

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 27 Luglio in Roma, presso la sede di Unindustria

**Tra**

La Società Birra Peroni s.r.l. rappresentata da Antonio Rizzo e Francesco Arbore, assistita da Unindustria Roma

**e**

Fai Cisl, Flai Cgil, 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, nonché dalle norme relative agli assetti contrattuali, da ultimo l'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e il Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza, le Parti hanno avviato e successivamente concluso le trattative per la definizione del contratto aziendale di secondo livello per il quadriennio 2018-2021.

**PREMESSA**

La Birra Peroni, azienda con oltre 170 anni di storia fa parte dal 2016 del Gruppo Asahi Europe Limited, Gruppo che possiede un ampio portafoglio di brand che include birre premium interazionali, come pure marchi leader nei mercati locali.

Il contesto globale in cui Birra Peroni opera ed il continuo confronto su molteplici indicatori richiedono continui sforzi per raggiungere obiettivi di miglioramento, sia a livello organizzativo che di risultati di business.

Lo scenario di mercato di riferimento, infatti, porta al confronto con gli altri player del mercato domestico ed internazionale specie come competizione sul piano dei costi e della qualità oltre che in termini di innovazione su nuove e differenti tipologie di prodotto finito.

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

di consumo non primari seppur tale contrazione si è andata riducendo nell'arco dell'ultimo biennio.

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 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. Allo stesso modo l'Azienda conferma di voler continuare a investire nello sviluppo professionale dei propri dipendenti quali risorse fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi sfidanti che il Gruppo si è posto.

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.

#### 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 ed esigibili nel tempo basati su un confronto aperto e schietto tra le parti.

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 del ruolo delle OO. SS..

Detto sistema deve continuare ad essere caratterizzato da una sistematicità di rapporti su temi di interesse comune nell'ottica di affrontare in maniera coerente sia quanto afferisce a tematiche trasversali di Gruppo sia quanto è oggetto del confronto a livello locale sulle singole unità organizzative.

Le Parti concordano che l'assetto di relazioni industriali, così come sopra delineato, si rivolga al coinvolgimento di tutti i livelli (nazionale, territoriale ed aziendale) in virtù 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 del confronto.

Il sistema di relazioni sopra descritto comporta necessariamente un orientamento delle Parti alla attenta analisi e valutazione di strumenti e discipline adeguati al perseguimento del condiviso traguardo del miglioramento della competitività, della produttività e dell'efficienza.

*[Handwritten signatures in black and blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in black and blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signature: "Ferrari el"]*

*[Handwritten signature: "25 Am..."]*

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.

Per quanto concerne la rete vendita, le Parti faranno un approfondimento a livello di Coordinamento nazionale.

Si ribadisce quindi con fermezza 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, ed è responsabile di definire un confronto a livello di gruppo su tematiche trasversali.

Il Coordinamento si riunisce 2 volte l'anno, di norma in primavera ed in autunno, con l'obiettivo di affrontare, a titolo esemplificativo, una panoramica sulle seguenti tematiche: andamento commerciale e economico del business, aggiornamenti sulla politica commerciale, andamento dell'occupazione, tematiche in materia di sicurezza e ambiente nonché una informativa sulle attività del Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Asahi. In particolare in uno dei incontri previsti, l'Azienda presenterà un approfondimento sulle suddette tematiche in riferimento ai singoli siti del Gruppo.

Entro il corrente anno verranno attivate Commissioni Tecniche bilaterali non negoziali a livello di Coordinamento Nazionale, composte complessivamente da 6 membri (tre designati tra i componenti delle RSU e tre dall'Azienda) per affrontare temi che saranno definiti di volta in volta dalle Parti sociali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- in tema di Formazione, saranno oggetto di esame i progetti di formazione finanziata, anche al fine di approfondire ulteriori eventuali necessità formative;
- in tema di Sicurezza, iniziative volte ad accrescere la cultura della sicurezza in azienda e a condividere le attività svolte da RIs e Azienda nei diversi siti;
- in tema di Welfare, con il compito di analizzare iniziative riguardanti il Welfare contrattuale e a monitorare i progetti in tema di Lavoro agile, tutela della genitorialità e assistenza a familiari anziani.

