

**VERBALE DI INTESA**

Addì 5 Aprile 2012 in Roma, presso la Sede di UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

**TRA**

la Soc. Birra Peroni s.r.l., assistita da UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

**E**

la FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U. degli stabilimenti interessati

A seguito delle richieste presentate in piattaforma da FAI-Cisl, FLAI-Cgil, UILA-Uil nazionali e territoriali, in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Alimentare del 22 settembre 2009, nonché dalle norme relative agli assetti contrattuali, le Parti hanno avviato e successivamente concluso le trattative per la definizione del contratto aziendale di secondo livello del contratto integrativo del Gruppo Peroni per il triennio 2012-2014.

**PREMESSA**

La Birra Peroni, azienda con oltre 160 anni di storia, è ormai da diversi anni parte del Gruppo SABMiller plc.

Il Gruppo è tra i leaders mondiali dei produttori di birra, presente in più di 60 Paesi e possiede un ampio portafoglio di brand che include birre premium internazionali, come ad esempio Pilsner Urquell, Peroni Nastro Azzurro, Miller Genuine Draft e Grolsch, come pure marchi leader nei mercati locali come Aguila, Castle, Miller Lite, Snow e Tyskie.

Il contesto globale in cui Birra Peroni opera ed il continuo confronto su molteplici indicatori richiede continui obiettivi di miglioramento sia a livello organizzativo sia produttivo.

Lo scenario internazionale infatti porta al confronto con gli altri Paesi dell'Est – non più emergenti ma in rapida e continua evoluzione e competitivi sul piano dei costi e della qualità – oltre che con realtà occidentali ormai da tempo consolidate.

Inoltre il difficile contesto macro economico internazionale - ed i riflessi che detto contesto ha determinato su quello domestico - ha provocato una contrazione della propensione al consumo che si è evidenziata anche nell'ambito del settore alimentare e, segnatamente, nella fruizione dei beni di consumo non primari.

A ciò va aggiunta la rapidità del cambiamento in atto anche sotto il profilo sociale: cambiano gli stili di vita e di lavoro, cambiano le abitudini di acquisto e di consumo.

In questo difficile contesto Birra Peroni, seppure è riuscita fino ad oggi a proseguire, in un'ottica di lungo periodo, sulla strada degli investimenti delle tecnologie produttive e nell'innovazione dei prodotti, attraverso un costante e rigoroso sforzo, con una particolare attenzione ad un alto standard di qualità e sicurezza, sta risentendo dell'andamento negativo dei mercati, evidenziando margini di produttività inferiori rispetto agli anni passati.

In un'ottica di efficienza e sostenibilità, e proprio per rispondere alle sfide che provengono da diversi ambiti e contesti, le Parti condividono quindi la necessità di lavorare in un'ottica di

flessibilità dell'organizzazione, compiendo uno sforzo innovativo per mantenere il posizionamento di Birra Peroni, specialmente rispetto a realtà straniere che possono vantare costi complessivi notevolmente inferiori rispetto a quelli italiani.

## Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

In tale quadro di riferimento si conferma il ruolo strategico delle relazioni sindacali.

Le relazioni istaurate sono state improntate su linearità e correttezza e sono state capaci di gestire situazioni anche complesse, raggiungendo accordi sostenibili nel tempo.

Le Parti concordano di proseguire nel percorso di consolidamento di un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento di differenti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali dell'impresa e delle prerogative delle OO.SS.

Detto sistema deve continuare ad essere caratterizzato da una sistematicità di rapporti su temi di interesse comune, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale e del ruolo di centralità del CCNL.

Le Parti concordano che un moderno e condiviso assetto di relazioni industriali, così come sopra delineato, impegna le Parti firmatarie del presente accordo al rispetto di una puntuale applicazione e gestione a tutti i livelli (nazionale, territoriale ed aziendale) degli accordi sottoscritti.

L'assetto di relazioni industriali così descritto potrà configurarsi anche nell'ambito di una sinergia che, senza trascurare le specificità territoriali, riconduca ad unità centrale i temi da porre in esame ai vari livelli di confronto sindacale.

Al fine di qualificare ulteriormente le relazioni industriali all'interno dell'azienda, le Parti concordano di confermare e perfezionare gli strumenti di relazioni già esistenti.

In particolare viene ribadita l'importanza dell'Osservatorio, struttura di tipo bilaterale, a carattere tecnico non negoziale, composto complessivamente da sei componenti individuati 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.

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


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

Si ribadisce inoltre la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale delle RSU.

