



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

IPOTESI

VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 Maggio 2007, in Roma, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

Tra

La S.p.A BIRRA PERONI, assistita dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

e

la FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento delle RSU.

Premessa:

Nel corso degli ultimi quattro anni (2003-2006), la S.p.A Birra Peroni, ha proseguito e consolidato il processo di integrazione nel Gruppo multinazionale SABMiller plc, anche attraverso fasi di ristrutturazione dell'assetto produttivo e organizzativo che hanno consentito all'Azienda di invertire situazioni di flessione recuperando quote di mercato. La "finalizzazione" e la "prosecuzione" del suddetto processo rappresentano un obiettivo strategico per dare continuità alle azioni intraprese.

A livello internazionale, l'Azienda si confronta ed è inserita in un Gruppo di considerevoli dimensioni, nel quale il brand Peroni-Nastro Azzurro riveste un ruolo di primaria e riconosciuta importanza insieme ai marchi internazionali Pilsner Urquell e Miller.

Il Gruppo è tra i leaders mondiali dei produttori di birra, presente in sessanta paesi con oltre 74 unità produttive dislocate in cinque continenti: nel 2006 ha prodotto oltre 176 milioni di ettolitri di birra, offrendo sul mercato 200 brands, impiegando oltre 50.000 dipendenti di cui circa 10.500 nell'Europa dell'Est.

Il contesto di Gruppo all'interno del quale l'Azienda opera richiede continui obiettivi di miglioramento sia a livello organizzativo sia a livello di risultati. Lo scenario internazionale infatti, porta al confronto con i Paesi dell'Est - non più emergenti ma in rapida e continua evoluzione e competitivi sul piano dei costi e della qualità - oltre che con le realtà occidentali ormai da tempo consolidate.

TO

Vertical handwritten notes on the right margin:
Zer
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Pertanto, al fine di favorire il completamento del processo di risanamento industriale della S.p.A. Birra Peroni, risulta necessario, tra le altre esigenze, utilizzare nel migliore dei modi possibili, il periodo di maggiore opportunità coincidente con i mesi di alta stagione in linea con le esigenze di esportazione. Conseguentemente risulta altresì necessario:

- l'utilizzo e la definizione di un nuovo modello produttivo che consenta all'azienda di utilizzare diversi strumenti al fine di cogliere le opportunità a livello internazionale del Gruppo SABMiller relative a esportazioni verso altre società consorelle e nuovi mercati;
- il progressivo avvicinamento ad una razionale uniformità dei comportamenti tra gli stabilimenti volti a sviluppare la condivisione e successiva implementazione delle prassi migliori;
- il potenziamento, attraverso la filosofia e i processi del sistema "World Class Manufacturing" (di seguito WCM) delle competenze dei lavoratori al fine di renderli protagonisti del cambiamento, sempre più orientati al processo e al cliente interno, sviluppando capacità di lavoro in team e divenendo ciascun operatore "promotore di un miglioramento continuo e costante";
- l'utilizzo della formazione dei lavoratori e della loro elevata professionalità quale strumento per produrre lavoro di qualità come elemento strategico per creare valore aggiunto aziendale capace di rispondere con maggiore facilità ai cambiamenti produttivi.

Da ultimo, al fine di crescere e sviluppare un sistema di relazioni industriali coerente con gli obiettivi su indicati e che possa costituire modello di riferimento anche a livello internazionale SABMiller, saranno individuate le linee guida per il miglioramento dei processi produttivi/organizzativi da elaborare e definire a livello di unità produttive in modo da pervenire ad una "continuità" di azioni finalizzate al conseguimento di ulteriori importanti progetti.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

Relazioni Industriali

Le Parti ribadiscono lo spirito ed i contenuti di quanto convenuto in materia di relazioni industriali nell'accordo integrativo 16 luglio 2003.

