

VERBALE DI ACCORDO

Addì 8 Aprile 2015, in Roma, presso la sede di Unindustria

Tra

La Società Birra Peroni S.r.l. , assistita da Unindustria Roma

e

Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rsu delle unità produttive interessate

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 27 Ottobre 2012, nonché dalle norme relative agli assetti contrattuali, da ultimo l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e il TU 10 Gennaio 2014 sulla rappresentanza, le Parti hanno avviato e successivamente concluso le trattative per la definizione del contratto aziendale di secondo livello della Birra Peroni s.r.l. per il triennio 2015-2018.

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 richiedono continui obiettivi di miglioramento, sia a livello organizzativo che di risultati.

Lo scenario internazionale, infatti, porta al confronto con gli altri Paesi dell'Est e centro Europa- 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.

Il settore birrario è ancor più penalizzato all'interno del comparto alimentare a seguito dell'aumento dell'imposta di fabbricazione (UTF), che si riversa per intero sui prezzi allo scaffale con doppi effetti a causa del peso delle imposte (IVA) su imposte (UTF, terzo aumento negli ultimi 2 anni).

A ciò va aggiunta la rapidità del cambiamento in atto, anche sotto il profilo sociale, degli stili di vita e di lavoro, nonché delle abitudini di acquisto e 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 dell'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 redditività notevolmente 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 e di sostegno della produttività e della redditività, compiendo uno sforzo innovativo per cercare di mantenere il posizionamento di Birra Peroni.

Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

In tale quadro di riferimento si conferma il ruolo strategico delle relazioni sindacali che continueranno ad essere improntate su linearità e correttezza per gestire situazioni anche complesse, raggiungendo pure 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.

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

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.

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 adeguati al perseguimento del condiviso traguardo del miglioramento della competitività, della produttività e dell'efficienza.

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.

Si ribadisce 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, e si riunisce 2 volte l'anno, in primavera ed in autunno, con l'obiettivo di affrontare anche elementi relativi alle attività del CAE.

Il Coordinamento Nazionale avrà inoltre il compito di proporre all'Osservatorio, struttura di tipo bilaterale ed a carattere tecnico non negoziale, composto complessivamente da sei componenti individuati in rappresentanza paritetica delle Parti firmatarie, i temi di interesse nazionale di primaria importanza che impattano su tutti gli stabilimenti.

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 conferma, inoltre, la possibilità di attivare, laddove necessario, Commissioni Tecniche bilaterali, a livello locale ed a carattere non negoziale, composte complessivamente da 6 membri (tre designati tra i componenti delle RSU e tre dall'Azienda) per affrontare temi specifici, in tempi definiti, specificatamente riferiti a peculiarità di sito.

Art. 2 - ORARIO DI LAVORO

Le Parti confermano 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 un contesto così variabile, sia fondamentale attuare, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, 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, quali la flessibilità, il lavoro straordinario, l'utilizzo della IV squadra.

Compatibilmente con le esigenze sopraindicate e, in particolare, con il budget produttivo, sarà privilegiato l'utilizzo della IV squadra.

A) Flessibilità

Le Parti confermano la 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 agli artt. 30 e 30 bis del vigente CCNL "Flessibilità degli orari".

Le Direzioni Aziendali, normalmente entro il 1° quadrimestre dell'anno (di norma entro il mese di aprile di ciascun anno), 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 confermano quindi che l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo (1 aprile - 31 marzo) fino ad massimo di 96 ore annue (12 sabati).

In particolare, ad integrazione di quanto previsto dal Ccnl, si confermano le indennità in essere, fino al raggiungimento delle 72 ore, così come di seguito riportato:

- 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);

Oltre le 72 ore, in caso di eventuali esigenze aziendali, si incontreranno a livello locale, nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl, Direzione aziendale e Rsu.

B) Lavoro Straordinario

Le Parti confermano 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 applicazione delle maggiorazioni già previste dallo stesso.