Il Coordinamento Nazionale è costituito da 12 membri individuati dalle segreterie nazionali FAI-FLAI-UILA tra i componenti delle RSU, si riunisce 2 volte l'anno in primavera ed in autunno con l'obiettivo di affrontare anche elementi rilevanti relativi alle attività del CAE.

La condivisione dei sopra descritti valori negoziali comporta necessariamente un orientamento delle Parti all'innovazione ed alla rivisitazione di strumenti e discipline ritenute non più coerenti con il mutato scenario, al fine di sostenere un sistema di relazioni industriali orientato al perseguimento del condiviso traguardo del miglioramento della competitività e dell'efficienza.

A livello locale si conferma ai sensi dei previgenti Accordi aziendali nazionali, 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. 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.

## Art. 2 - ORARIO DI LAVORO

### 1) Flessibilità

Viene confermata l'imprescindibile esigenza aziendale di flessibilità legata ad una pluralità di fattori quali, ad esempio, il criterio della stagionalità, la variabilità dell'andamento produttivo ed il far parte di un contesto internazionale che richiede rapidità di risposte per assicurare competitività ed efficienza.

Risulta evidente come in uno contesto così variabile sia fondamentale attuare modelli organizzativi che permettano di cogliere tutte le opportunità in un mercato per sua natura mutevole, flessibile e caratterizzato da una forte stagionalità, anche nel presupposto di una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa.

Pertanto, le Parti convengono sulla necessità di ricorrere a forme di flessibilità per tutto l'anno solare, in relazione alle peculiarità locali ed organizzative aziendali, ai sensi e per effetti di cui all'art. 30 del vigente CCNL 'Flessibilità degli orari'.

Le Direzioni aziendali, normalmente entro il 1° quadrimestre dell'anno fiscale, incontreranno le rispettive RSU ai fini della articolazione del calendario produttivo annuo.

Inoltre le Direzioni Aziendali, ove la necessità di ricorrere a flessibilità si presenti in periodi diversi rispetto al calendario di cui sopra, informeranno con congruo preavviso le rispettive RSU per esaminare preventivamente le esigenze aziendali al fine di determinare modalità e tempi della flessibilità stessa.

Le Parti nel confermare l'impianto normativo dell'art. 30 e dei successivi articoli 30-ter e 31 del vigente Ccnl, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità dell'impresa attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di esse, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dai citati articoli contrattuali.

Le Parti, ad integrazione di quanto già previsto dall'art.30 del vigente CCNL, riconfermano l'impianto normativo dell'istituto della flessibilità così come da Accordo Integrativo Aziendale 30 Maggio 2007.

Le parti confermano quindi che l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad massimo di 96 ore annue (12 sabati).

In particolare fino al raggiungimento delle 72 ore previste dal CCNL:

- per il 1° sabato effettuato nel turno notturno, il lavoratore percepirà l'importo di 25€ lordi (euro venticinque/00);
- per il 2° sabato effettuato nel turno notturno il lavoratore percepirà l'importo di 28€ lordi (euro ventotto/00);
- per il 3° sabato effettuato nel turno notturno il lavoratore percepirà l'importo di 31€ lordi (euro trentuno/00);

(esempio: il lavoratore che presta servizio il 2° sabato, non avendo lavorato il 1°, sarà retribuito con l'importo di 25€ lordi e così di seguito).

Da 72 a 96 ore, in aggiunta alle maggiorazioni previste dal CCNL, sono confermate le seguenti maggiorazioni:

- 6,5% dell'importo base del premio di partecipazione dell'anno di riferimento per il turno diurno;

- M
- 7% dell'importo base del premio di partecipazione dell'anno di riferimento per il turno notturno.

## 2) Lavoro Straordinario

Le Parti convengono che, in ragione della specificità del mercato di riferimento e della forte variabilità delle esigenze produttive e di vendita, il limite di ore annue pro capite previsto dal comma 5 dell'articolo 31 del vigente CCNL sia elevato a 120 ore annue pro-capite, con le maggiorazioni e le modalità già previste dallo stesso.

Inoltre - nel periodo compreso tra luglio e settembre - esclusivamente per le ulteriori 24 ore (moduli da 8 ore) di attività straordinaria oltre le 96 ore di lavoro in flessibilità verranno riconosciute le maggiorazioni dell'importo base del premio di partecipazione pari all'8% (per il turno diurno) e al 9% (per il turno notturno).