## Art. 2 – ORGANIZZAZIONE E 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 del mercato e quindi delle attività produttive 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 l'utilizzo del ciclo continuo e la flessibilità.

Il perseguimento di un continuo miglioramento del livello di competitività dovrà essere assicurato mediante un ottimale utilizzo degli impianti in relazione ad una domanda che è sempre più caratterizzata da una stagionalità sempre meno determinabile in relazione alle nuove e mutanti dinamiche competitive del mercato che necessitano dell'applicazione di soluzioni organizzative differenti tra loro.

La scelta ottimale quindi dell'assetto organizzativo dei siti produttivi non può che richiedere uno sforzo congiunto di tutti gli attori per soddisfare la flessibilità necessaria a garantire la competitività sul mercato.

Compatibilmente con le esigenze sopraindicate e, in particolare, con il budget dei volumi di produzione, ai sensi del vigente Ccnl, l'Azienda incontrerà le RSU di ogni singolo sito entro un tempo congruo, ai fini dell'articolazione del calendario produttivo annuale che potrà prevedere l'utilizzo del ciclo continuo con schema organizzativo a 20 turni e quattro squadre.

#### A) CICLO CONTINUO

L'orario di lavoro medio plurisettimanale individuale di riferimento resta calcolato in 40 ore.

Le parti sanciscono il ricorso prioritario all'utilizzo dello schema di turnazione a 20 turni (quattro squadre a rotazione) come principale schema di organizzazione del lavoro in ambito produttivo.

Resta inteso tra le parti che durante tutto il periodo di applicazione di tale turnazione le giornate di domenica e festività ex art. 34 del vigente CCNL devono intendersi come giorni lavorativi a tre turni con riconoscimento delle maggiorazioni previste dal CCNL e con applicazione degli accordi di sito.

Il calendario di tale schema di turnazione sarà oggetto di apposito confronto tra l'Azienda e la RSU a livello di singolo Sito, eventualmente assistita dalle Segreterie Territoriali, in funzione dei volumi produttivi previsti per l'anno di riferimento, di norma entro il primo trimestre dell'anno, e comunque entro un tempo congruo rispetto all'avvio del sistema di turnazione.

Qualora non si pervenga ad un'intesa tra le Parti, sulle condizioni economiche medie complessive, troverà applicazione quanto sottoscritto tra le stesse nell'ultima intesa sulla materia attraverso l'ultrattività della vigenza dell'accordo precedente del sito in questione.

In caso di esigenze produttive fortemente differenziate rispetto all'anno precedente ove, a livello locale non sia stata raggiunta un'intesa, la tematica sarà oggetto di ulteriore confronto a livello nazionale, con le Rsu del sito interessato, al fine di garantire la coerenza con quanto previsto dal presente paragrafo in materia di ciclo continuo.

Entro la fine del 2018, in sede di riunione di Coordinamento Nazionale, le Parti si danno reciproco atto di esaminare e eventualmente definire schemi di turnazione anche diversamente

Handwritten signatures in blue ink on the left margin, including a large 'R' and several illegible signatures.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin, including a large signature at the top and several illegible signatures below.

Handwritten signatures in black ink at the bottom of the page, including a signature that appears to read 'felic' and several other illegible signatures.

articolati (ad es. 21 turni e 5 squadre a rotazione), nonché le conseguenti modalità applicative, anche in termini occupazionali, da adottare in Siti o singoli reparti in cui sia necessario modificare/ampliare la turnazione settimanale.