Art. 3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Continuità produttiva e riposo per i pasti

Tenuto conto dell'ineludibile e condivisa esigenza di assicurare la continuità del ciclo produttivo degli impianti nei 3 stabilimenti e renderlo coerente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Parti convengono che non verranno più effettuate, nel turno notturno, soste collettive di 20 minuti per la consumazione del pasto, laddove esistenti e verrà erogato un ticket restaurant del valore di 5,00 euro.

Resta confermata la maggiorazione del 6,5% prevista dall'art 32 del vigente CCNL.

La parti si incontreranno, entro il mese di settembre 2016, per una verifica sull'organizzazione.

Art. 4 – FERIE

In linea con la disciplina legale e contrattuale (2 settimane consecutive di ferie), stante le specificità del business, le Parti concordano che, in coincidenza con i picchi di stagionalità, di norma coincidenti con i mesi di luglio ed agosto ed individuati tra RSU e Direzione nel calendario produttivo annuo, 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 lavoratrici e 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. 5 – WELFARE AZIENDALE

Le Parti confermano che l'attenzione al Welfare e la conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali delle lavoratrici e dei lavoratori è parte integrante della cultura di Birra Peroni -SABMiller e pertanto concordano nel 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.

Al riguardo, le parti concordano i seguenti trattamenti:

- ai genitori viene concesso, in aggiunta a quanto previsto dall'art 40 ter lett. B), un ulteriore giorno di permesso non retribuito;
- ai genitori viene concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito all'anno aggiuntivo a quanto previsto dal CCNL art 40 bis lett. A) comma 2;

2
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

- viene confermata la vigenza del "Progetto di telelavoro", così come definito dallo specifico accordo del 05/04/2012;
- a livello locale sarà previsto, per le lavoratrici ed i lavoratori della Direzione Generale, anche in via sperimentale, l'esame dell'introduzione di forme di flessibilità di orario in entrata ed in uscita, compatibilmente con le esigenze aziendali, gli assetti organizzativi dei singoli dipartimenti e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda;
- a livello locale sarà esaminata, per gli stabilimenti, la possibilità di introdurre forme di flessibilità di orario in entrata ed in uscita per i lavoratori genitori, compatibilmente con le esigenze aziendali, gli assetti organizzativi dei singoli dipartimenti e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda;
- a livello locale potranno essere previsti specifici percorsi formativi per i lavoratori e le lavoratrici che rientrano in azienda dopo un periodo di assenza dovuta a congedi parentali.

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 senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Art. 6 - FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Le Parti ribadiscono 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.

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 le lavoratrici ed 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.

Le parti convengono di affidare, in via sperimentale, all'Osservatorio l'analisi e l'approfondimento della coerenza del sistema di classificazione del vigente CCNL con l'attuale assetto dell'organizzazione del lavoro e la crescente esigenza di sviluppare professionalità polifunzionali.

I lavori dell'Osservatorio dovranno esaurirsi entro il 31/12/2015 e i relativi risultati saranno oggetto di analisi e discussione a livello delle parti stipulanti.

Art. 7 - WORLD CLASS MANUFACTURING (WCM)

A valle del periodo di sperimentazione avviato con l'accordo siglato il 05/04/2012, le Parti confermano l'importanza e la validità del percorso fatto nell'ambito del progetto World Class Manufacturing e l'applicazione del relativo premio.

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.

Gli indicatori gestionali e prestazionali individuali 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 operai;
- ha un importo prefissato dalla Direzione aziendale;
- premia fino ad un massimo del 15% della popolazione di ogni stabilimento in forza al 31 marzo dell'anno precedente e le modalità sono stabilite a livello locale;
- il Premio verrà erogato entro il mese di Luglio di ciascun anno.

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 vigenti in materia di fiscalità agevolata.

Art. 8 - 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.

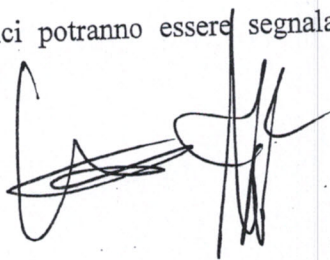
La direzione aziendale comunicherà, in via preventiva, alle RSU informazioni sugli appalti in corso nel rispetto delle norme di legge e di CCNL.