\*\*\*

In relazione alle previsioni sopra indicate, l'Azienda farà ricorso agli istituti di cui al primo e secondo capoverso tenendo conto delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

## 3) Continuità produttiva e riposo per i pasti

Le Parti convengono sull'ineludibile e condivisa esigenza di assicurare la continuità del ciclo produttivo degli impianti e sull'obiettivo di armonizzare il trattamento per la pausa pranzo con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

## Art. 3 - FERIE

In linea con la disciplina legale e contrattuale, stante le specificità del business, le Parti concordano che, in coincidenza con i picchi di stagionalità come individuati nell'ambito della definizione del calendario produttivo annuo, nei mesi di luglio ed agosto sarà possibile usufruire di una sola settimana di ferie consecutive.

Nei mesi non compresi nel periodo di cui sopra sarà possibile usufruire di periodi di 2 settimane consecutive di ferie.

In presenza di lavoratori comunitari ed extracomunitari, che ne rappresentino tramite le RSU l'esigenza, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze produttive e tecnico-organizzative, valuterà la possibilità di consentire agli stessi l'utilizzo cumulativo di ferie, riposi e congedi per facilitare il rientro nei Paesi di origine fatta eccezione per il periodo di cui al primo comma.

## Art. 4 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E WELFARE AZIENDALE

Le Parti sono consapevoli che il bilanciamento positivo e la conciliazione tra esigenze lavorative familiari e personali dei lavoratori è essenziale per creare le condizioni che permettano la piena espressione delle potenzialità professionali, per evitare le dispersioni degli investimenti sulle risorse umane e favorire il processo di creazione di valori condivisi, durevoli e sostenibili nel tempo.

## 1) Cassa Rischio Vita, Alifond e Fasa

Premesso ciò, e fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente e dal vigente CCNL, le Parti condividono che le informazioni in merito alla Cassa Rischio Vita, ad Alifond ed al Fasa possano essere argomento di Osservatorio Sindacale.

All

## 2) Maternità e paternità

Le Parti convengono di esaminare a livello locale l'introduzione di forme di flessibilità di orario in entrata ed in uscita per i lavoratori genitori, compatibilmente con le esigenze aziendali, gli assetti organizzativi e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda. Inoltre, possono essere previsti specifici percorsi formativi per i lavoratori che rientrano in azienda dopo un periodo di assenza dovuta a congedi parentali (maternità e paternità).

L'azienda si rende disponibile a sottoscrivere convenzioni con asili nido per consentire l'accesso agevolato a dette strutture da parte dei lavoratori a condizioni migliorative.

## 3) Progetto sperimentale di telelavoro

Le Parti concordano di adottare il "Progetto sperimentale di telelavoro", secondo quanto definito dallo specifico accordo.

## Art. 5 - FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Le Parti convengono che la formazione costituisce una leva imprescindibile di sviluppo professionale e di adeguamento delle competenze, anche in relazione all'evoluzione tecnologica organizzativa e dei processi di lavoro.

Premesso ciò, le Parti concordano di continuare ad investire su processi formativi che siano focalizzati verso attività di formazione sempre di maggiore qualità e sullo sviluppo delle competenze nell'ottica di un consolidamento ed adeguamento delle professionalità anche attraverso documentazione attestante il percorso formativo effettuato dal singolo lavoratore.

Ogni lavoratore sarà provvisto quindi di un libretto formativo in cui saranno riportati gli interventi formativi fatti a partire dal 1 Aprile 2012.

Le Parti inoltre ribadiscono che fondamentale importanza assume la possibilità di utilizzare le risorse accantonate in Fondimpresa, per cui l'azienda e le RSU sono reciprocamente impegnate ad attivarsi sulla base di progetti condivisi, in linea con le normative vigenti in tema di formazione professionale ed innovazione.

L'azienda, inoltre, si impegna ad agevolare la concessione dei permessi per la frequenza a corsi di approfondimento della lingua italiana per i lavoratori comunitari ed extracomunitari a tempo indeterminato che ne facciano richiesta tramite le RSU nei limiti e secondo le procedure previste dall'art.45 del vigente CCNL.

## Art. 6 - WORLD CLASS MANUFACTURING (WCM)

Le Parti riconoscono e condividono l'importanza del percorso fatto negli scorsi anni nell'ambito del progetto World Class Manufacturing, ovvero un programma mondiale di SABMiller atto a sviluppare un sistema che consenta di raggiungere l'eccellenza operativa nei processi di produzione.

