



**UNINDUSTRIA**

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE  
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

*[Handwritten signatures in blue ink at the top right of the page]*

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 9 Maggio 2023, in Roma presso la sede di Unindustria

**TRA**

La Soc. Birra Peroni S.r.l. rappresentata da Fabiana Verde, Francesco Arbore, Giacomo Giugliano e Flavio Grandinetti, assistita da Unindustria, nelle persone di Susanna Franzoni e Claudia Cerciello

**E**

Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil Nazionali e Territoriali, rappresentati da Alessandro Anselmi, Loredana Leone, Angelo Paoella, Marco Gentile, Michele Tartaglione, Davide Ghigiarelli e Edoardo Maria Varese unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

**PREMESSA**

Nell'ultimo triennio, il nostro Paese ha vissuto un contesto macroeconomico segnato dal susseguirsi di crisi quali la pandemia e la guerra in Ucraina, che ha a sua volta amplificato criticità già esistenti: inflazione in accelerazione; ostacoli al funzionamento delle catene del valore; aumento della volatilità sui mercati finanziari; ulteriori rialzi dei prezzi delle materie prime energetiche e alimentari.

Questo si è tradotto in uno scenario caratterizzato da fortissime volatilità e incertezza, che hanno inciso sul PIL (2020: -9.1%, 2021: +6.7%, 2022: +3.9%) e hanno causato un aumento esponenziale del livello dei prezzi (2020: -0.1%, 2021: 1.9%, 2022: 8.7%).

L'arrivo del Covid-19 in un contesto già di per sé incerto ha quindi comportato un forte calo nella domanda, nei consumi delle famiglie e anche nei livelli di investimento in molti settori: nel solo 2020, il comparto brassicolo ha perso 1.4 miliardi di euro di valore condiviso e nel 2021 il settore ha sofferto ulteriori mesi di chiusure, riuscendo comunque nel corso dell'anno a recuperare i volumi persi l'anno precedente.

Quando gli effetti della crisi legata alla pandemia sembravano migliorare, nel 2022, il conflitto in Ucraina ha impattato fortemente i prezzi delle materie prime, il commercio

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

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

*[Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]*

NA In Vm AS SS Z

internazionale e il grado di incertezza di famiglie e imprese. Tuttavia, nel 2022, il mercato retail dei beni di prima necessità ha reagito bene senza cedere sui livelli di domanda complessivi.

AS

A tutto 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, che richiedono alle aziende una spiccata capacità di adattamento delle strategie e dei modelli di business, e di conseguenza modelli organizzativi focalizzati sulla flessibilità, velocità e sostenibilità.

SS  
COM

I consumi riflettono stili di vita che stanno evolvendo, in un mondo sempre più digitalizzato e in una società sempre più consapevole ed attiva, con consumatori sempre più attenti a tematiche di sostenibilità ambientale e sociale, all'origine dei prodotti e al rapporto qualità-prezzo.

SS

Inoltre, il confronto con gli altri player del mercato domestico e internazionale è sempre più forte, con particolare focus sul piano dei costi e della qualità, oltre che in termini di innovazione su nuove e diverse tipologie di prodotto finito, ma anche in termini di velocità e qualità del servizio offerti ai clienti e di risposta alle richieste di mercato.

SS

Infine, per il prossimo futuro le complessità e criticità non cesseranno, anzi, le stime recenti vedono il costo di approvvigionamento delle materie prime, tra cui anche quello dell'energia, e dei materiali, continuare il trend di crescita anche per tutto il 2023 con forti impatti sul mercato della birra. In tale contesto, si inserisce anche l'incremento dell'inflazione che sta impattando notevolmente sia sui cittadini che sulle aziende.

AS

Tutto ciò premesso evidenzia come il presente rinnovo del contratto integrativo si inserisce in un momento storico estremamente complesso e poco prevedibile.