## B) FLESSIBILITA'

Le Parti confermano inoltre la necessità di ricorrere a forme di flessibilità per tutto l'anno solare, in relazione alle peculiarità locali ed organizzative aziendali, come previsto ai sensi e per effetti di cui agli artt. 30 e 30 bis del vigente CCNL "Flessibilità degli orari".

Le parti confermano quindi che l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore potrà essere realizzata come media in un arco temporale annuo (1 gennaio - 31 dicembre) fino ad un 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 88 ore individuali, così come di seguita riportate:

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

Oltre le 88 ore, in caso di eventuali esigenze aziendali, si incontreranno a livello locale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, Direzione aziendale e Rsu.

## C) 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.

## D) CONTINUITA' PRODUTTIVA E RIPOSO 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 confermano che non verranno più effettuate, nel turno notturno, soste collettive per la consumazione del pasto 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.

Per gli stabilimenti di Roma e Padova, le Parti rimandano a livello locale la definizione della sosta per la consumazione del pasto, per i turni della mattina e del pomeriggio.

### Art. 3 - OCCUPAZIONE

L'Azienda, negli ultimi anni, ha implementato una politica occupazionale che ha visto, di norma negli stabilimenti produttivi, un inserimento iniziale con contratto di somministrazione e una successiva assunzione con contratto a tempo determinato e/o indeterminato e conferma la volontà di continuare ad implementare, a partire dal corrente anno 2018, tale modalità di inserimento.

Nel contesto sopra descritto, al realizzarsi delle necessarie condizioni organizzative e di mercato, l'Azienda perseguirà l'impegno a dare priorità a forme contrattuali orientate alla stabilizzazione delle suddette tipologie di impiego, a fronte del possesso di competenze coerenti con le esigenze tecnico produttive ed organizzative e dell'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore.

Quanto sopra descritto, sarà inoltre oggetto di attenzione da parte dell'Azienda, sempre fermo restando la presenza dei necessari requisiti di competenze professionali, anche nel caso di turnover intra Gruppo di dipendenti per pensionamento, anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 30, Capitolo VII (Orario di lavoro) del vigente Ccnl.

All'interno delle riunioni di Coordinamento nazionale verrà data specifica informativa con la finalità di rappresentare le situazioni già condivise con le Rsu a livello di singolo sito.

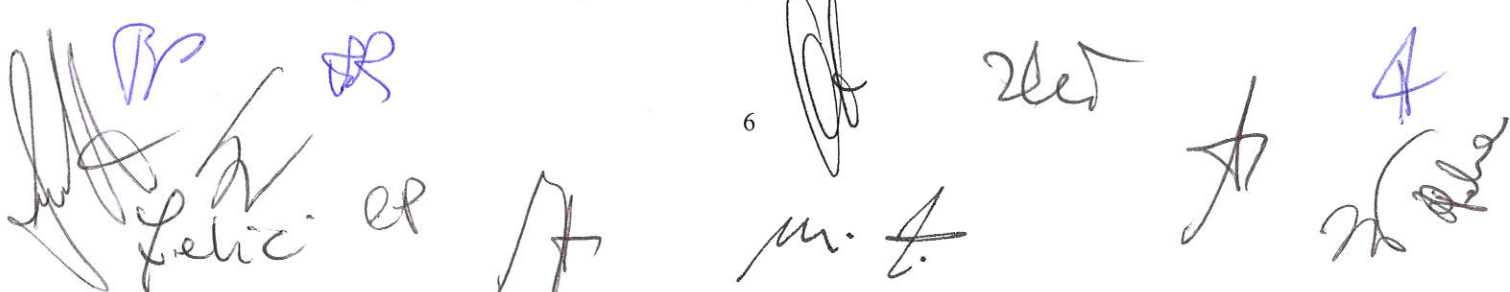
Infine, con riferimento a quanto previsto dall'attuale Policy di Gruppo "Talent Acquisition", ai fini della valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane aziendali interne, si conferma l'utilizzo dello strumento di *job posting* interno denominato *Asahi Europe vacancies*. La suddetta piattaforma, con pubblicazione settimanale di tutte le posizioni vacanti all'interno del Gruppo, rappresenta uno strumento utile e strutturato al fine di ricercare piena occupazione favorendo, inoltre, la *job rotation* e favorendo la crescita professionale.