L'azienda ha da sempre considerato le persone fondamentali nel percorso di cambiamento e nel raggiungimento dei risultati produttivi ed aziendali in coerenza con l'enorme investimento fatto sulla formazione e sul lavoro in team.

In tale scenario ed in linea con i valori di Birra Peroni, la cultura SABMiller e la filosofia alla base della Manufacturing Way, le Parti condividono di applicare, in via sperimentale per l'anno fiscale che decorre dal 1^ Aprile 2012, il 'Premio World Class Manufacturing', già oggetto di illustrazione nel corso dell'Osservatorio Sindacale.

Il premio si pone gli obiettivi di riconoscere e premiare i contributi eccellenti, le idee più innovative e valorizzare le persone, considerandole centrali anche per il processo di cambiamento.

Area con numerose firme e una data "5-12-12" in un cerchio.

*Al*

Gli indicatori gestionali e produttivi posti alla base del Premio saranno condivisi con le RSU all'inizio dell'anno fiscale e verificati alla fine dello stesso.

Il premio sarà così caratterizzato:

- è rivolto esclusivamente agli operatori del settore produttivo;
- ha un importo prefissato dalla Direzione aziendale;
- premia fino ad un massimo dell'11% della popolazione di ogni stabilimento in forza al 31 Marzo dell'anno precedente;
- le modalità sono stabilite a livello locale;
- il Premio verrà erogato entro il mese di Ottobre 2013.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio sono rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e produttività aziendale e pertanto consentono l'applicazione delle norme e legislazioni vigenti in materia di fiscalità agevolata.

**Art. 7 - APPALTI E TERZIARIZZAZIONI**

Le Parti riconoscono comunemente la necessità di un sempre maggiore focus sul core business del processo produttivo, per assicurare competitività e sostenibilità.

La direzione aziendale comunicherà alle RSU informazioni sugli appalti in corso nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e l'imprescindibile autonomia decisionale di Birra Peroni, la Direzione aziendale si incontrerà a livello locale con le rispettive RSU per un esame delle implicazioni di carattere organizzativo derivanti dagli appalti stessi.

L'Azienda, nell'impegno di contrastare forme di lavoro irregolare o sommerso, inserirà nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi in materia di previdenza ed assistenza, al rispetto delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, nonché delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, così come previsto dall'art. 4 del vigente CCNL.

L'impegno aziendale è peraltro confermato dalla 'Procedura gestione contratti di appalto, opera o somministrazione' e dalla 'Procedura gestione cantieri' attualmente in vigore su tutti gli stabilimenti e parte integrante del sistema di gestione OHSAS 18001:2007.

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

**Art. 8 - SICUREZZA SUL LAVORO ED AMBIENTE**

L'attenzione verso l'ambiente, la sicurezza sul lavoro e la sicurezza alimentare sono da sempre parte integrante della cultura e della politica aziendale di Birra Peroni.

Le Parti considerano la sicurezza sul lavoro come un valore prioritario ed elemento di 'eccellenza' nel panorama industriale, che costituisce un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro.

Il rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente è da sempre considerato un elemento imprescindibile della cultura aziendale -avvalorato anche dalle certificazioni ISO 18001 (sicurezza sul lavoro) e 14001 (ambiente) conseguite sui 3 stabilimenti produttivi.

L'azienda proseguirà le attività già in essere in materia di iniziative formative relative a temi di igiene e sicurezza, attività di informazione in materia di rischi generici e specifici, nonché attraverso idonee attività per sensibilizzare e coinvolgere le persone sul tema della sicurezza.

Le Parti confermano l'importanza del ruolo dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) quali agenti volti a contribuire alla cultura della sicurezza e della salvaguardia ambientale.

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten signatures and marks at the bottom of the page*

*Alc*

Si concorda che un approfondimento sul tema dello sviluppo sostenibile possa essere argomento di Osservatorio Sindacale.

Le Parti convengono inoltre nel costituire una Commissione Tecnica Paritetica di studio in relazione all'evoluzione normativa, anche al fine di proporre interventi formativi mirati.

**Art. 9 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: DISAGI**

Tenuto conto dell'attuale organizzazione del lavoro, delle soluzioni tecnologiche da ultimo adottate e dei continui investimenti effettuati a tutela dei dipendenti, le Parti si danno atto del sostanziale miglioramento delle condizioni modali ed ambientali poste alla base dell'erogazione dell'indennità del disagio caldo/freddo nei reparti mosto e birra, così come previsto dall'art 57 del vigente CCNL.