L'Azienda, nell'impegno di contrastare forme di lavoro irregolare o sommerso, continuerà ad inserire nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi in materia

di previdenza ed assistenza, al rispetto del CCNL del settore di riferimento, 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 produttivi.

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



Art. 9 - OCCUPAZIONE

L'Azienda, negli ultimi 5 anni, ha implementato una politica occupazionale che ha visto, di norma, un inserimento iniziale con contratto di somministrazione e una successiva assunzione con contratto a tempo determinato e/o indeterminato.

Tale modello, compatibilmente con le esigenze ed i risultati aziendali e con le condizioni economiche generali e di mercato, è auspicabile sia il riferimento per i prossimi anni.

Tenuto conto del modello di politica occupazionale su esposto, le parti concordano che il Premio di Produzione, di cui all'accordo del 05/05/72, verrà mantenuto con le modalità in essere esclusivamente per il personale a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le parti confermano il recepimento dell'accordo nazionale del 07/11/2014 in materia di contratti a tempo determinato.

Resta inteso che, per tutti i lavoratori che prestano attività in Birra Peroni, trovano applicazione le vigenti norme di legge e di CCNL.

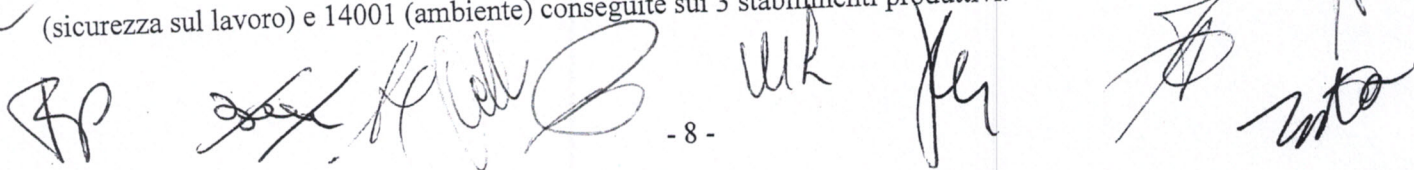


Art. 10 - SICUREZZA SUL LAVORO ED AMBIENTE

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-SAB Miller.

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.



In tale ambito è da evidenziare la continua attenzione al tema sicurezza ed ambiente di lavoro, concretizzata anche in investimenti che adottano le più moderne tecnologie tese a ridurre/eliminare disagi di microclima e rumore.

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

I rischi potenziali presenti in ogni sito sono mappati in apposito registro (Risk register), monitorati ed oggetto di piani di azione finalizzati all'eliminazione/riduzione degli stessi compatibilmente con la relativa fattibilità tecnica.

Le parti valuteranno le modalità di sensibilizzazione e di divulgazione dei contenuti di tale registro. A tal fine il RSPP sarà invitato a partecipare ad una delle 2 riunioni annuali del Coordinamento nell'ambito di un approfondimento sul tema sicurezza.

L'azienda proseguirà le attività già in essere in materia di iniziative formative relative a temi di igiene e sicurezza; in particolare relativamente all'igiene del processo e prodotto i 3 siti sono certificati IFS, BRC e ISO 22000.

Le Parti, nel comune obiettivo di valorizzare ulteriormente il tema sicurezza e ambiente, concordano di organizzare, preferibilmente all'interno della "Settimana nazionale della Sicurezza", un "Safety Day" (attività di *Internal Com*, pubblicazione sugli *screen* aziendali, su "Per noi", sul *Web Portal*, ecc) dedicato all'approfondimento dei suddetti temi.

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, in relazione all'unicità del contesto aziendale (PE).

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 & Specialties Business Unit, Finance, Risorse Umane, Corporate Affairs.