### Art. 4 - FERIE

In linea con la disciplina legale e contrattuale (2 settimane consecutive di ferie all'interno dell'anno solare), stante le specificità del business, le Parti concordano che, in coincidenza con i picchi di stagionalità, di norma coincidenti nel periodo tra giugno e settembre, sarà possibile usufruire di due settimane di ferie consecutive (14 giorni di calendario solare), a rotazione tra i dipendenti di ogni singola area a garanzia della continuità delle attività produttive previste, in relazione alle esigenze tecniche organizzative e produttive.







Nei mesi non compresi nel periodo di cui sopra sarà possibile usufruire di ulteriori periodi di ferie come previsto dalla normativa vigente, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive delle singole unità organizzative.

#### **Art. 5 – CONCILIAZIONE VITA E LAVORO**

Le Parti confermano che l'attenzione al Welfare e la conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali delle lavoratrici e dei lavoratori e parte integrante della cultura di Birra Peroni e pertanto concordano nel creare le condizioni che permettano la piena espressione di tale principi.

Al riguardo, le Parti concordano i seguenti trattamenti:

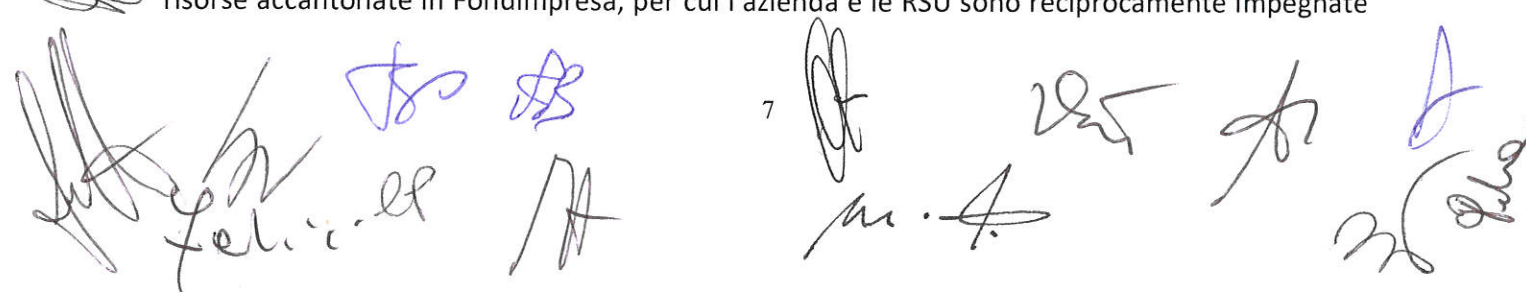
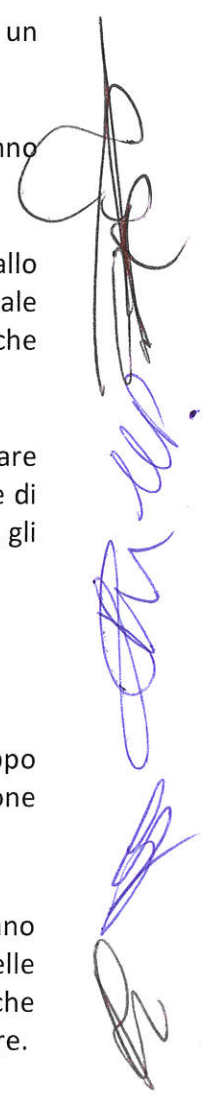
- ai genitori viene concesso, in aggiunta a quanto previsto dall'art 40 ter lettera B), un ulteriore giorno di permesso non retribuito;
- ai genitori vengono concessi due ulteriori giorni di permesso retribuito all'anno aggiuntivi a quanto previsto dal CCNL art. 40 bis lettera A) comma 2;
- viene confermata la vigenza del "Progetto di telelavoro", così come definito dallo specifico accordo del 05/04/2012 fino all'entrata in vigore di un accordo sperimentale di Lavoro agile (c.d. Smart working) ai sensi del D.lgs. 81/2017, così come da intesa che verrà sottoscritta entro la fine del corrente anno;
- a livello locale continuerà ad essere previsto, per tutti i dipendenti e con particolare attenzione per i genitori, l'esame da parte dell'Azienda e l'eventuale utilizzo 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.