Per tali ragioni, le Parti convengono che, in sostituzione di ogni previgente disciplina, dette indennità di disagio, a far data dal 1° Aprile 2012, negli stabilimenti di Padova, Bari e Roma sono fissate nella misura del 9% del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza con le modalità previste dal CCNL.

Detta indennità sarà riconosciuta limitatamente alle sole ore di effettiva attività lavorativa comportanti l'esposizione e rilevate secondo le modalità già in atto.

*[Handwritten signature]*

**Art. 10 - PREMIO DI PRODUZIONE ACCORDO 5.5.1972**

Le Parti concordano che, a far data dal 1° Aprile 2012, il premio di produzione di cui all'accordo 5.5.1972, continuerà ad essere riconosciuto, con le modalità oggi in atto, esclusivamente al personale a tempo indeterminato.

Pertanto, per il personale a tempo determinato ed in somministrazione, assunto a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, detto premio non verrà più riconosciuto.

*[Handwritten signature]*

**Art. 11 - PREMIO DI PARTECIPAZIONE**

Le Parti confermano l'importanza del Premio di Partecipazione, quale elemento essenziale per la crescita della produttività aziendale e per il conseguimento di una maggiore competitività sul mercato.

Il Premio è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Le Parti concordano sull'istituzione di un Premio di Partecipazione basato sulla condivisione di meccanismi semplificati e sull'effettivo livello di partecipazione di tutte le risorse al raggiungimento di obiettivi variabili.

Le Parti condividono la necessità di una rivisitazione e condivisione di parametri ed obiettivi più sfidanti che tengano conto di uno scenario domestico ed internazionale profondamente diverso rispetto al passato.

Il meccanismo presuppone inoltre una pluralità di parametri settoriali e professionali, che comportano una diversificazione di indicatori, con un substrato comune in quota parte (PE), in relazione all'unicità del contesto aziendale.

Il premio tiene altresì conto della divisione funzionale ed organizzativa esistente tra "Opco" e "Comco".

Per Opco si intende "Operations Company", ovvero i 3 stabilimenti produttivi e la Direzione Manufacturing della Sede.

Per "Comco" si intende la "Commercial Company", che comprende, allo stato, i seguenti dipartimenti: Sales & Distribution, Marketing Innovation, Strategy & Business Development, Pilsner Urquell Business Unit, Finance & Information Technology, Risorse Umane, Corporate Affairs.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Multiple handwritten signatures]*

Alle

Il 40% del Premio è legato ad obiettivi di tipo economico (PE) ed il restante 60% è legato ad obiettivi di carattere gestionale (PG).

Il "PE, ovvero il **Parametro Economico**, è comune per Opco e Comco nella misura del 40%.

Il PG, intendendosi per tale il **Parametro Gestionale**, è differenziato per Opco e Comco sulla base di indicatori specifici nella misura del 60%.

### 1) Parametri ed Obiettivi

#### PE: Parametro economico (40%)

**Fatturato Netto** (NPR o revenue) = fatturato lordo birra meno sconti commerciali al netto dell'imposta di Fabbricazione/Accisa

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

$$PE = \frac{MEBIT (Budget) \times 100}{Fatturato Netto (Budget)}$$

Il PE è correlato ad indici di conseguimento del budget, quindi variabile di anno in anno, come di seguito precisato:

- 70 % del budget = 20% del PE
- 85% del budget = 30% del PE
- 100% del budget: 40% del PE

Qualora i risultati complessivi dell'Azienda fossero tali che il Management EBIT risulti inferiori al 70% del Fatturato Netto, non sarà corrisposta alcuna erogazione della parte economica del Premio.

#### Parametro Gestionale (60%)

Il PG, intendendosi per tale il Parametro Gestionale, è differenziato per Opco e Comco sulla base di indicatori specifici come più sotto specificato.

In Opco il 60% è così suddiviso:

- il 50% è legato ad obiettivi comuni di Stabilimento che saranno proporzionalmente correlati ai risultati da conseguire con la realizzazione dei programmi aziendali concordati tra Direzione di stabilimento e RSU, relativamente al progetto World Class Manufacturing, agli incrementi di produttività, qualità, sicurezza, certificazioni, ecc, riferiti allo stabilimento stesso, individuando anche l'articolazione di percentuali spettanti in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi;
- il 10% è legato a specifici obiettivi di reparto, il cui raggiungimento è legato alla sola performance del reparto o del gruppo a cui è collegato;

In Comco il 60% viene legato ad obiettivi comuni stabiliti di anno in anno.