AS

Birra Peroni ha fatto leva sulla strategia chiara messa in atto negli ultimi anni che si focalizza su 4 aree: persone, pianeta, *portfolio* e profitto; strategia che ha come radice e fonda il nuovo *purpose* di "Creare connessioni di valore" per generare impatto positivo per il pianeta e offrire un'esperienza inclusiva per le persone e la società.

AS  
SS

Con una strategia chiara Birra Peroni, anche grazie al contributo dei lavoratori e delle lavoratrici, è riuscita ad affrontare le turbolenze del mercato sopra evidenziate e 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 sempre costante attenzione ad alti standard di qualità e sicurezza. Questo ultimo aspetto assume rilevanza ancora più strategica e valoriale, in linea con la strategia dell'azienda che mette al centro le proprie persone e il loro sviluppo professionale.

AS

25

ce AS SS AS SS AS SS AS

*A* *Al* *Luca* *Rug* *23*

Le Parti riconoscono che il livello di flessibilità organizzativa raggiunto ha garantito negli ultimi anni gli investimenti attuati dell'Azienda per nuove tecnologie produttive e innovazione dei prodotti (da ultimo l'impianto di dealcolizzazione sullo stabilimento di Roma). L'affidabilità su tale flessibilità organizzativa garantirà anche i futuri investimenti (per continuità produttiva, aumento capacità).

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, competitività e sostenibilità dell'organizzazione e con un focus sulla sicurezza e sull'acquisizione e rafforzamento delle competenze, sul miglioramento del benessere lavorativo e sulla valorizzazione delle persone.

**Art. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI**

In tale quadro di riferimento si conferma il ruolo strategico delle relazioni sindacali che sono e continueranno sempre più ad essere fondate sui principi di correttezza e rispetto, basato sul dialogo e sul confronto continuo e costruttivo. Le parti concordano di proseguire e rafforzare il 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 e delle RSU.

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 sempre 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.

Al fine di qualificare ulteriormente le relazioni industriali all'interno dell'azienda, le Parti concordano i seguenti strumenti di relazioni.

*205* *ce* *R* *sa* *gg* *lu* *A.* *fu* *se* *R*

AA Alf Luca P...

Si conferma 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 unitamente alle Segreterie Nazionali di Flai, Fai e UILA, è titolare della contrattazione di gruppo e del confronto 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, ambiente e sostenibilità nonché una informativa sulle attività del Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Asahi. In particolare in uno degli incontri previsti, l'Azienda presenterà un approfondimento sulle suddette tematiche in riferimento ai singoli siti del Gruppo.

Laddove emergano tematiche specifiche di rilevanza nazionale in base al contesto di mercato, momento storico o eventuali criticità, nell'obiettivo di lavorare di anticipo per individuare eventuali soluzioni condivise, si conviene di istituire un Comitato ristretto tra le Parti che si incontrerà su richiesta di una delle due.

Le Parti confermano che le RSU rappresentano l'interlocuzione sindacale per quanto riguarda le materie a loro delegate dal CCNL industria Alimentare nonché per le tematiche attinenti alle specificità dei singoli siti.

Qualora l'azienda intenda introdurre significative e stabili modifiche a livello organizzativo e tecnologico che comportino modifiche all'organizzazione del lavoro, informerà preventivamente e comunque, entro un tempo congruo, le RSU.

Le Parti convengono di voler istituire ed avviare le Commissioni Tecniche Bilaterali non negoziali, già previste nel CIA del 2018, in tema di Formazione (progetti di formazione finanziata anche al fine di approfondire ulteriori eventuali necessità formative) e Sicurezza (accrescere la cultura della sicurezza in azienda e a condividere le attività svolte da RLS e Azienda nei diversi siti).