#### **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 o documentazione attestante il percorso formative 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 e l'innovazione.

A livello locale potranno essere previsti specifici percorsi formativi per i lavoratori e le lavoratrici che rientrano in azienda dopo un periodo di lunga assenza dovuta a congedi parentali.

Le parti convengono di affidare ad una Commissione tecnica bilaterale non negoziale 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 suddetti dovranno esaurirsi entro il 31/12/2019 ed 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 applicazione delle metodologie in oggetto più che decennale ed in relazione con quanto sancito nell'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 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 definiti dall'Azienda a livello di Gruppo con apposito Regolamento che sarà illustrato nell'incontro di Coordinamento Nazionale entro il 31/12/2018, mentre a livello locale saranno comunicati alla RSU i risultati alla fine di ogni singolo anno di applicazione.

Il premio sarà così caratterizzato:

- è rivolto esclusivamente agli operai in forza al momento dell'erogazione;
- ha un importo prefissato dall'Azienda pari a 550,00 euro lorde pro capite annue a partire dal 2019;
- premia fino ad un massimo del 15% della popolazione con qualifica di operaio di ogni stabilimento in forza al 31 dicembre dell'anno precedente;
- il Premio verrà erogato entro il mese di maggio di ciascun anno con riferimento all'anno precedente.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio sono rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e produttività aziendale.



## 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 esser segnalati dalle RSU alla Direzione aziendale per opportuni interventi.