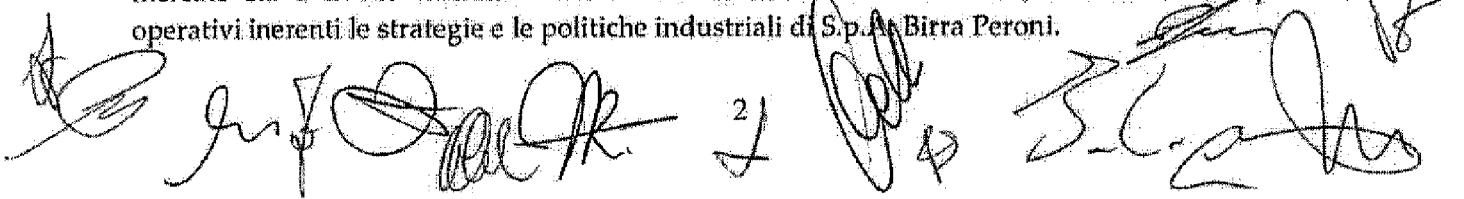
Al fine di ulteriormente qualificare le relazioni industriali all'interno dell'azienda per renderle maggiormente partecipative alle problematiche aziendali, le Parti concordano di confermare e perfezionare gli strumenti di relazione già esistenti.

In particolare viene ribadita l'importanza della struttura di tipo bilaterale denominata Osservatorio, con carattere non negoziale, composta complessivamente da sei componenti individuati fra i dipendenti in rappresentanza paritetica delle Parti firmatarie.

Le Parti si incontreranno in sede di Osservatorio su temi di interesse nazionale di primaria importanza che impattano su tutti gli stabilimenti, proseguendo il processo di armonizzazione iniziato con questo rinnovo contrattuale.

Riunendosi in specifiche sessioni, l'Osservatorio approfondirà la conoscenza dello scenario di mercato sia a livello nazionale che internazionale e analizzerà dati, informazioni e percorsi operativi inerenti le strategie e le politiche industriali di S.p.A. Birra Peroni.

TO



20
20
20
20
20

A tal fine, in occasione del 2° Incontro annuale di Coordinamento, potranno essere individuate dalle parti tematiche per specifici approfondimenti, studi, ricerche.

Nello specifico, i compiti attribuiti all'Osservatorio sono di seguito esemplificativamente indicati:

- politiche comunitarie europee, e in tale ambito, scenario, andamento e strategia del mercato della birra a livello nazionale ed estero;
- strategie di marketing e commerciali, strategie di internazionalizzazione, andamento degli investimenti e nuove aree strategiche di business;
- analisi e monitoraggio della produttività, del livello di efficienza e di competitività delle vecchie e nuove tecnologie produttive con verifica di eventuali impatti di rilevante significatività;
- presentazione alle Parti firmatarie di programmi congiunti di formazione per i componenti delle varie commissioni previste dal presente accordo sui temi di carattere sindacale nonché quelli relativi alla sicurezza sul lavoro;
- temi di armonizzazione di istituti di interesse nazionale che impattano su tutti gli stabilimenti;
- analisi e monitoraggio dei fabbisogni formativi e di valorizzazione delle professionalità e valutazione delle opportunità di ricorso a Fondimpresa e/o a finanziamenti regionali, nazionali, europei;
- monitoraggio sulla eventuale insorgenza di conflittualità con riferimento all'applicazione di accordi di Gruppo;
- elaborazione di proposte mirate allo sviluppo di una maggiore sensibilizzazione in materia di sicurezza sul lavoro e di Pari Opportunità;
- monitoraggio del livello di adesione dei lavoratori ad Alifond e studio di nuove iniziative di sensibilizzazione per favorire nuove adesioni al fondo;
- tutela ambientale.

Tenuto conto delle tematiche trattate i componenti dell'Osservatorio sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza delle informazioni di cui saranno venuti a conoscenza.

I risultati degli studi/analisi svolti dall'Osservatorio formeranno oggetto di valutazione dalle Parti stipulanti in sede di Coordinamento per le eventuali formalizzazioni.

Viene inoltre ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale delle RSU, così come previsto dal CCNL cui, unitamente alle OO.SS. nazionali di categoria, è riconosciuta la competenza in materia di informativa annuale, negoziazione di secondo livello e titolarità a definire, anche sulla base delle risultanze dell'Osservatorio, eventuali problematiche interpretative.

Il Coordinamento Nazionale è costituito da 12 membri individuati dalle segreterie nazionali FAI-FLAI-UILA tra i componenti le RSU e si riunisce due volte l'anno in primavera e in autunno.