Le suddette Commissioni saranno a livello di Coordinamento Nazionale e 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;

Inoltre le Parti convengono che entro il mese di settembre 2023 sarà istituita, sempre a livello nazionale, la Commissione bilaterale tecnica e non negoziale in tema di "Formazione, professionalità e competenze" che, sulla base di un nuovo modello di organizzazione aziendale del lavoro, analizzerà il sistema di competenze e dei

Handwritten notes in the left margin: a large 'R', a signature, and other illegible marks.

Vertical handwritten notes in the right margin, including several signatures and initials.

Handwritten notes at the bottom of the page, including the number '25' and several signatures.



AA Ky Helms Pans

Risulta evidente come, in un contesto così variabile, sia fondamentale continuare ad 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 necessaria a garantire la competitività sul mercato, 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.

### A) CICLO CONTINUO

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

Ferma restando l'esigibilità degli istituti contrattuali già previsti dal vigente CCNL industria Alimentare e dal presente integrativo, le Parti confermano l'utilizzo del ciclo continuo (schema 20 turni a 4 squadre) come modello organizzativo principale all'interno della filiera.

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 industria alimentare e con applicazione degli accordi di sito.

Ai sensi del vigente CCNL industria Alimentare, l'Azienda e RSU di ogni singolo sito si confronteranno tempestivamente, e comunque entro un tempo congruo con il budget dei volumi di produzione previsti per l'anno di riferimento, ai fini dell'articolazione del calendario produttivo annuale ed al conseguente avvio del sistema di turnazione.

Qualora non si pervenga ad un'intesa tra le Parti, la tematica sarà oggetto di ulteriore confronto, con le segreterie territoriali e le RSU del sito interessato, da esaurirsi entro un tempo compatibile con le esigenze produttive e di mercato.

AA  
Ky  
Helms  
Pans

AA Ky Helms Pans

In caso di mancata intesa anche a livello territoriale, troveranno applicazione lo schema di turnazione coerente con le esigenze aziendali e le condizioni economiche medie sottoscritte nell'ultima intesa in materia nel sito in questione.

Infine, le Parti si danno reciproco atto di esaminare e eventualmente definire schemi di turnazione anche diversamente 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 industria alimentare "Flessibilità degli orari".

Le parti confermano quindi che l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore / della singola lavoratrice 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 industria Alimentare, si confermano le indennità in essere, fino al raggiungimento delle 88 ore individuali, così come di seguito riportate:

- per il 1° sabato effettuata nel turno notturno, il lavoratore/la lavoratrice percepirà l'importo di 25,00 Euro lordi (euro venticinque/00);
- per il 2° sabato effettuato nel turno notturno il lavoratore/la lavoratrice percepirà l'importo di 28,00 Euro lordi (euro ventotto/00);
- per il 3° sabato effettuato nel turno notturno il lavoratore/la lavoratrice 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 industria alimentare, Direzione aziendale e Rsu.

## C) LAVORO STRAORDINARIO

Le parti confermano che, in ragione della specificità del mercato di riferimento e della forte variabilità dell'esigenze produttive e di vendita, il limite di ore annuo pro-capite previsto dal comma 51 art. 31 CCNL industria alimentare, sia elevato a 120 ore annue pro-capite, con applicazione delle maggiorazioni già previste dallo stesso.

#### D) CONTINUITA' PRODUTTIVA E RIPOSI 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.

In tutti e 3 gli stabilimenti, a partire dal 1° ottobre 2023 il valore del ticket restaurant per il solo turno notturno aumenterà dal valore di 5,00 euro al valore di 6,00 euro; a partire dal 1° settembre 2024 il valore di 6,00 euro varrà per tutte le tipologie di turno.

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. 4 - OCCUPAZIONE

L'Azienda conferma la politica di inserimento occupazionale già sperimentata con successo negli ultimi anni.

Le Parti condividono che la qualità dell'occupazione e delle produzioni sono fattori indissolubili per incrementare la competitività aziendale e, allo stesso tempo, garantire sempre migliori condizioni di vita e di lavoro dove la qualità e la sicurezza alimentare sono valori primari.