## Art. 10 - SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE

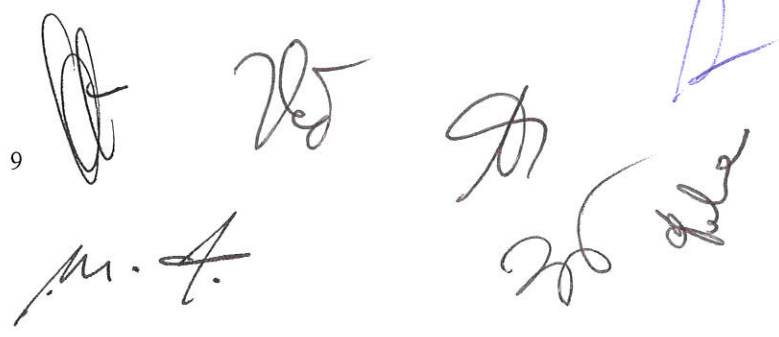
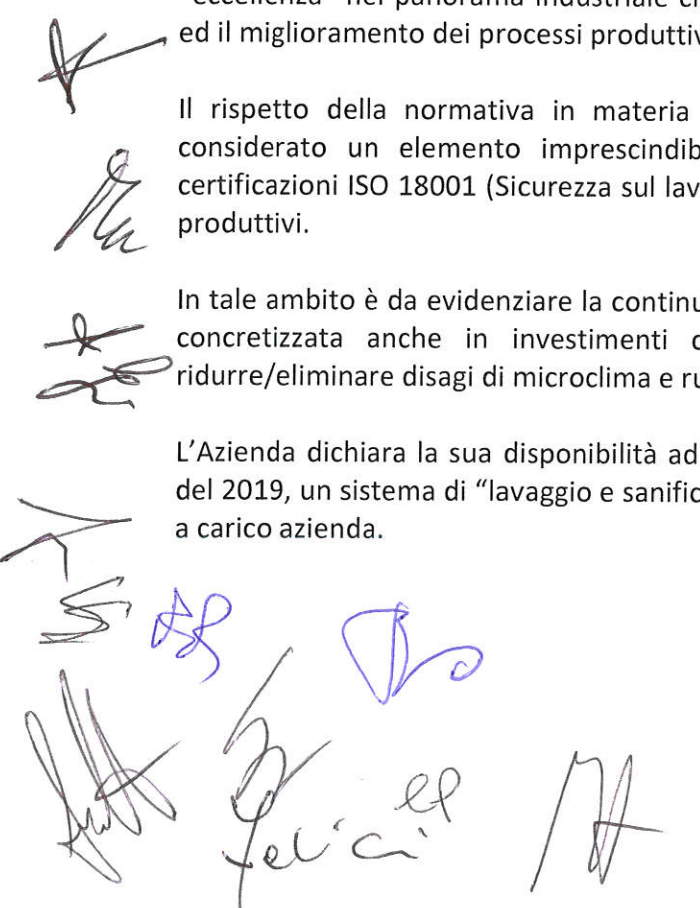
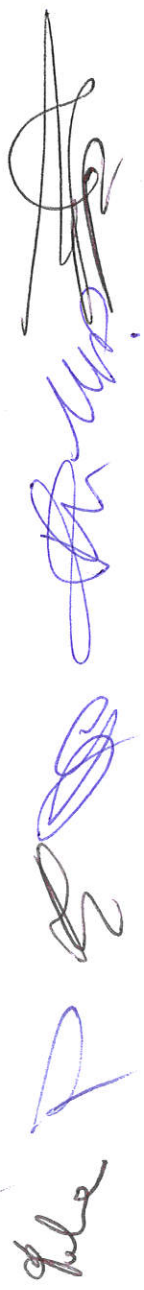
L'attenzione verso l'ambiente, la sicurezza sul lavoro e la sicurezza alimentare sono da sempre parte integrante della cultura e della politica aziendale di Birra Peroni.

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.

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.

L'Azienda dichiara la sua disponibilità ad avviare, in via sperimentale, entro il primo trimestre del 2019, un sistema di "lavaggio e sanificazione" degli indumenti di lavoro individuali con costo a carico azienda.



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 l'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 ISO 22000 e ISO 50000.

Le Parti, nel comune obiettivo di valorizzare il tema della sicurezza e ambiente, concordano sull'opportunità di organizzare, preferibilmente all'interno della "settimana nazionale della sicurezza", una giornata della sicurezza.

#### **Art. 11 - SANTO PATRONO**

Tenuto conto del carattere 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 come previsto dall'Accordo dell'8/04/2015, le festività del Santo Patrono di tutte le Sedi del Gruppo, inclusa la Forza di Vendite, verranno godute in data 31 Ottobre di ogni singolo anno.

#### **Art. 12 - 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 interazionale 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 conto altresì della divisione funzionale ed organizzativa tra "ISC" e "Commercial".

Per "ISC" si intende "Integrated Supply Chain", ovvero i 3 stabilimenti produttivi e la Direzione Manufacturing della Sede.

Per "Commercial" 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 30% del Premio è legato ad obiettivi di tipo economico (PE) ed il restante 70% è legato ad obiettivi di carattere gestionale (PG).

Il PE, ovvero il Parametro Economico, è comune per ISC e Commercial nella misura del 30%.

Il PG, intendendosi per tale il Parametro Gestionale, è differenziato per ISC e Commercial sulla base di indicatori specifici nella misura del 70%.

1) **Parametri ed Obiettivi**

PE: Parametro economico (30%)

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

*EBIT* = Utile 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.