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) = fatturato lordo birra al netto degli sconti commerciali e dell'imposta di Fabbricazione/Accisa

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

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

Il PE è correlato ad indici di conseguimento del budget, quindi variabile di anno in anno. Anche alla luce dell'andamento positivo del suddetto indicatore negli ultimi 3 anni, si articolerà come di seguito indicato:

- per F 16 (1° aprile 2015- 31 marzo 2016):

- 80 % del budget = 20% del PE
- 90% del budget = 30% del PE
- 100% del budget: 40% del PE

- per F 17 e F 18 (1° aprile 2016- 31 marzo 2018):

- 85 % del budget = 20% del PE
- 90% 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 all' 80% (F 16) o all' 85% (F 17 e F 18) 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 40% è legato al raggiungimento degli obiettivi comuni di Stabilimento, correlati ai risultati di produttività, qualità, igiene, sicurezza, ecc. riferiti allo stabilimento stesso, individuando anche l'articolazione di percentuali spettanti in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi;
- il 20% è legato a raggiungimento di specifici obiettivi di reparto, correlati ai risultati in termini di performance del reparto stesso o del gruppo a cui è collegato;

In Comco il 60% è legato al raggiungimento di obiettivi comuni che tengano conto della competitività e produttività aziendale.

Gli obiettivi, sia per Opco che per Comco, dovranno essere condivisi tra Direzione aziendale e RSU entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

2) Importi

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

1/4/2015- 31/3/2016	€ 2.075,00
1/4/2016- 31/3/2017	€ 2.135,00
1/4/2017- 31/3/2018	€ 2.205,00

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:

1/4/2015- 31/3/2016	€ 2.135,00
1/4/2016- 31/3/2017	€ 2.205,00
1/4/2017- 31/3/2018	€ 2.295,00

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 al personale (non in prova), in forza al 31 Marzo dell'anno di riferimento.

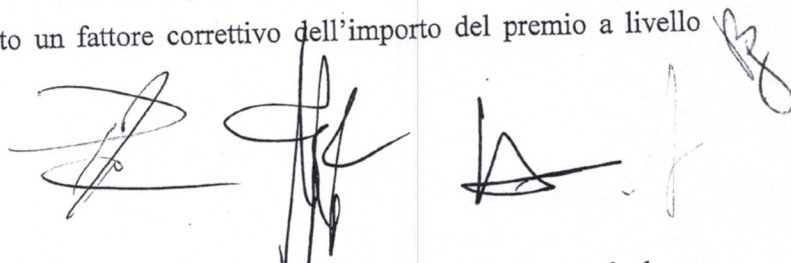
A tale premio hanno diritto le lavoratrici ed i lavoratori con contratto a tempo indeterminato nonché a tempo determinato e in somministrazione, la cui durata risultante dalla somma di massimo 2 rapporti nell'anno, sia pari o superiore a 6 mesi.

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.

Il personale a tempo parziale ha diritto all'erogazione del premio in misura proporzionale all'orario di lavoro svolto.

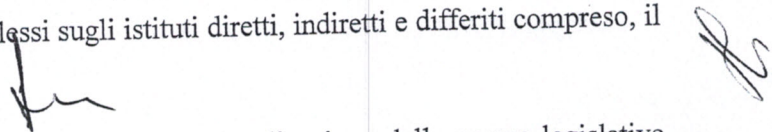
4) Fattore di correzione

Le Parti, ritenendo essenziale garantire la continuità della gestione operativa delle attività aziendali, convengono che, a livello locale, sarà definito un fattore correttivo dell'importo del premio a livello individuale.

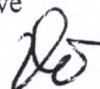


5) Caratteristiche

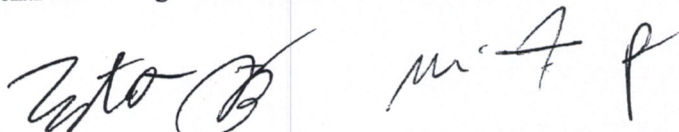
Le Parti intendono l'importo del premio in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge 402/96, di tutti i riflessi sugli istituti diretti, indiretti e differiti compreso, il T.F.R.



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 Territoriale del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

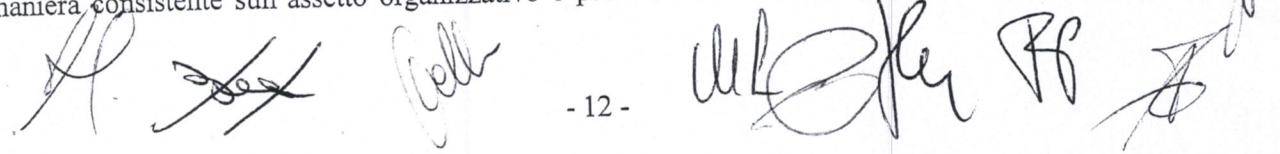


6) Verifiche

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.