A livello locale si conferma ai sensi degli Accordi del 18 gennaio 1995 e del 19 aprile 1999, la presenza di Commissioni Tecniche bilaterali, non negoziali, composte complessivamente da sei membri (tre designati tra i componenti la RSU e tre dell'Azienda) che affronteranno temi riguardanti l'analisi dell'andamento dei parametri del premio nonché lo studio di nuovi parametri soprattutto in riferimento alla peculiarità di sito.

20

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are varied in style, some appearing as cursive names and others as initials or symbols.

Vertical handwritten notes on the right margin of the page. The text is written in cursive and appears to be a list of names or initials, possibly related to the signatories at the bottom.

Le conclusioni cui perverranno dette Commissioni saranno oggetto di specifici incontri tra le RSU di Stabilimento e la Direzione Aziendale.

Le Commissioni Tecniche bilaterali opereranno per il tempo strettamente necessario per i compiti affidati nella salvaguardia delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Le Parti indicheranno con lettera separata i nominativi dei propri rappresentanti nelle commissioni e nell'Osservatorio.

Sicurezza sul lavoro

Le Parti considerano la Sicurezza sul Lavoro come un valore prioritario ed elemento di "eccellenza" nel panorama industriale.

L'applicazione e l'osservanza delle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e la collaborazione tra RSPP ed RLS nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, sono indispensabili per la diffusione di una cultura e di un "clima di fiducia e affidabilità" sulle misure di prevenzione previste in azienda.

L'Azienda proseguirà le attività già in essere in materia di iniziative formative relativamente ai temi di igiene e sicurezza, attività d'informazione in materia di rischi generici e specifici nonché attraverso idonee attività di sensibilizzazione.

Inoltre, le Parti convengono sull'opportunità di costituire a livello di unità produttiva, in relazione all'esperienza positiva realizzata presso lo Stabilimento di Bari, gruppi di lavoro attivati e coordinati dal responsabile prevenzione e sicurezza aziendale con la presenza delle RLS, finalizzati alla individuazione di specifiche misure preventive e di soluzione di problemi emersi.

Dei risultati delle iniziative verrà data informazione a tutti i dipendenti nella bacheca aziendale. Gli esiti raggiunti nonché l'attività prodotta in materia dall'Osservatorio, saranno analizzati non più in uno solo, ma in entrambi gli incontri di Coordinamento cui potranno partecipare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Sicurezza alimentare e OGM

L'azienda pone forte attenzione anche al tema della sicurezza alimentare e dell'ambiente circostante in quanto costituiscono punti di forza dello sviluppo e delle attività dell'azienda.

Al fine di aggiornare i lavoratori sulle tematiche ed iniziative relative ai temi della Sicurezza alimentare e relativa evoluzione legislativa, tracciabilità e rintracciabilità del prodotto, l'azienda ne informerà il Coordinamento negli incontri annuali previsti.

Per quanto riguarda gli OGM (Organismi Geneticamente Modificati) la S.p.A. Birra Peroni conferma di non utilizzare ingredienti geneticamente modificati. Per garantirne la completa

assenza nei propri prodotti, vengono applicate rigorose procedure di gestione delle filiere validate da Enti esterni di certificazione.

Tutela dell'Ambiente

Ai fini della tutela dell'ambiente e dell'utilizzazione razionale delle risorse naturali, l'Azienda continuerà a sviluppare un sistema di gestione ambientale nel rispetto delle norme ISO a garanzia della qualità, con procedure che tengono sotto controllo tutte le fasi della produzione, del confezionamento e della distribuzione del prodotto. Di tali risultanze verrà data informativa nel Coordinamento.

Sia nell'uso delle materie prime che nella ricerca dei massimi livelli di sicurezza igienico-sanitaria nei processi e nei prodotti, l'Azienda è impegnata in una scrupolosa regolamentazione interna in ottemperanza alla normativa "HACCP", atta a garantire il più alto livello igienico dei processi produttivi e distributivi nonché di sicurezza e salubrità dei prodotti.

La qualità, la sicurezza dei prodotti, la riduzione dei consumi energetici e l'impatto ambientale, potranno costituire oggetto di tematica in sede di Osservatorio.

Appalti

La S.p.A. Birra Peroni comunicherà alle RSU informazioni sugli appalti in corso, fermo restando il ruolo centrale che la stessa intende svolgere nel processo produttivo.

