volto a fornire un aggiornamento sullo stato del business e, su istanza motivata delle Parti, ad approfondire temi specifici.

Nella prospettiva sopra indicata si conferma per il prossimo triennio il Coordinamento della RSU. Tale coordinamento viene definito nel numero massimo di 18 componenti. A tale livello è altresì assegnato, alle naturali scadenze, il confronto sull'andamento generale dell'Azienda e conseguentemente, la definizione dei parametri e dell'entità economica da adottare per l'applicazione della quota parte variabile del Premio.

Le Parti, s'impegnano a procedere, a livello Nazionale, entro il semestre successivo alla firma del presente accordo, alla verifica ed all'analisi di congruità e pertinenza delle esigibilità sindacali, al fine d'assicurarne una corretta e funzionale gestione dei permessi stessi.

Si concorda, inoltre, che una copia, in formato elettronico, del Bilancio dell'anno precedente delle società Heinz in Italia venga fatta pervenire alle Federazioni Sindacali Nazionali di Fai, Flai e Uila dopo l'approvazione del bilancio stesso da parte degli azionisti e comunque entro la fine dell'anno solare.

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

Il livello di Unità produttiva e di Sede – che avrà come riferimento la RSU e le strutture sindacali territoriali – affronterà le tematiche gestionali assegnate dagli accordi di Gruppo e dal CCNL.

Il livello centrale e quello di sito affronteranno materie e questioni tra loro distinte e non ripetitive, anche al fine di evitare sovrapposizioni ai vari livelli del confronto. Le Parti confermano l'assegnazione ai tavoli di sito delle competenze relative alle situazioni e alle materie di rilevanza locale, tenuto conto delle peculiarità soggettive con cui essi possono affrontare le specificità di ciascuna struttura organizzativa di sito.

Nell'ottica di un'adozione di standard qualitativi e funzionali adeguati allo svolgimento dell'attività



ASSOLOMBARDA

sindacale delle RSU, l'Azienda provvederà a dotare la RSU di ciascun sito di apposita casella di posta elettronica e di una piattaforma elettronica in cui potranno essere archiviati i futuri accordi siglati tra Azienda e Sindacati.

Si conferma, inoltre, da parte delle RSU e/o delle OO.SS.LL. stipulanti, l'attuale utilizzo della bacheca elettronica sindacale per la sede di Milano, che prevede l'invio del testo da pubblicare via e-mail ad una persona incaricata dall'Azienda, che provvederà entro 24 ore alla pubblicazione del testo.

In relazione ai contenuti pubblicabili, al diritto d'affissione ed alle eventuali responsabilità di legge, l'utilizzo della bacheca elettronica sindacale è regolato dalle stesse previsioni vigenti per la bacheca fisica, che viene, comunque, mantenuta in essere.

Per il personale esterno di rete, a fronte di specifica richiesta in tal senso, si conviene la possibilità d'organizzare un'assemblea della durata di un'ora, in occasione della Convention annuale, secondo modalità operative, da definirsi con le RSU.

Commissioni Bilaterali

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

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

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

Formazione RSU

Si conviene sull'utilità di un progetto formativo per le RSU, da attuarsi per moduli nel corso del triennio. Tale progetto è mirato a sensibilizzare e introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali temi economici e del lavoro, della filiera produttiva e dell'evoluzione della legislazione in materia di sicurezza alimentare.

In considerazione di tutto ciò, saranno congiuntamente programmati incontri formativi di approfondimento sui temi della sicurezza alimentare e dell'amministrazione e finanza. Tali percorsi formativi saranno discussi annualmente tra Azienda ed RSU in specifici incontri e presentati al Coordinamento nazionale, nell'incontro annuale d'informativa di Gruppo.

PARI OPPORTUNITA' E STATO SOCIALE

Le Parti ribadiscono il comune impegno ad evitare discriminazioni di orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito e livello professionale, in modo da offrire a tutti



ASSOLOMBARDA

le stesse opportunità, anche in termini di percorsi formativi e conseguente accesso a percorsi di crescita professionale.

L'Azienda, nel rispetto della legge 125/91, invierà alle RSU, alle strutture territoriali e nazionali di Fai, Flai e Uila, copia del rapporto sulle pari opportunità, che potrà divenire argomento di discussione, a livello di sito e nel corso del successivo incontro del Coordinamento Nazionale, al fine di definire la situazione aziendale ed il superamento di eventuali criticità riscontrate. Un aggiornamento, di livello generale, sui dati di organico per genere ed inquadramento ~~potrà inoltre essere~~ sarà fornito in occasione dell'annuale riunione informativa al Coordinamento Nazionale.

Per favorire la concreta realizzazione di quanto definito durante tali incontri, l'Azienda individua il Responsabile Risorse Umane quale Responsabile della Conciliazione, interlocutore delle RSU per tutte le problematiche e le iniziative aziendali inerenti le pari opportunità offerte ai lavoratori.