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 - SANTO PATRONO

Tenuto conto del carattere prettamente stagionale dell'attività produttiva e dell'esigenza aziendale di avere la massima disponibilità di ore lavorabili nel periodo di picco, le parti convengono che, con decorrenza 1^ aprile 2015, le festività del Santo Patrono dei 3 stabilimenti e della Direzione Generale, verranno godute in data 31 Ottobre.

Art. 13 - DECORRENZA, DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo entra in vigore dalla data di sottoscrizione del presente accordo e avrà validità fino al 31 Marzo 2018.

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 al 31 Marzo.

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

Il presente Contratto Integrativo, unitamente con l'intesa a latere, costituiscono una disciplina unitaria ed inscindibile e sostituiscono tutte le precedenti intese, fatta eccezione per l'art. 9 - organizzazione del lavoro di cui all'accordo del CIA del 5 aprile 2012.

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, con il presente accordo nonché con l'intesa a latere, 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.

Quanto sopra ai sensi delle intese sottoscritte a livello interconfederale.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma *Giuseppe Frasson*

p. Birra Peroni S.r.l. *[Signature]*

p. Flai Cgil *[Signature]*

p. Fai Cisl *[Signature]*

p. Uila Uil *[Signature]*

le Rsu *[Signature]*

Roma, 8 Aprile 2015

Spett/li Segreterie Nazionali

FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL

Spett/li RSU della Società

Loro sedi

Con riferimento all'art. 7 dell'accordo sottoscritto in data odierna relativamente al "Premio World Class Manufacturing", Vi precisiamo che l'importo, in via sperimentale, per l'anno fiscale a decorrere dal 1° Aprile 2015 sarà pari a Euro 500,00 lorde pro capite.

Distinti saluti.

Soc. Birra Peroni s.r.l.

Roma, 8 aprile 2015

Spett/li Segreterie Nazionali

FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL

Spett/li RSU della Società

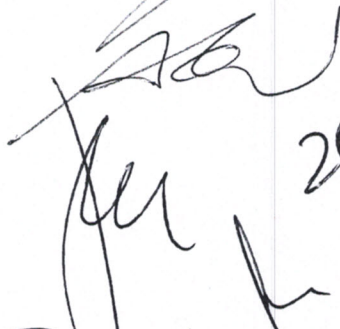
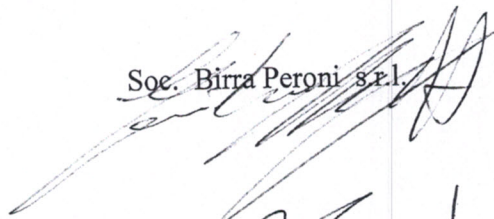
Loro sedi

Con riferimento all'art. 11 dell'accordo sottoscritto in data odierna relativamente al punto 3 "Destinatari" del Premio di partecipazione, Vi confermiamo, come già a Voi anticipato, che il Premio stesso assorbirà, fino a concorrenza, eventuali sistemi di incentivazione individuale a carattere variabile, a partire dall'anno fiscale F 16.

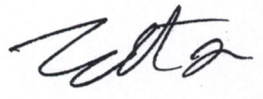
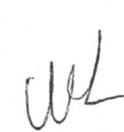
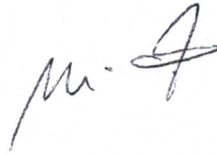
Distinti saluti.



Soc. Birra Peroni s.r.l.



