

Nella sede romana di Unindustria, in data 8 aprile 2015, **è stato siglato il contratto integrativo della Birra Peroni per il triennio 2015-2018**. Rivolta a circa 1400 dipendenti, l'intesa è sopraggiunta dopo mesi di trattative tra la società del Gruppo SABmiller, assistita da Unindustria, e le rappresentanze nazionali e territoriali di Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil.

Gli effetti della difficile situazione macro-economica uniti alla particolare situazione del settore birrario, gravato da un ulteriore aumento dell'imposta di fabbricazione che si riversa interamente sui prezzi di vendita, hanno generato una contrazione dei consumi nel settore ed hanno portato Birra Peroni a registrare margini di redditività notevolmente inferiori rispetto agli anni precedenti. Per far fronte a questa situazione **le parti hanno convenuto di lavorare in un'ottica di flessibilità organizzativa e di sostegno alla produttività**.

Viene consolidato il sistema delle relazioni industriali basato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità. Centrale il ruolo affidato al Coordinamento Nazionale delle RSU e, a livello locale, alle Commissioni tecniche bilaterali per affrontare temi specificamente riferiti alle peculiarità dei vari siti.

La flessibilità viene individuata come esigenza fondamentale in un settore come quello birrario caratterizzato da una forte stagionalità: tale principio si declinerà nel momento in cui le direzioni aziendali annualmente incontreranno le rispettive RSU per l'articolazione del calendario produttivo, ovvero laddove l'esigenza di flessibilità si presentasse in periodi diversi rispetto a quanto stabilito nel calendario di cui sopra, sono previste procedure concertative straordinarie per definire modalità e tempi della flessibilità stessa. **A questo si aggiunge la sospensione, stabilita in via sperimentale nell'accordo, del godimento di una parte del monte ore complessivo delle ore di permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)**, maturate nell'anno precedente, non fruite alla data del 31 marzo di ogni anno. Inoltre le parti, nella ricerca di soluzioni organizzative avanzate rispetto al Ccnl, hanno tentato di costruire percorsi, come l'utilizzo della IV squadra nei turni nei periodi di maggiore attività produttiva, che potrebbero anche dare nuove prospettive occupazionali.

Un passaggio importante all'interno di questo accordo integrativo è quello destinato

all'implementazione di un primo modello di Welfare aziendale. Birra Peroni – SABMiller afferma che **l'attenzione verso una conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali dei propri lavoratori** è parte integrante della sua cultura aziendale, proprio per questo le parti concordano delle concessioni in più rispetto a quanto previsto nel contratto nazionale. Nel merito, per i genitori si prevede un giorno aggiuntivo di permesso non retribuito ed un giorno aggiuntivo di permesso retribuito ogni anno, ed, a livello locale e in via sperimentale, si prevedono forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita per i lavoratori genitori. Da ultimo l'azienda si impegna a stipulare convenzioni con asili nido senza che questo comporti però oneri aggiuntivi.

L'attenzione verso l'ambiente e la sicurezza sul lavoro vengono considerati dalle parti un «valore prioritario ed elemento di eccellenza nel panorama industriale, un'importante guida per l'adeguamento e il miglioramento dei processi produttivi»: in questa chiave si prevede la mappatura dei rischi potenziali presenti in ogni sito all'interno di un apposito registro e la promozione del ruolo dei "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza". Un'iniziativa interessante, concordata tra le parti, è l'istituzione all'interno della "Settimana nazionale della Sicurezza" di un *Safety Day* dedicato all'approfondimento dei suddetti temi.

Tra le novità più rilevanti vi è senz'altro l'aumento dell'ammontare del premio di partecipazione, che nel triennio arriverà ad un totale di circa 6600 euro (560 in più del premio precedente) da ripartire in misura di circa 2200 euro annui, sulla base di parametri ed obiettivi definiti dalle parti più sfidanti. Tale premio sarà vincolato per il 40% ad obiettivi di tipo economico e per il 60% ad obiettivi di tipo gestionale, ed all'interno di questi ultimi viene innalzata al 20% la soglia legata al raggiungimento degli obiettivi di reparto mentre il restante 40% sarà legato ad obiettivi comuni di stabilimento.

Alessandra Pucello

Master di II livello "Esperto in relazioni industriali e di lavoro"

Università Roma Tre

Scarica il pdf 