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

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 anni, si articolerà come di seguito indicato:

85 % del budget = 50% del PE

90% del budget = 75% del PE

100% del budget: 100% del PE

Qualora i risultati complessivi dell'Azienda fossero tali che l'EBIT risulti inferiori all'85% del Fatturato Netto, non sarà corrisposta alcuna erogazione della parte economica del premio.

PG: Parametro Gestionale (70%)

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

In ISC il 70% è così suddiviso:

- il 50% è legato al raggiungimento degli obiettivi comuni di Stabilimento, correlati ai risultati di produttività, qualità, igiene, sicurezza, ecc. riferiti allo stabilimento stesso, definendo anche l'articolazione di proporzionali 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 Commercial il 70% è legato al raggiungimento di obiettivi comuni che tengano conto della competitività e produttività aziendale nonché del livello dei costi fissi.

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

Per l'anno 2018, il valore a budget del Parametro economico sarà comunicato dall'Azienda entro il mese di luglio, mentre gli obiettivi del parametro Gestionale saranno oggetto di apposita definizione tra le Parti entro la metà del mese di Settembre.

Così come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati, fra di essi alternativi, che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Premio di Partecipazione in oggetto.

I periodi di riferimento per valutare l'incremento di ciascun indicatore sono riferiti all'anno precedente quello di misurazione

**2) Importi**

Il Premio, per gli anni di validità dell'accordo (1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2021), sarà costituito dai seguenti importi:

Il Premio per Commercial sarà:

Anno 2018: € 2.205,00 lordi  
Anno 2019: € 2.275,00 lordi  
Anno 2020: € 2.355,00 lordi  
Anno 2021: € 2.455,00 lordi

il premio per ISC sarà:

Anno 2018: € 2.295,00 lordi  
Anno 2019: € 2.375,00 lordi  
Anno 2020: € 2.475,00 lordi  
Anno 2021: € 2.595,00 lordi

### 3) Destinatari

Il Premio è erogato, in valore non differenziato tra livelli di inquadramento, nel mese di aprile di ogni anno successivo a quello cui il premio si riferisce al personale (non in prova), in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

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 ed applicato, un fattore correttivo legato all'erogazione dell'importo del premio a livello individuale.

### 5) Caratteristiche del premio

Le Parti intendono l'importo del premio in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi della legge 402/96, 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 fiscalità agevolata.

Il presente accordo verrà trasmesso in modalità *online*, a cura dell'azienda, presso il Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

### Art. 13 WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti, tenuto conto della positiva esperienza maturata in tema negli ultimi anni, convengono di avviare un sistema di Welfare orientato all'offerta di beni e servizi di natura previdenziale, assistenziale e sociale/familiare, in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia.

Pertanto, attraverso la piattaforma digitale da attivare, ciascun lavoratore avrà a disposizione un Conto Welfare individuale da utilizzare per le seguenti aree di intervento:

- a) Previdenza Complementare: incremento delle risorse economiche individuali accantonate presso il Fondo di categoria Alifond;
- b) Assistenziale: integrazione delle prestazioni sanitarie dei servizi già fruibili attraverso il Fondo di categoria Fasa;
- c) Sociale/familiare: contributi economici per l'accesso a servizi che rispondono a primarie esigenze sociali dei lavoratori e delle loro famiglie (spese per l'istruzione dei figli, assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti, ecc).

Le Parti concordano che il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo del Premio di Partecipazione, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r..

Le Parti si danno atto che una quota massima pari al 30% del valore del Premio di Partecipazione costituisca un adeguato equilibrio complessivo tra retribuzione variabile (Pdp) e servizi di Welfare.

Qualora il lavoratore opti per la conversione del Pdp in servizi di Welfare, la quota di Premio convertita sarà maggiorata di una percentuale pari al 10% della quota stessa.

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata entro il mese di febbraio dell'anno di erogazione del Premio, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione del personale, nella quale dovrà precisare quale percentuale di Premio intende convertire nei servizi di Welfare, tenuto conto di quanto sopra indicato.