L'Azienda, nell'impegno di contrastare forme di lavoro irregolare o sommerso, inserirà nei contratti di appalto clausole incisive che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi in materia di previdenza e assistenza, rispetto del CCNL del settore di riferimento sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nonché in quelle in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Eventuali inadempimenti da parte delle ditte appaltatrici potranno essere segnalati dalle RSU alla Direzione di stabilimento per gli opportuni interventi.

Mercato del lavoro

La necessità di seguire l'andamento del business e punte di lavorazione derivanti dalla stagionalità del prodotto, confermano la centrale esigenza di ricorrere a forme flessibili di lavoro.

In tale ambito l'Azienda intende valorizzare le proprie risorse stagionali in quanto elementi già formati e che hanno avuto modo di conoscere i processi produttivi: al termine del periodo di lavoro, l'azienda esprimerà una compiuta valutazione delle performance dalle stesse raggiunte.

Inoltre, particolare importanza riveste per l'Azienda l'utilizzo del contratto a tempo determinato.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten notes on the right margin: "2005" and "S. p. h. g."]

In tale ambito, verranno prioritariamente prese in considerazione dai rispettivi responsabili, le candidature dei soggetti che abbiano svolto attività con contratto a tempo determinato, le cui caratteristiche complessive risultino in linea con quelle ricercate per le posizioni aperte di impiego stabile in S.p.A. Birra Peroni.

Pari opportunità

Le Parti riaffermano il comune impegno a favorire e perseguire tutte le iniziative che, in coerenza a quanto previsto dalla legge n. 125 del 10.4.1991 e dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635, siano finalizzate a favorire pari opportunità tra uomo e donna.

I dati riferiti al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui alla Legge 125/91 verranno portati a conoscenza del Coordinamento in occasione della prima riunione dello stesso immediatamente successiva alla presentazione del rapporto.

L'azienda infine, valuterà le possibilità per rendere più agevole il rientro delle lavoratrici dalla maternità.

Sezione 1: MODELLO PRODUTTIVO E LINEE-GUIDA DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le esigenze di flessibilità tradizionalmente proprie del settore, risultano ancora più accentuate dalla stagionalità del consumo, al punto da richiedere risposte sempre più rapide e calibrate.

Pertanto si ritiene fondamentale introdurre differenti strumenti, ciascuno con una sua disciplina e utilizzabili a seconda delle diverse esigenze di volumi, all'interno di un nuovo modello produttivo. In tale ambito, tra gli strumenti indicati, la 4° squadra potrà consentire di far fronte ad un crescente incremento di volumi produttivi.

Orario di lavoro: Flessibilità e attività straordinaria.

1) Flessibilità

L'istituto della flessibilità viene mantenuto ed utilizzato, in relazione alle necessità produttive, in accordo alle relative previsioni contrattuali e integrative come di seguito disciplinate.

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione, le Direzioni aziendali, entro il 1° trimestre di ciascun anno, incontreranno le rispettive RSU ai fini del calendario annuo, ivi compresa la diversa articolazione dell'orario di lavoro a seguito delle seguenti forme di flessibilità e attività straordinaria, la programmazione dei periodi di godimento delle ferie, dell'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione oraria e dei riposi individuali non utilizzati.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Per le prime 96 ore (12 sabati) l'Azienda, a fronte del superamento dell'orario contrattuale, ricorrerà all'istituto della flessibilità con prestazioni di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali in periodi di minore intensità produttiva.

I lavoratori che svolgano le suddette prestazioni in flessibilità per i turni diurni percepiranno nei periodi di superamento delle 40 ore, e fino a concorrenza delle 72 ore, oltre alla ordinaria retribuzione relativa all'orario settimanale, la maggiorazione del 20% (ex art. 31 del CCNL) che si aggiunge a quella del 6,50% (art. 32, comma 4).

I lavoratori che, nell'ambito dell'articolazione su tre turni, effettuino il turno notturno, in regime di flessibilità percepiranno la retribuzione con la maggiorazione del 20% (ex art. 31) che si aggiunge a quella prevista per il lavoro a turni notturno (30%). Inoltre, i suddetti lavoratori percepiranno i seguenti importi:

- per il primo sabato effettuato nel turno notturno, il lavoratore percepirà l'importo di € 25 (euro venticinque/00);
- per il 2° sabato, effettuato nel turno notturno il lavoratore percepirà l'importo di € 28 (euro ventotto/00);
- per il 3° sabato, effettuato nel turno notturno il lavoratore percepirà l'importo di € 31 (euro trentuno/00).

