

Peroni

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

Addì, 16 Luglio 2003, presso la sede dell'Unione degli Industriali di Roma

tra

La BIRRA PERONI INDUSTRIALE S.p.A., assistita dall'unione degli Industriali di Roma

e

La FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.

PREMESSA

L'anno 2002 è stato caratterizzato da una sfavorevole situazione climatica, da una concorrenza vivace delle multinazionali del settore e da una sempre più marcata propensione al consumo rivolta verso la birra importata dall'estero.

Sul Mercato le principali attività sono state rivolte all'acquisto di quote azionarie in società commerciali di distribuzione al fine di veicolare presso la clientela tradizionale il proprio prodotto.

Una graduale trasformazione e riorganizzazione dell'area commerciale ha accompagnato e favorito la diffusione del prodotto in particolare per la G.D. e la D.O.

Pur risentendo della stagionalità dei consumi, l'azienda promuove iniziative commerciali al fine di destagionalizzare gli stessi, che rimangono sempre molto legati al periodo estivo.

Nel maggio del 2003 la Birra Peroni ha raggiunto un accordo industriale e finanziario con SAB Miller, uno dei maggiori produttori mondiali del settore binario con una produzione di oltre 120 milioni di ettolitri e presente in 24 paesi con 118 unità produttive e oltre 64.000 dipendenti non dislocate in Europa occidentale.

La fusione in SAB Miller della Holding Birra Peroni S.p.A. detentrici del 100% del pacchetto azionario della S.p.A. Birra Peroni Industriale è motivata dalle ottime capacità d'integrazione delle due realtà e da una conseguente maggiore competitività sul mercato sia italiano che internazionale.

Nell'occasione del prossimo incontro autunnale s'anno fornite indicazioni sulle linee strategiche dell'Azienda.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nella comune convinzione che l'attuazione di un adeguato sistema di relazioni industriali rappresenta un significativo contributo al rafforzamento e allo sviluppo nel mercato di riferimento della Birra Peroni Industriale, le parti stipulanti la presente intesa ribadiscono la necessità di un sistema di relazioni industriali partecipativo e avanzato caratterizzato dall'individuazione di sedi e di metodologie

volte ad esaminare con efficacia e tempestività nel rispetto dei reciproci ruoli e degli specifici interessi tutelati:

- i processi di cambiamento che contraddistinguono l'evoluzione industriale della Società Birra Peroni, nell'obiettivo di formulare proposte per pervenire a soluzioni condivise;

- le problematiche che possono dar luogo all'insorgenza di conflittualità al fine di favorire, in virtù delle caratteristiche del sistema, gli indirizzi volti alla composizione delle stesse.

In particolare va migliorato, integrandolo, il modello di relazioni industriali stabilito dagli accordi del 18.1.1995 e del 19.4.1999, con la costituzione di una struttura di tipo bilaterale denominata Osservatorio, con carattere non negoziale, composta complessivamente da sei componenti individuati fra i dipendenti in rappresentanza paritetica delle parti firmatarie.

Tale organismo approfondirà, anche attraverso l'accesso alle necessarie strumentazioni, la conoscenza dello scenario di mercato a livello sia nazionale che internazionale e analizzerà dati, informazioni e percorsi operativi inerenti le strategie e le politiche industriali della Birra Peroni riunendosi in specifiche sessioni relativamente alle tematiche esemplificativamente indicate:

- politiche comunitarie europee e in tale ambito scenario, andamento e strategia del mercato della birra a livello nazionale ed estero.

- strategie di marketing e commerciali, strategie di internazionalizzazione, andamento degli investimenti e nuove aree strategiche di business;

- analisi e monitoraggio della produttività, del livello di efficienza e di competitività: delle vecchie e nuove tecnologie produttive con verifica di eventuali impatti di rilevante significatività;

- analisi e monitoraggio dei fabbisogni formativi e di valorizzazione delle professionalità e valutazione delle opportunità di ricorso a Fondimpresa e/o a finanziamenti regionali, nazionali, europei;

- presentazione alle parti firmatarie di programmi congiunti di formazione per i componenti delle varie commissioni previste dal presente accordo sui temi di carattere sindacale nonché quelli relativi alla sicurezza sul lavoro;

- monitoraggio sulla eventuale insorgenza di conflittualità con riferimento all'applicazione di accordi di Gruppo;

- elaborazione di proposte mirate allo sviluppo di una maggiore sensibilizzazione in materia di sicurezza sul lavoro;

- monitoraggio del livello di adesione dei lavoratori ad Alifond e studio di nuove iniziative di sensibilizzazione per favorire nuove adesioni al fondo.