Gli obiettivi, sia per Opco che per Comco, dovranno essere individuati entro il primo trimestre dell'anno di riferimento, previo confronto sindacale interno.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*Alle*

## 2) Importi

Il Premio, per gli anni di validità dell'accordo (1 Aprile - 31 Marzo di ciascun anno) sarà costituito dai seguenti importi lordi:

1/4/2012 - 31/3/2013 : € 1925,00

1/4/2013 - 31/3/2014: € 1975,00

1/4/2014 - 31/3 2015 : € 2025,00

Tenendo conto della ciclicità della produzione e della modulazione operativa che impronta l'organizzazione del lavoro, alle quali esclusivamente gli stabilimenti produttivi devono far fronte, per gli stessi il Premio avrà i seguenti importi lordi:

1/4/2012 - 31/3/2013: € 1975,00

1/4/2013 - 31/3/2014: € 2025,00

1/4/2014 - 31/3 2015: € 2075,00

## 3) Destinatari

Il Premio è erogato, in valore non differenziato tra i livelli di inquadramento, nel mese di giugno di ogni anno successivo a quello cui il premio si riferisce, ai lavoratori (non in prova) in forza al 31 Marzo dell'anno di riferimento. Gli importi del premio saranno erogati pro-rata in relazione al servizio prestato, considerando a tal fine 'mese intero' le frazioni superiori a 15 giorni.

A tale premio hanno diritto i lavoratori (non in prova) con contratto a tempo indeterminato, nonché a tempo determinato ed in somministrazione.

Per i lavoratori a tempo determinato ed in somministrazione 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 definitivo per l'anno di competenza.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto all'erogazione del premio in misura proporzionale all'orario di lavoro svolto.

## 4) Caratteristiche

Le Parti intendono l'importo del premio in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge 402/96, di tutti i riflessi sugli istituti diretti, indiretti e differiti compreso, il T.F.R.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di decontribuzione e fiscalità agevolata.

Il presente accordo verrà depositato, a cura dell'azienda, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

## 5) Verifiche

Le Parti si incontreranno, di norma entro il primo semestre di ciascun anno, per un'informazione sull'andamento tendenziale dei parametri assunti come base per la determinazione del premio.

Per il primo anno di vigenza del presente accordo, le Parti si incontreranno trimestralmente per una valutazione sull'andamento dello stesso.

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

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che possano incidere in maniera consistente sull'assetto organizzativo e produttivo dell'Azienda, le Parti si incontreranno, a livello nazionale, per valutare congiuntamente gli eventuali impatti derivanti sull'istituto del Premio di partecipazione.

L'andamento del PG sarà fornito dalle direzioni alle rispettive RSU.

Entro il primo trimestre dell'anno di riferimento la Direzione aziendale comunicherà alle RSU e/o alle OO.SS territoriali l'obiettivo fissato a budget per il parametro economico dell'anno in corso, nonché il consuntivo dell'anno precedente.

## Art- 12 DECORRENZA, DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo entra in vigore dal 1° Aprile 2012 e avrà validità fino al 31 Marzo 2014.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, salvo ove diversamente previsto, nel presente accordo con il termine 'anno' si farà riferimento al cosiddetto anno fiscale che decorre dal 1° Aprile.

Le Parti si danno esplicitamente atto che, in linea con quanto previsto dalle disposizioni del vigente CCNL, attuali e future, con il presente accordo si intendono esaurite tutte le richieste economiche e normative di carattere collettivo avanzate o che possano essere applicate ad istituti disciplinati dal presente accordo.

Il presente Contratto Integrativo costituisce una disciplina unitaria ed inscindibile e sostituisce tutte le precedenti intese ad eccezione delle disposizioni del contratto integrativo del 30 maggio 2007 le quali restano vigenti in quanto compatibili con quelle del presente accordo.

Alla luce di quanto indicato in premessa, in relazione alle evidenziate difficoltà di mercato con relativa contrazione di volumi, nonché in considerazione dei significativi e continui investimenti aziendali in nuove tecnologie, innovazione di impianti, prodotti e processi, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, le Parti hanno concordato intese modificative con riferimento agli istituti disciplinati dal vigente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro, così come previsto dalla presente intesa al paragrafo "orario di lavoro".

Quanto sopra ai sensi delle intese sottoscritte a livello interconfederale.

p. UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

p. Soc. BIRRA PERONI s.r.l.

p. FAI CISL

p. la FLAI CGIL

p. UILAILL

p. le RS.U.