(Esempio: il lavoratore che presta servizio il secondo sabato, non avendo lavorato il primo, sarà retribuito con l'importo di € 25 e così di seguito).

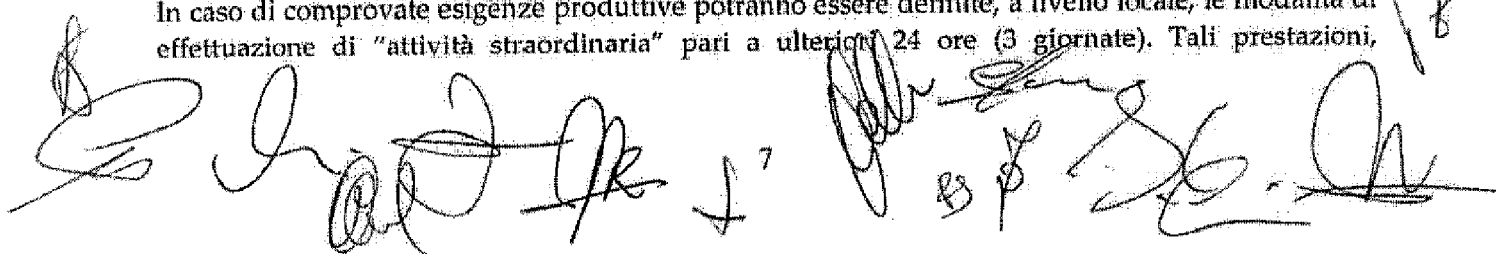
I lavoratori che svolgano prestazioni in flessibilità dalla 72° alla 96° ora, per i turni diurni percepiranno oltre alla ordinaria retribuzione relativa all'orario settimanale, la maggiorazione del 20% (ex art. 31) che si aggiunge a quella del 6,50% (art. 32, comma 4). I lavoratori che, nell'ambito dell'articolazione su tre turni, effettuino il turno notturno, in regime di flessibilità, percepiranno per tali prestazioni, la retribuzione con la maggiorazione del 20% (ex art. 31) che si aggiunge a quella prevista per il lavoro a turni notturno (30%).

Inoltre, per i lavoratori che effettuino prestazioni in flessibilità oltre le 72 ore (ex art. 30), verrà riconosciuta la maggiorazione dell'importo base del premio di partecipazione dell'anno di riferimento pari al 6,5% per il turno diurno e pari al 7% per il turno notturno.

Si rinvia infine per i soli lavoratori per i quali si prevedeva la prestazione in flessibilità a quanto previsto dall'accordo del 16 luglio 2003, paragrafo "parametro gestionale di riferimento", ultimo capoverso (prima di "norma transitoria per l'anno 2003").

2) Attività straordinaria

In caso di comprovate esigenze produttive potranno essere definite, a livello locale, le modalità di effettuazione di "attività straordinaria" pari a ulteriori 24 ore (3 giornate). Tali prestazioni,



W. Prof. 2003

P

articolate su tre turni, saranno compensate con le maggiorazioni previste all'art. 31 del CCNL, tabella 7 punto 10.

Inoltre, per i lavoratori che effettuino tali prestazioni di attività straordinaria pari a ulteriori 24 ore (3 giornate), verrà riconosciuta la maggiorazione dell'importo base del premio di partecipazione pari all'8% per il turno diurno e pari al 9% per il turno notturno.

Qualora dovessero verificarsi variazioni significative del calendario stabilito anche per situazioni congiunturali negative di mercato, fra Direzione Aziendale e le RSU si terrà un confronto onde procedere all'aggiornamento del programma.

E' ovvio che tale modello (punti 1 e 2) è funzionale ad un determinato livello produttivo in termini di ettoltri, fermo restando che in caso di significative variazioni produttive potranno essere utilizzati differenti modelli organizzativi.

3) 4° squadra

L'utilizzazione di tale strumento, disciplinato dall'art. 30 del CCNL è strettamente legato ad un target aziendale di alti volumi produttivi in riferimento al sito e al mercato collegato.