Tenuto conto delle tematiche trattate i componenti

dell'Osservatorio sono tenuti a mantenere l'assoluta riservatezza delle informazioni di cui saranno venuti a conoscenza.

A partire dal 1° semestre dalla firma del presente accordo l'Osservatorio dovrà definire le tematiche da affrontare prioritariamente e le modalità di funzionamento dello stesso.

Le risultanze dell'Osservatorio saranno riportate alle parti stipulanti.

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

Nonostante i mutati assetti organizzativi, le parti hanno concordato di confermare la dimensione strutturale del Coordinamento Nazionale costituito da dodici (12) membri che continueranno ad essere individuati dalle segreterie nazionali FAI-FLAI-UILA tra i componenti le RSU.

Per consentire un'adeguata rappresentatività di tutti i siti, i 12 componenti il Coordinamento Nazionale saranno individuati nel numero di tre per ciascun sito produttivo.

Le Parti convengono di incontrarsi di norma nel corso del mese di aprile e di novembre. In occasione del primo incontro l'Azienda, oltre alle informazioni contrattualmente previste, illustrerà al coordinamento nazionale delle R.S.U. e alle OO.SS. Nazionali, i programmi commerciali della stagione in corso, mentre nel secondo incontro fornirà informazioni in merito andamento della stagione stessa.

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

Le risultanze dell'attività di tali Commissioni saranno oggetto di specifici incontri tra la 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.

TRACCIABILITA'

Al fine di rispondere alle imprescindibili esigenze di sicurezza alimentare, tenuto anche conto della specificità del prodotto e delle materie prime utilizzate per la sua produzione, l'Azienda s'impegna a proseguire nell'attività di monitoraggio dall'arrivo delle materie prime fino alla consegna del prodotto al primo cliente, che comporta l'evidenza di un "tracciato" che consente di ricostruire tutte le fasi della produzione.

QUALITA'

L'Azienda dichiara che presso tutti gli stabilimenti del Gruppo è già operante il sistema di certificazione ISO, a garanzia della qualità, con procedure che tengono sotto controllo tutte le fasi della produzione, del confezionamento e della distribuzione del prodotto.

OGM

L'adesione al sistema dei produttori della birra in Italia, garantisce l'assoluta salubrità del prodotto, attraverso l'adozione di severe procedure di controllo, anche in ottemperanza alla normativa HACCP, per la selezione e l'accettazione delle materie prime. Tale garanzia sull'intera filiera è stata estesa anche alla verifica dell'assenza di organismi geneticamente modificati.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione, peraltro sempre dimostrate, alle tematiche relative all'igiene ed alla sicurezza sul lavoro.

Nella finalità comunemente condivisa di riduzione del rischio con l'obiettivo di pervenire all'assenza di infortuni sui luoghi di lavoro, proseguiranno, in collaborazione con i RLS, sia le iniziative formative in materia di igiene e sicurezza, sia le necessarie attività d'informazione in materia di rischi generici e specifici, nonché le idonee attività di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori.

I risultati di quanto sopra, nonché l'attività prodotta in materia dall'osservatorio, saranno analizzati nell'incontro di aprile del Coordinamento nazionale cui parteciperanno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando gli incontri annuali presso ciascun sito produttivo in adempimento della normativa vigente (D.Lgs. 626/94).

APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

L'Azienda conferma il ruolo centrale della propria attività nei processi produttivi e di vendita.

In tali settori l'Azienda ha continuato ad effettuare massicci investimenti sia in tecnologie sia in impianti al fine di poter raggiungere adeguati livelli di competitività e rispondere con immediatezza alle variabili esigenze espresse dal mercato, destinando altresì adeguate risorse per la formazione degli addetti.

L'Azienda inserirà nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino l'impresa appaltatrice all'osservanza degli obblighi derivanti da norme in materia di previdenza ed assistenza, al rispetto delle norme contrattuali del settore di riferimento, nonché di quelle in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, verificando il corretto adempimento di quest'ultime avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) congiuntamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito (RLS).

