



ASSOLOMBARDA

Addi, 3 dicembre 2020 in Milano

Tra

Heineken Italia spa, rappresentata da Mario Perego, Gian Antonio Campi e Damiano de Nittis ed assistita da Assolombarda in persona di Marta Vallefucoco e Lorenzo Figurati

e

FAI CISL nazionale rappresentata da Massimiliano Albanese
FLAI CGIL nazionale rappresentata da Sara Palazzoli e Marco Gentile
UILA UIL nazionale rappresentata da Pietro Pellegrini e Michele Tartaglione

Unitamente alle rispettive Strutture Sindacali Territoriali ed al Coordinamento Nazionale

Premesso che:

Heineken Italia ha rappresentato alle OO.SS. la necessità di riorganizzarsi seguendo un percorso di revisione e riadeguamento della propria efficienza organizzativa.

E' noto quanto il corrente anno 2020 sia stato interessato dalla pandemia Covid 19 con effetti impreveduti e negativi sia sul business corrente, che, in modo ancora più preoccupante, sul prossimo anno.

Tutte le previsioni economiche evidenziano un 2020 in decremento significativo, ed una prospettiva involutiva per il futuro, con un recupero lento e incompleto nel corso del prossimo triennio.

Per l'Azienda si rende quindi indispensabile accelerare l'attuazione di strategie industriali, di contenimento dei costi e di adeguamento della struttura aziendale alla nuova realtà, al fine di consentire alla stessa di continuare ad essere competitiva sui mercati in cui opera.

L'Azienda ritiene dunque irrinunciabile un opportuno efficientamento per permettere la tenuta dei livelli di competitività sul mercato.

Tutto ciò ha portato l'Azienda a dover implementare un piano preventivo di contenimento dei costi che possa portarla a traghettare con minore impatto possibile il periodo involutivo sopradescritto ed a condurre una seria analisi sulla propria struttura organizzativa.

Tale analisi ha portato alla decisione, comunicata alle OO.SS./RSU di una riduzione dei livelli occupazionali attraverso la realizzazione di specifiche iniziative di efficientamento attentamente progettate, che impatteranno in diversa misura le varie funzioni aziendali, raggruppabili in tre



ASSOLOMBARDA

categorie di intervento: chiusure di alcune attività, affidamento a terzi di altre parti di attività, riorganizzazione con riduzione di organico.

Questo attento lavoro di analisi ha portato l'Azienda a rappresentare alle OO.SS./RSU la necessità di gestire un minor fabbisogno di personale.

Le OO.SS. hanno preso atto delle necessità dell'Azienda e ritenuto indispensabile garantire la migliore possibile tutela dei lavoratori, attraverso la realizzazione di un piano articolato di strumenti che possano ridurre al massimo l'impatto sociale .

Le Parti hanno quindi convenuto di attivare un percorso congiunto di gestione per affrontare la situazione rappresentata dall'Azienda che miri a introdurre soluzioni articolate che, attivate in modo organico, possano contribuire a renderla meno impattante e traumatica possibile.

Con la presente intesa le Parti intendono dunque intervenire tempestivamente al fine di prevenire effetti potenzialmente ancora più impattanti, ed in modo da essere quanto più possibile efficaci in un ambito di relazioni trasparenti e chiare, come peraltro consolidato nelle prassi delle relazioni in essere.

Pertanto, con la presente intesa le Parti anche tramite i recentissimi strumenti previsti dalla normativa, intendono procedere alla gestione della questione occupazionale nella maniera meno traumatica possibile.

Considerato che:

- a. l'art. 14 comma 3 del D.L. 14 agosto 2020 convertito in Legge 126/2020, e successivamente l'art. 12 comma 11 del D.L. 137 del 28 ottobre 2020, ha previsto la possibilità di stipulare un accordo collettivo aziendale per incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che decidessero di aderire volontariamente al predetto e con il riconoscimento del trattamento previsto dall'art. 1 del D.lgs. 04 marzo 2015 n.22;
- b. la Società, nell'ottica di ottimizzare la propria organizzazione come da premessa è disponibile a valutare secondo le proprie esigenze tecnico organizzative e produttive, eventuali candidature ad una uscita incentivata nelle proprie sedi interessate presenti sul territorio nazionale;
- c. si è operato un attento e dettagliato confronto tra le Parti durante il quale è stato ampiamente discusso tutto quanto sopra;
- d. al termine del predetto confronto, le Parti hanno stabilito di sottoscrivere il predetto accordo collettivo aziendale ai sensi l'art. 14 comma 3 del D.L. 14 Agosto 2020 convertito in Legge 126/2020, e successivamente l'art. 12 comma 11 del D.L. 137 del 28 ottobre 2020;
- e. in coerenza con il decreto di cui al precedente punto, la suddetta riduzione del personale si realizzerà limitatamente ai lavoratori che aderiranno volontariamente al presente accordo e al piano di incentivazione ed alle condizioni in esso contemplate.



Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) L'adesione dei lavoratori di cui alla lett. e delle considerazioni, dovrà essere formalizzata per iscritto dal 4 dicembre 2020 al 31 marzo 2021, salve successive proroghe del provvedimento legislativo che comporteranno la prosecuzione automatica dell'efficacia del presente accordo;
- 3) Resta inteso che la Società si riserva il diritto di valutare ciascuna singola candidatura all'uscita, anche tenuto conto di fungibilità e capacità professionale e fermo restando in ogni caso, il limite delle proprie esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali.
- 4) L'incentivo alla risoluzione del rapporto sarà definito in base alle condizioni convenute tra le Parti in accordo aziendale a latere;
- 5) Il riconoscimento dell'incentivo è condizionato:
 - a. alla effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in essere con la Società alla data che sarà concordata (entro il 31 marzo 2021 massimo salve successive proroghe del provvedimento legislativo con gli effetti del precedente punto 2);
 - b. alla formalizzazione per iscritto dell'adesione al presente accordo di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro con le modalità di cui al punto 2);
 - c. alla sottoscrizione in sede sindacale di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 cod. proc. civ. e seguenti e 2113, comma 4, c.c. con il quale il lavoratore dichiara di rinunciare a ogni diritto e pretesa comunque derivante da e connesse al rapporto di lavoro e/o dalla sua cessazione, che sarà sottoscritto in sede sindacale;

6) Sistema di verifiche congiunte

La Delegazione Ristretta Sindacale monitorerà l'andamento degli strumenti gestionali previsti nel presente accordo, attraverso incontri a cadenza mensile ed in ogni caso le Parti si incontreranno in sede Associativa entro il termine del mese di febbraio 2021 con convocazione del Coordinamento Sindacale.

In particolare per quanto attiene le misure previste nei vari Siti e Realtà organizzative, Azienda e Strutture Sindacali locali inizieranno da subito quanto prima un percorso di analisi ed approfondimento dei relativi aspetti tecnici ed organizzativi, le tipologie contrattuali impiegate ivi compresi i lavoratori stagionali.



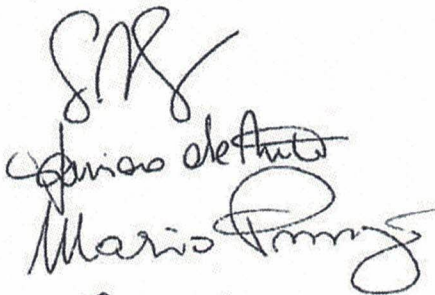
ASSOLOMBARDA

Nel corso di tali approfondimenti le Parti valuteranno le opportunità di mitigazione dell'impatto sociale quali, a titolo esemplificativo, ricorso al Part Time e/o promozione verso il mercato esterno dei lavoratori stagionali di lungo corso.

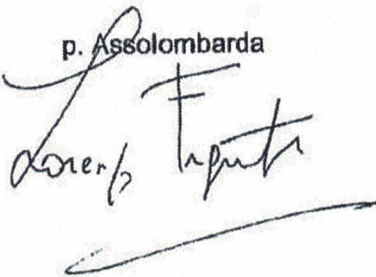
Le parti espressamente convengono che il presente accordo viene raggiunto per conseguire le finalità e gli effetti di cui all'art. 14 comma 3 del D.L. 14 Agosto 2020 convertito in Legge 126/2020, e successivamente l'art. 12 comma 11 del D.L. 137 del 28 ottobre 2020, quale accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con diritto al trattamento di cui all' art 1 del decreto del 4 marzo 2015 n. 22 per i lavoratori che vi aderiranno.

Letto, confermato e sottoscritto.

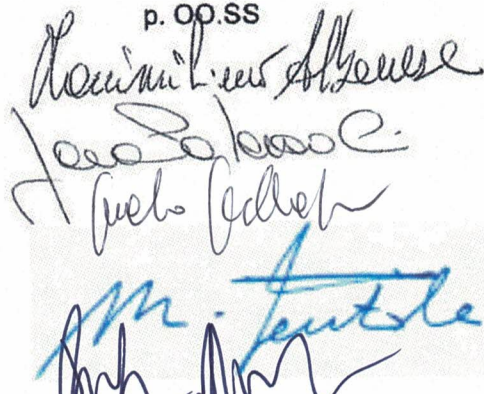
p. Heineken Italia spa


Mario Pizzini

p. Assolombarda


Lorenzo F. Tognoli

p. OO.SS



p. Coordinamento Sindacale Nazionale