Usufruzione ROL a ore

Le Parti, al fine di migliorare e facilitare il bilanciamento tra la vita personale e la propria attività lavorativa, convengono di articolare le modalità di fruizione dei ROL, come di seguito indicato:

- possibilità di utilizzo dei permessi ROL ad ore intere;
- richiesta del dipendente su apposito modulo almeno 3 giorni precedenti l'utilizzo, salvo casi imprevisti e non programmabili;
- preventiva autorizzazione del proprio superiore diretto che le potrà concedere, al pari delle ferie, previa discrezionale verifica della compatibilità con le esigenze produttive e organizzative.

Solo per il primo anno, in via sperimentale, non trova applicazione l'utilizzazione dei ROL ad ore nei mesi di maggiore intensità lavorativa (fino al 30-09-2007).

Stante la novità dell'introduzione delle nuove modalità relative all'utilizzo dei ROL e la necessità di un periodo di concreta sperimentazione, la nuova normativa non sarà applicata in compensazione di ritardi, pre- festivi e post-festivi.

Successivamente all'esaurimento delle ferie e dei permessi per ROL, al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Vengono infine fatte salve le concessioni dei permessi retribuiti per visite mediche secondo le modalità esistenti a livello di ciascun sito.

Turni

Le Parti concordano sull'esigenza di consentire tra i lavoratori in avvicendamento un efficace passaggio di consegne per accrescere l'efficienza delle linee nell'ottica del raggiungimento di standard quali-quantitativi d'eccellenza. Quanto sopra permetterà un costante confronto tra lavoratori operanti sulla stessa macchina sulle problematiche/soluzioni individuate nel proprio turno di lavoro nonché consentirà una corretta implementazione di alcuni dei programmi previsti nel World Class Manufacturing (WCM).

L'attuazione operativa di quanto sopra, verrà definita a livello locale con le RSU.

Riposo Settimanale

Qualora per effetto della ciclicità dei turni il turnista presti servizio la domenica, avrà diritto al riposo compensativo e alla maggiorazione del 10%.

Comunicazione in caso di assenza

Al fine di evitare situazioni che impattano fortemente sul rendimento produttivo derivanti dalla mancanza di informazioni, le Parti condividono l'esigenza di migliorare l'attuale comunicazione in caso di assenza per evitare le inefficienze organizzative derivanti da segnalazioni effettuate in ritardo.

La questione verrà esaminata a livello locale.

Il lavoratore è altresì tenuto a dare comunicazione all'Azienda della durata dell'assenza per malattia ed infortunio non sul lavoro, non appena in possesso del certificato medico che dovrà essere inviato nei termini previsti dal CCNL. Con le stesse modalità sarà comunicata e documentata la protrazione dell'assenza oltre i termini inizialmente previsti.

Preparazione domenica notte

Per le attività propedeutiche all'accensione dei macchinari e alla preparazione delle attrezzature di produzione, le Parti riconoscono l'esigenza di ricorrere, per le figure necessarie, ad un'anticipazione della prestazione rispetto al normale orario di lavoro.

72

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

Tenuto conto delle diversità che caratterizzano gli stabilimenti, verranno definite, a livello locale, le soluzioni più appropriate.

Sezione 2. POTENZIAMENTO E FORMAZIONE DELLE COMPETENZE

Al fine di allineare l'azienda al programma di produzione a livello mondiale di SABMiller e sviluppare un sistema che consenta di conseguire l'eccellenza operativa nei processi di produzione e nel potenziamento delle competenze degli operatori, la S.p.A. Birra Peroni ha iniziato a lavorare al progetto "World Class Manufacturing".

Tale progetto rappresenta un investimento fondamentale perché consente di agevolare lo sviluppo di una capacità di produzione caratterizzata da un costante e continuo miglioramento conseguito tramite un deciso sviluppo della capacità organizzativa di implementare pratiche innovative più efficacemente dei concorrenti.