Nel corso dell'incontro dell'informativa aziendale di aprile saranno forniti dati aggregati a livello di ciascun sito, sia sul prevedibile

ricorso ad appalti ed esternalizzazioni sia dati a consuntivo.
Nell'occasione verrà data un'informativa anche per quanto riguarda l'applicazione della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro.

FORMAZIONE E PROFESSIONALITÀ

Le parti riconoscono concordemente che l'arricchimento e la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica per il raggiungimento di obiettivi di efficienza e competitività.

Sulla base delle indicazioni fornite all'Osservatorio ed in relazione agli approfondimenti dallo stesso effettuati, saranno valutati i concreti fabbisogni formativi dei lavoratori, le corrispondenti azioni possibili, le priorità e le modalità di realizzazione delle iniziative formative orientate alla partecipazione di tutti i dipendenti nell'ambito delle necessità aziendali in materia di:

- aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura d'impresa;
- opportunità di porre i lavoratori attraverso percorsi formativi in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica ed organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato.

Tali percorsi formativi si aggiungono a quanto implicitamente previsto dalla formazione "on the job" imperniata sul trasferimento di conoscenze da parte di singoli.

Le parti ribadiscono che in presenza di polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e di polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari), derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e dall'effettuazione dei conseguenti percorsi formativi, si effettuerà un esame a livello aziendale con la RSU ai sensi dell'art.26 del vigente CCNL con l'obiettivo di raggiungere, nel rispetto della vigente normativa contrattuale in tema di classificazione, idonee soluzioni condivise.

MERCATO DEL LAVORO

Periodi caratterizzati da più intense punte di lavorazione, la necessaria tempestività di risposta al mercato, la qualità e la freschezza del prodotto, impongono all'azienda la necessità di ricorrere a forme di flessibilità previste dalla vigente normativa.

In tale ambito, particolare importanza riveste il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che, per situazioni locali del mercato del lavoro, risulti necessario fare riferimento ad altri strumenti.

In caso di ricorso al lavoro temporaneo le direzioni di stabilimento comunicheranno alle RSU di sito, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del relativo contratto di lavoro temporaneo.

Nel corso dell'informativa del mese di aprile l'Azienda fornirà i dati a consuntivo relativi al lavoro temporaneo precisando il numero ed il motivo dei contratti di fornitura conclusi nell'anno precedente, la relativa durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati e la previsione circa il ricorso a lavoro temporaneo per l'anno di

riferimento.

**PREMIO PER OBIETTIVI (Premio di Partecipazione –PP-)
(art. 55 CCNL)**

Le parti hanno valutato positivamente l'esperienza effettuata con l'accordo del 18.1.1995 e del 19 aprile 1999 e convengono di adeguare tale premio alle mutate condizioni organizzative e tecnologiche nella seguente maniera:

Il PP sarà legato al raggiungimento di obiettivi aziendali di carattere economico e gestionale.

Il 50% del PP sarà legato ad obiettivi aziendali di tipo economico generale.

Il 50% del PP sarà legato ad obiettivi gestionali di stabilimento.

Parametri e obiettivi

Parametro Economico (50%)

parametro economico sarà rappresentato dal seguente rapporto percentuale tra Margine Operativo Lordo e Fatturato Netto:

PE: $\frac{M.O.L.}{FN} \times 100$ con

FN

M.O.L.= Margine Operativo Lordo, così come definito nel Conto economico in Appendice 1.

FN = Fatturato Netto, cioè il fatturato derivante dalla commercializzazione del prodotto al netto di sconti e abbuoni di fine anno (v. Appendice 1).

Obiettivo Economico

Per ciascun anno di applicazione dell'accordo verrà corrisposta agli aventi diritto una percentuale del PP in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, secondo la seguente tabella:

20% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 2,0%

35% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 4,0%

50% del PP se il rapporto PE è almeno uguale al 6,0%

NB. Resta inteso che, qualora il M.O.L. risulti inferiore al 2% del FN, non sarà corrisposta alcuna erogazione relativa al presente accordo.