Nell'ottica di un sempre più coerente modello di bilanciamento delle esigenze "lavoro/famiglia", l'Azienda conferma la propria disponibilità a verificare le condizioni di reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dai congedi parentali o dai periodi di astensione per maternità o paternità, valutando, laddove necessario, di intervenire tramite specifici percorsi formativi e/o di aggiornamento.

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

L'Azienda, in aggiunta a quanto attualmente previsto e fatte salve eventuali, analoghe, condizioni recepite dal CCNL, mette a disposizione di entrambi i genitori, alternativamente, 2 giornate aggiuntive di permesso non retribuito per malattia di ogni figlio, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, per un totale di 10 giorni lavorativi. La malattia deve essere certificata dallo specialista S.S.N.

Le Parti s'impegnano ad approfondire il tema del telelavoro, al fine di valutarne la possibilità d'introduzione, in via sperimentale, entro specifiche aree dell'organizzazione aziendale della sede di Milano, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative ed all'interno del quadro normativo contrattuale di riferimento.

L'Azienda si rende disponibile a recepire eventuali proposte da parte delle OO.SS.LL. finalizzate a rendere maggiormente efficace l'informazione sui fondi contrattuali rischio vita e sanitario e promuovere l'adesione ad Alifond.

APPALTI ED ESTERNALIZZAZIONI

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

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare



ASSOLOMBARDA

attività, si incontrerà preventivamente con la RSU del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, anche al fine di favorire eventuali soluzioni alternative interne.

Di norma con cadenza semestrale, l'Azienda fornirà alle RSU ed al RLS le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia e dei contratti collettivi di settore.

Quanto sopra sarà oggetto di monitoraggio da parte della RSU e del RLS in occasione degli incontri programmati con la Direzione Aziendale. La Direzione Aziendale vigilerà sul rispetto dei termini contrattuali e, in caso di comportamenti inadeguati e riscontri di criticità, interverrà per sollecitarne il superamento, nel rispetto dei termini contrattuali. Al perdurare di situazioni inadeguate, l'Azienda avvierà nei confronti delle ditte appaltatrici tutte le azioni già previste dalle clausole contrattuali, a salvaguardia del rispetto del contratto e del codice etico del Gruppo.

FORMAZIONE PERMANENTE E PROFESSIONALE

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

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

Tale analisi avverrà all'interno dei singoli siti da parte delle RSU e della Direzione Aziendale, riguarderà la composizione di genere del personale coinvolto, il numero di ore e la tipologia di formazione effettuata o da effettuare di carattere professionale durante il corso dell'anno e si svolgerà preferibilmente entro il quarto trimestre dell'anno solare.

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

L'Azienda renderà disponibile, entro dicembre 2012, uno strumento di consultazione e verifica dei percorsi formativi individuali effettuati.

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

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



ASSOLOMBARDA

In quest'ambito, attraverso percorsi concordati con le RSU, saranno definiti programmi di formazione per i quali potranno essere richiesti finanziamenti e contributi previsti dalla normativa vigente. I percorsi formativi, concordati a livello locale, saranno aperti a tutti i dipendenti che potranno frequentarli con opportune gradualità e specifiche modalità, tali da assicurare compatibilità con le esigenze produttive ed organizzative di ciascuna unità e reparto.

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

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

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

- aspetti relativi alla sicurezza ed all'igiene dei prodotti alimentari e dei processi di lavorazione degli alimenti;
- tracciabilità delle materie prime;
- igiene ambientale e sicurezza sul luogo di lavoro;
- qualità;
- sostenibilità ed impatto ambientale;
- sistemi informativi;
- evoluzioni normative riguardanti le materie di interesse specifico aziendale.

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

QUALITA' E SICUREZZA ALIMENTARE

L'Azienda, in coerenza con la propria vocazione di tutela dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e della sicurezza degli alimenti, è costantemente impegnata a mantenere condizioni di eccellenza, nelle caratteristiche qualitative e nutrizionali dei prodotti, nell'assoluta sicurezza delle materie prime e dei processi di lavorazione, nella conservazione dei prodotti stessi, nonché a migliorare ulteriormente le condizioni generali inerenti l'ambiente e la sicurezza sul lavoro.

La sensibilità del personale nell'adozione di comportamenti complessivi, tesi a contribuire al miglioramento del livello generale di sicurezza dell'intera organizzazione aziendale, sarà favorita con specifici programmi formativi per gruppi di lavoratori e con incontri informativi per tutto il personale. Le modalità di realizzazione saranno oggetto di confronto e ulteriore approfondimento a livello locale tra Direzione Aziendale e RSU entro fine d'anno fiscale.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti convengono sulla necessità di continuare a promuovere e diffondere la cultura della



ASSOLOMBARDA

Sicurezza a tutti i livelli delle attività aziendali e confermano, pertanto, l'obiettivo "infortuni zero" quale elemento qualificante di tale cultura.

Le Parti confermano inoltre la volontà di valorizzare la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) quale agente di cambiamento rivolto alla diffusione di una cultura sulla sicurezza proattiva, da coinvolgere sia in fase propositiva che consuntiva. Il RLS parteciperà a tutte le riunioni di sito in materia di ambiente, igiene e sicurezza.