Ciò che si vuole conseguire attraverso l'implementazione del sistema World Class Manufacturing è:

- Sviluppare delle modalità di "lavoro in team" sulla singola linea, implementando processi di condivisione e individuazione delle soluzioni;
- Guidare il processo decisionale riducendo al minimo il conflitto di funzioni nel ciclo di rifornimento;
- Gestire e ottimizzare le prestazioni del ciclo di rifornimento come unità integrata;
- Valutare le prestazioni, una volta messo a regime il nuovo modello organizzativo, secondo indicatori di efficacia ed efficienza organizzativa;
- Stimolare e sviluppare il benchmarking e lo scambio di prassi migliori;
- Assicurare che ci sia un allineamento tra il personale e gli obiettivi della Azienda;
- Consentire e agevolare una crescita professionale a tutti i dipendenti al fine di renderli protagonisti dei risultati produttivi e del miglioramento continuo.

A tal fine verranno effettuati specifici programmi di formazione e metodo per sviluppare le competenze professionali e trasversali di tutti gli addetti, migliorare la sicurezza del lavoro e consentire una maggiore flessibilità e rapidità nella soluzione dei problemi.

All'avvio del progetto WCM, strategico per il futuro industriale di S.p.A. Birra Peroni, verrà attivato un confronto a livello di Coordinamento, che delinea un percorso finalizzato a monitorare e riconoscere le competenze acquisite dai lavoratori.

Sezione 3: PRODUTTIVITA' E PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Periodo: 1° aprile 2007 -31 marzo 2011.

Il 40% del PP sarà legato ad obiettivi aziendali di tipo economico generale.

Il 60% del PP sarà legato ad obiettivi gestionali di stabilimento.

Parametri ed obiettivi

Parametro Economico (40%)

Fatturato Netto= Fatturato lordo birra - sconti commerciali al netto dell'Imposta di Fabbricazione/Accisa.

Management EBIT= Fatturato Netto - Costi di produzione - costi di distribuzione - costi di struttura e marketing, esclusi costi e ricavi di natura eccezionale non riguardanti la gestione caratteristica dell'azienda.

PE= Management EBIT X100

Fatturato Netto

Obiettivo Economico

Per ciascun anno di applicazione le Parti concordano di corrispondere agli aventi diritto, una percentuale del PP in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo secondo la tabella:

14% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 0,5%

27% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 1%

40% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 2%

Qualora i risultati complessivi dell'Azienda fossero tali che il Management EBIT risulti inferiore allo 0,5% del Fatturato Netto, non sarà corrisposta alcuna erogazione di premio, secondo quanto condiviso dalle Parti nel recente Accordo del 22.05.2006.

Parametro Gestionale di stabilimento (60%)

In conformità all'accordo del 16 luglio 2003, il parametro gestionale di stabilimento sarà individuato, in condizione di normalità aziendale, entro marzo di ciascun anno, unitamente alla definizione del calendario annuo e sarà articolato come segue:

- obiettivi comuni (50%) che saranno proporzionalmente correlati ai risultati da conseguire con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra Direzione di Stabilimento e RSU, aventi per obiettivo l'implementazione del sistema "World Class Manufacturing" (WCM), incrementi di produttività e/o di qualità, riferiti allo stabilimento stesso, individuando anche l'articolazione di percentuali spettanti in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi;

Al fine di avvicinare il raggiungimento del Premio ad obiettivi collegabili alla performance di specifici team oltreché ai suddetti obiettivi comuni nonché di consentire l'evidenziazione delle migliori prestazioni di reparto, le Parti introducono all'interno del parametro gestionale

- obiettivi per reparti (10%) che saranno proporzionalmente correlati ai risultati conseguiti da ciascun reparto o gruppi di reparto secondo uno o più specifici criteri il cui raggiungimento è imputabile alla sola performance del reparto o del Gruppo cui è collegato.

La suddivisione per settori e i relativi specifici obiettivi saranno oggetto di preventivo confronto con le RSU al fine di verificare l'univocità del risultato rispetto alla performance del Reparto di riferimento.

Per quanto riguarda il parametro gestionale di stabilimento ci si potrà avvalere anche del supporto tecnico di studi svolti dalle Commissioni Tecniche paritetiche di stabilimento.

Saranno pertanto stabiliti parametri di produttività che siano la misura della risposta alla domanda di produzione indicata dal documento aziendale di "riplanificazione" trimestrale, per ciascun mese, da utilizzare come riferimento per l'individuazione, a livello di sito, di adeguati obiettivi produttivi e parametri di qualità anche legati al mantenimento e all'introduzione degli standards previsti dalle certificazioni ufficiali (ISO e JOERGENS, IQT, EMAG, ecc).