Parametro Gestionale di Stabilimento (50%)

Il parametro gestionale di stabilimento sarà individuato, in condizione di normalità aziendale, entro febbraio di ciascun anno a far data dal 2004, unitamente alla definizione del calendario annuo,

e sarà proporzionalmente correlato a risultati da conseguire con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra Direzione di Stabilimento e RSU, aventi per obiettivo: incrementi di produttività (ad esempio: miglioramento indici di rendimento, di assenteismo, di sicurezza sul lavoro ecc), CIO di qualità, riferiti allo stabilimento stesso, individuando anche l'articolazione di percentuali spettanti in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi.

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

Saranno pertanto stabiliti parametri di produttività che siano la misura della risposta alla domanda di produzione indicata dal documento aziendale di "ripianificazione" quadrimestrale, per ciascun mese, da utilizzare come riferimento per l'individuazione, a livello di sito, di adeguati obiettivi produttivi e parametri di qualità anche legati al mantenimento e all'introduzione degli standards previsti dalle certificazioni ufficiali (150 e JOERGENS, IQT, EMAG, ecc.).

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

Tenuto conto della stagionalità dei consumi, molto legati al periodo estivo, è stato introdotto il seguente peso all'interno del PGS: primo quadrimestre 25%; secondo quadrimestre 50%; terzo quadrimestre 25%.

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

Nel mese di luglio di ciascun anno le Direzioni di Stabilimento, in apposito incontro con le RSU, potranno concordare, in funzione di prevedibili favorevoli condizioni di mercato, l'effettuazione di prestazioni in flessibilità, oltre alla norma contrattuale, per gruppi di 8 ore fino ad un massimo di 24 ore.

Ciascun gruppo di 8 ore di tale flessibilità ulteriore comporterà per tutti i dipendenti dello Stabilimento interessato, anche in caso di successiva rinuncia aziendale, la maggiorazione del 5% dell'importo base del premio di partecipazione fissato per ciascun anno.

Norma Transitoria per l'anno 2003

Fermo restando la suddivisione del PP secondo quanto sopra concordato (50% PE e 50% PGS), le parti si danno atto che, per quanto riguarda criteri di calcolo del premio di partecipazione riferito all'anno 2003, non verrà presa in considerazione la suddivisione quadrimestrale del PGS relativa a ciascun sito produttivo.

A livello aziendale, Direzione e RSU procederanno a tempestivi incontri al fine di verificare gli accordi di sito (PGS) con la normativa di cui al presente accordo.

Beneficiari

Il premio di partecipazione sarà riconosciuto pro quota in dodicesimi, superato il periodo di prova e per mesi interi di

servizio prestato, anche a lavoratori assunti con contratto a termine ed ai lavoratori temporanei, fermi restando i criteri di attribuzione dei pesi del PGS in ragione del quadrimestre e per l'anno 2003, della norma transitoria.

Verifica

Successivamente al secondo biennio di completa operatività del nuovo sistema di Premio di Partecipazione, le parti s'incontreranno per una verifica in merito alla ripartizione percentuale del premio tra PE (Parametro Economico) e PGS (Parametro Gestionale di Sito) e delle relative composizioni.

Importi

Il PP sarà costituito, per anni di validità dell'accordo, dai seguenti importi:

2003	euro 1130 lordi
2004	euro 1220 lordi
2005	euro 1310 lordi
2006	euro 1400 lordi

L'importo è comprensivo di qualsiasi incidenza su istituti contrattuali o di legge diretti e/o differiti e pertanto non sarà computato a detti fini.

Modalità di ripartizione tra i dipendenti

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

dal 6 a 4 livello	1 x PP
dal 3 al 2 livello	1.1 x PP
livello 1,1S	1.2 x PE

Modalità di erogazione

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

Modalità di informazione

L'analisi dell'andamento dei parametri generali di riferimento del PP sarà effettuata, sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Controllo di Gestione dell'azienda, nei mesi di gennaio, maggio e settembre di ciascun anno in sede di Commissione bilaterale.

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

Le parti si danno altresì atto che gli importi lordi di partecipazione sopra definiti non considerano gli effetti dell'art. 2 della Legge n.

135/97 e saranno oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantirne l'invarianza delle erogazioni nette.

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna - fatto salvo il PP relativo all'anno 2003 - e avrà validità fino al 31 dicembre 2006.

Letto, confermato e sottoscritto.

Appendice 1 – Conto economico

...omissis...

Allegato

...omissis...