225 per



VERBALE DI ACCORDO

Addì 8 Aprile 2015, in Roma, presso la sede di Unindustria

Tra

La Società Birra Peroni S.r.l. , assistita da Unindustria Roma

e

Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil Nazionali e Territoriali, unitamente alle Rsu delle unità produttive interessate

Premesso che le Parti:

- riconoscendo l'importanza dell'Istituto contrattuale dei ROL (Permessi per riduzione orario di Lavoro), così come disciplinati dal CCNL, ritengono prioritaria la relativa fruizione entro l'anno di maturazione, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- ritengono che l'attuale scenario macroeconomico richieda azioni volte a recuperare competitività, salvaguardando, nel contempo, i livelli occupazionali;
- convengono sulla importanza della diversificazione degli istituti normativi ed economici collettivi

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

In via sperimentale e per la durata del presente accordo, convengono la sospensione del godimento di 48 ore rispetto al monte complessivo, previsto dall'art. 30 del CCNL, delle ore residue non fruite di ROL alla data del 31 marzo di ciascun anno (fine dell'anno fiscale Birra Peroni- SABMiller).

Tale sospensione non determina il diritto ad alcun trattamento aggiuntivo né il diritto ad alcuna surrogazione economica/normativa.

Le Parti convengono altresì che, ferme le eventuali e successive previsioni del CCNL sulla materia in argomento, si incontreranno, entro il 31 gennaio di ogni anno, per procedere ad una valutazione congiunta.



Il presente accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione dello stesso e avrà validità fino al 31 Marzo 2018.

Alla luce di quanto indicato in premessa, le Parti hanno concordato intese modificative con riferimento agli istituti disciplinati dal vigente CCNL che disciplinano gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Quanto sopra ai sensi delle intese sottoscritte a livello interconfederale.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma *Giuseppe Frusson*

p. Birra Peroni S.r.l.

p. Flai Cgil

p. Fai Cisl

p. Uila Uil

le Rsu

[Handwritten signature]

Karla
[Handwritten signature]

Mano

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Uil

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



BIRRA PERONI

Sede legale: Via R. Birilli, 8 - 00155 Roma
Tel. +3906225441 - www.birraperoni.it

Roma, 8 Aprile 2015

Spett.li Segreterie Nazionali

FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Spett/li

RSU della Società

Loro Sedi

Oggetto: Flexible Benefits

Tenuto conto della volontà di offrire ai propri dipendenti provvidenze che consentano l'erogazione, in favore loro e dei loro familiari, di elementi di welfare flessibile e modulare, l'Azienda, in via volontaria, unilaterale e sperimentale, adotterà, un piano di *flexible benefits* nel cui ambito ciascun lavoratore potrà scegliere i *benefits* piu' adeguati alle sue esigenze.

Il Piano sarà operante per tutti gli operai, impiegati e quadri, con contratto a tempo indeterminato o contratto a termine di durata pari o superiore a 12 mesi, in servizio alla data di operatività del Regolamento aziendale sottoindicato.

I Partecipanti saranno suddivisi come segue:

1. Operai 4°-5°-6° livello
2. Operai 3/3A livello
3. Impiegati 4/3 livello
4. Impiegati 3A/2 livello
5. Impiegati 1/1S livello
6. Quadri



Il piano di *flexible benefits* di cui sopra, pertanto, rappresentando un'iniziativa unilaterale della Società, sarà oggetto di separato Regolamento nel quale verranno partitamente indicati condizioni e requisiti per l'accesso al predetto piano. Per l'esercizio fiscale in corso, il Piano sarà operativo a decorrere dal 1° maggio 2015.

Il Budget annuale disponibile sarà assegnato come segue, in misura riproporzionata all'effettivo orario di lavoro in caso di prestazione part time.

Operai 4°-5°-6° liv	400€
Operai 3/3A liv	500€
Impiegati 4/3	550€
Impiegati 3A/2	700€
Impiegati 1/1S	950€
Quadri	1200€

Per tutti gli operai, gli impiegati e i quadri, con contratto a tempo indeterminato o contratto a termine di durata pari o superiore a 12 mesi, in servizio alla data di operatività del suddetto Regolamento aziendale, sarà assegnato un ulteriore importo di 40 euro annui di *benefits* consistenti in buoni spesa/buoni carburante.

L'Azienda darà attuazione annualmente (1° aprile - 31 marzo) al presente Piano fino alla data del 31 Marzo 2018, con verifica, a cadenza annuale, entro la data del 31 gennaio di ciascun anno.

Distinti saluti.

Birra Peroni S.r.l.