Durante le suddette riunioni, svolte secondo le modalità previste dal D.Lgs 81/2008 e successive modifiche, saranno discussi i progetti, presentati i dati aziendali inerenti i temi della Sicurezza sul lavoro, della sostenibilità e dell'impatto ambientale delle produzioni e saranno definite le azioni finalizzate al superamento di eventuali criticità identificate.

A livello territoriale l'Azienda conferma la disponibilità ad organizzare un incontro annuale tra le Parti per approfondire aspetti di particolare interesse relativi alla materia Sicurezza del Lavoro e degli Alimenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

OCCUPAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

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

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

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

L'Azienda privilegerà, ai fini della riassunzione come contratti a termine, i lavoratori già a tempo determinato, anche somministrati, che abbiano maturato precedenti esperienze lavorative in Azienda, per un periodo complessivo pari ad almeno 3 mesi nei 12 mesi pregressi e che saranno individuati attraverso i seguenti criteri:

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

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



ASSOLOMBARDA

Per il passaggio a tempo indeterminato dei lavoratori di cui sopra, fermi restando i disposti di cui all'art. 18 del vigente CCNL, nella pratica saranno applicati i medesimi criteri di cui ai punti a), b) e c).

ASSENTEISMO

Il tasso d'assenteismo del Gruppo, secondo i dati rilevati dall'Azienda, nell'ultimo triennio, mostra un livello di criticità preoccupante, nonostante le azioni messe finora in campo, le quali hanno saputo dare una risposta solo parziale.

In tale contesto, le Parti convengono sulla necessità di avviare un confronto a livello locale volto all'analisi della situazione ed alla definizione entro il 31 Dicembre 2011 di uno specifico protocollo attuativo degli interventi azionabili dalle Parti al fine di ridurre il tasso di assenteismo.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE PER OBIETTIVI (PPO)

Le Parti hanno convenuto di rinnovare per il triennio relativo agli anni fiscali 2011-2013 il Premio per Obiettivi istituito nell'accordo 23.7.1994, così come successivamente modificato negli accordi 10.10.1998 e 20.02.2007.

Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23.07.1993 e dall'intesa nazionale di categoria del 13.01.1994.

Parametri

I parametri presi a riferimento riguardano i seguenti indici:

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

PPO - Parte di Redditività

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

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

PPO - Parte Gestionale

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

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

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

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



ASSOLOMBARDA

- Produttività (ore/tons)
- Right First Time
- MUV

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

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

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

Individuazione degli obiettivi per ciascun F.Y.

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

Gli importi relativi al FY 2012 per la parte di redditività (25% del valore del premio complessivo annuo) verranno riconosciuti al raggiungimento degli obiettivi di NSV, secondo la seguente tabella:

Soglia	%
5	110
Target	100
3	90
2	80
1	70

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

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

Importi

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

- F.Y. 2012 € 2.200
- F.Y. 2013 € 2.300
- F.Y. 2014 € 2.400

Condizioni generali e modalità di erogazione del Premio

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



ASSOLOMBARDA

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

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

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

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso omnicomprensivo, avendo tenuto conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà alcun riflesso sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti si danno inoltre atto ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del T.F.R.

Si conferma che al raggiungimento degli obiettivi gli importi relativi verranno liquidati a tutti i lavoratori aventi diritto, in forza alla fine di ciascun FY con proporzionale calcolo per dodicesimi per gli assunti ed i cessati nel corso del FY stesso.

Le Parti concordano, infine, che ai sensi e per gli effetti della legge 402/1996 e della legge 135/1997 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Assolombarda per quanto concerne la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano ed a cura dell'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Le Parti si danno atto che le erogazioni derivanti dall'applicazione del presente accordo sono correlate al raggiungimento di obiettivi di miglioramento di produttività e di competitività ed hanno, quindi, i requisiti previsti per beneficiare della detassazione.

PREMI DI SITO

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

SERVIZIO MENSA

Al fine di contribuire all'incremento di competitività dell'Azienda e al miglioramento complessivo del servizio offerto, si è inoltre deciso di:

- 1) adeguare il contributo mensa aziendale del Gruppo, portandolo da un valore di 0,05€ a pasto, ad un valore pari a:
 - 0,16€ a pasto a partire dal 01.09.2011 e fino al 31.12.2012;
 - 0,20€ a pasto per i periodi seguenti di vigenza del presente accordo.
- 2) L'attuale indennità sostitutiva mensa, pari a 2,69 €/mese, confluirà in un superminimo individuale, per tutti i dipendenti non dirigenti, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, ha validità normativa triennale, con decorrenza fino al 30.04.2014, in coincidenza con la scadenza



ASSOLOMBARDA

del FY, non potrà essere rinnovato tacitamente ed annulla e sostituisce quant'altro eventualmente già in essere, in precedenza definito, riguardo ai medesimi oggetti.

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

Letto, confermato e sottoscritto

p. Assolombarda

p. Heinz Italia S.p.A.
p. Plada s.r.l.

p. Fai-CISL

p. Uila-UIL

p. Flai-CGIL

p. Coordinamento RSU