Detti parametri di qualità potranno avere un peso all'interno del PGS non inferiore al 10% del PP.

Qualora nel mese di marzo non si pervenga ad un accordo in merito a detto parametro la questione, sarà tempestivamente rimessa a livello di gruppo.

Importi

Il PP sarà costituito, per anni di validità dell'accordo, dai seguenti importi comprensivi del completo riallineamento del passaggio dal calendario solare (1° gennaio - 31 dicembre) al calendario fiscale SABMiller (1° aprile-31 marzo).

01/04/2007- 31/03/2008	€ 1600 (euro milleseicento/00);
01/04/2008- 31/03/2009	€ 1600 (euro milleseicento/00);
01/04/2009- 31/03/2010	€ 1700 (euro millesettecento/00);
01/04/2010- 31/03/2011	€ 1800 (euro milleottocento/00).

Modalità di ripartizione tra i dipendenti

L'ammontare del premio erogato annualmente per ciascun dipendente sarà in funzione del suo livello contrattuale e risulterà dalla seguente tabella:

dal 6° al 4° livello	1 X PP
dal 3° al 2° livello	1.1 X PP
livello 1°, 1S	1.2 X PP

Modalità di erogazione

Il PP sarà pagato con la mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Modalità di informazione

L'analisi dell'andamento dei parametri generali di riferimento del PP sarà effettuata, sulla base dei dati forniti dal Dipartimento Financial Planning, nei mesi di luglio, ottobre, gennaio, aprile di ciascun anno fiscale.

L'andamento dei parametri gestionali di stabilimento sarà fornito dalle Direzioni alle rispettive RSU con le stesse modalità.

Le Parti si danno altresì atto che gli importi lordi di partecipazione sopra definiti non considerano gli effetti dell'art. 2 della Legge n. 135/97 e saranno pertanto oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantirne l'invarianza delle erogazioni nette.

I parametri di produttività così stabiliti saranno la misura della risposta alla domanda di produzione indicata dal documento aziendale di "riplanificazione" da utilizzare come riferimento per l'individuazione, a livello di sito, di adeguati obiettivi produttivi e parametri di qualità.

La struttura del parametro gestionale di stabilimento, che rappresenta il 60% del premio di partecipazione, passerà da 3 quadrimestri a 4 trimestri con uguale peso del 25% :

- aprile, maggio, giugno (1° trimestre)
- luglio, agosto, settembre (2° trimestre)
- ottobre, novembre, dicembre (3° trimestre)
- gennaio, febbraio, marzo (4° trimestre)

Il Premio è corrisposto ai lavoratori in forza nell'anno di riferimento, semprechè abbiano superato il periodo di prova, in relazione ai mesi interi di servizio prestato.

Beneficiari

Personale con contratto a tempo indeterminato:

1. dipendenti degli Stabilimenti: sulla base degli obiettivi raggiunti (Parametro Economico, Parametro Gestionale, Parametro di Reparto);
2. personale della Direzione Generale e di vendita: il Premio sarà erogato sulla base della media dei Premi di Stabilimento.

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

Personale con contratto a termine

Il premio di partecipazione sarà riconosciuto, pro-quota in dodicesimi, superato il periodo di prova e per i mesi interi di servizio, sulla base dei risultati dell'anno precedente.

Per il personale con contratto di somministrazione prosegue la percezione del premio, ricevendo il suddetto trattamento economico tramite la relativa agenzia per il lavoro.

Decorrenza e Durata

Il presente accordo, con i relativi importi economici lordi, entra in vigore dalla data odierna e avrà validità fino al 31.03.2011.

Norma transitoria

Il premio relativo all'anno 2006-2007, in scadenza il 31.03.2007, verrà erogato sulla base degli accordi del 16 luglio 2003 e del 22 maggio 2006 con le competenze del mese di giugno 2007, in funzione dei risultati ottenuti nel periodo 1° aprile 2006 - 31 marzo 2007.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Unione degli Industriali delle imprese di Roma

p. S.p.A. Birra Peroni

p. la Flai Cgil, Fai Cisl, Uil Uil

p. il Coordinamento delle RSU