Il valore della quota di Pdp convertita in servizi di Welfare dovrà essere fruito dal dipendente entro il mese di novembre dell'anno di erogazione del Premio.

Eventuali quote di Premio destinate al Welfare non fruite a tale data, saranno erogate a titolo di Premio in busta paga col cedolino del mese di Dicembre, al netto dei contributi a carico Azienda e saranno soggette alla tassazione secondo le norme vigenti.

**Art. 14 DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo entra in vigore dalla data di sottoscrizione dello stesso e avrà validità fino al 31 Dicembre 2021.

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 e/o che possano essere avanzate in relazione agli istituti disciplinati dal presente accordo.

Il presente Contratto Integrativo, unitamente con l'intesa a latere, costituisce una disciplina unitaria ed inscindibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma *Giuseppe Trovati*

p. Società Birra Peroni s.r.l. *[Signature]*

p. Fai Cisl *[Signature]*

p. Flai Cgil *[Signature]*

p. Uila Uil *[Signature]*

RSU *[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 27 Luglio 2018 in Roma, presso la sede di Unindustria

Tra

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

e

Fai Cisl, Flai Cgil, 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, in un'ottica di efficienza e competitività;
- 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.

Con riferimento al solo anno 2018, convengono, per tutti gli operai, impiegati e quadri, con contratto a tempo indeterminato ed anzianità aziendale di almeno 6 mesi, appartenenti all'area ISC – Integrated Supply Chain e segnatamente alle funzioni Manufacturing e Supply Chain e ai Plant in servizio alla data odierna, la sospensione del godimento di n.40 ore di ROL maturate e/o maturande rispetto al monte complessivo, previsto dall'art. 30 del CCNL.

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

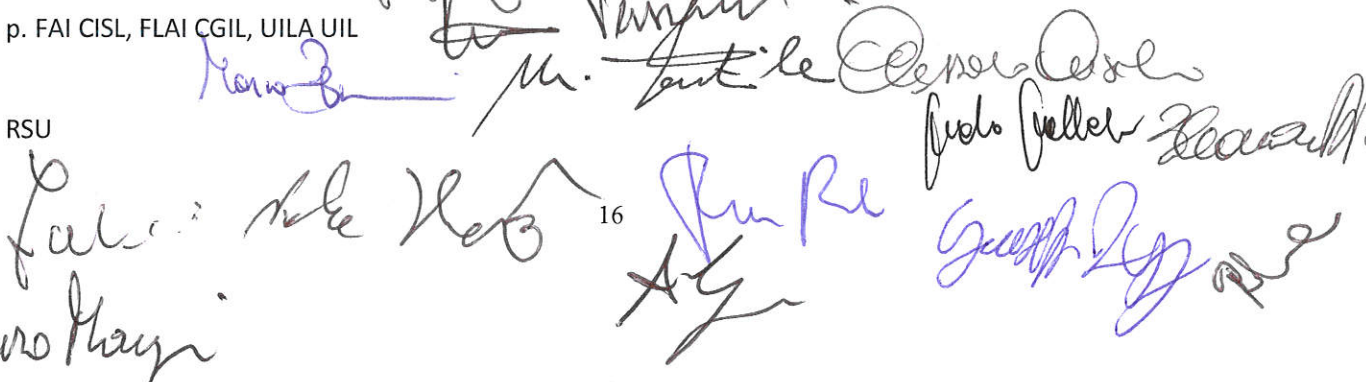
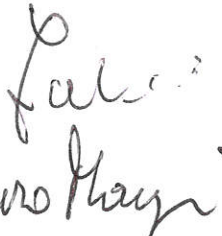
Il presente accordo entra in vigore dalla data di sottoscrizione dello stesso e avrà validità fino al 31 dicembre 2018.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma 

p. Società Birra Peroni S.r.l. 

p. FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL   
RSU   
16 