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 diverse tipologie di impiego (cosiddetto sistema delle "vasche comunicanti"), a fronte del possesso di competenze coerenti con le esigenze tecnico produttive ed organizzative e dell'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore/ della singola lavoratrice.

MA AF Silvia P...

Nel contesto sopra descritto, le parti a livello di sito, ogni anno si confronteranno, sulla verifica della congruità degli organici, sul turn over e sui relativi eventuali processi di stabilizzazione, anche con riferimento al periodo di stagionalità, nonché su specifiche e contingenti esigenze organizzative aziendali al di fuori del periodo di stagionalità (a titolo esemplificativo e non esaustivo, legate alle esigenze di export, training, ecc.).

All'interno della riunione di Coordinamento nazionale verrà data specifica informativa con la finalità di rappresentare le situazioni già illustrate a livello di singolo sito con la RSU.

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 attraverso l'utilizzo della piattaforma aziendale denominata HOPS. 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. 5 – 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 lavoratori/le lavoratrici di ogni singola area a garanzia della continuità delle attività produttive previste, in relazione alle esigenze tecniche organizzative e produttive.

Fermo restando la facoltà delle richieste individuali nell'arco dell'anno, nel periodo compreso da ottobre a febbraio inclusi, fatta eccezione per le chiusure di fine anno (tra il 20 dicembre al 9 gennaio), anche nell'ottica di favorire la fruizione effettiva della spettanza contrattuale annuale, le Parti concordano che saranno calendarizzati e fruiti ulteriori 6 giorni di ferie, anche non consecutivi, conciliando le esigenze aziendali con quelle del singolo lavoratore/della singola lavoratrice. Le modalità per la fruizione di cui sopra saranno esaminate a livello locale, di norma entro il mese di febbraio di ciascun anno, anche attraverso la previsione di una pianificazione aziendale di fruizione individuale del maturando annuo.

CA  
G  
Z  
MS  
L

3  
E  
AM  
P  
D  
X  
M  
P  
R

205  
ce  
L  
G  
L  
A  
R

AA AB  
Infine, nell'ottica di abbattere il monte residuo ferie maturato e non fruito anni precedenti, l'Azienda, in ragione delle sue esigenze produttive, definirà, previo esame a livello locale con la RSU, di anno in anno, piani gradualmente di smaltimento ferie e ROL anni precedenti per i lavoratori e le lavoratrici con residui importanti (almeno 15 giorni).

CC  
Art. 6 – CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Le Parti, consapevoli che il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici non afferisce esclusivamente alla prestazione lavorativa ma si alimenta anche attraverso iniziative che pongono il lavoratore e la lavoratrice al centro e che vadano a favorire la conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali, concordano nel creare le condizioni che permettano la piena espressione di tali principi.

Le Parti, ad integrazione di quanto già previsto dal precedente integrativo 2018 e a modifica di intese locali già esistenti, confermano/concordano i seguenti trattamenti:

RT  
• Permessi:

- 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;
- si riconoscono i permessi retribuiti previsti in caso di decesso del coniuge o di un parente di secondo grado, anche nel caso di decesso di un affine;
- si riconoscono 4 ore annue retribuite, anche frazionabili, di permesso per visite specialistiche personali per lo svolgimento di visite e cure, previa presentazione apposita certificazione medica;
- si riconoscono due mezze giornate retribuite aggiuntive quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL, da utilizzare complessivamente all'anno per le casistiche ivi indicate:

- 1) permessi speciali per visite pediatriche e specialistiche per figli fino ai 14 anni previa presentazione apposita certificazione medica attestante la visita del/la bambino/a e l'accompagnamento dello/a stesso/a;

- 2) permessi speciali per l'assistenza ai genitori anziani previa presentazione apposita certificazione medica;
- 3) permessi speciali per l'inserimento al nido di bambini fino a 3 anni di età, previa presentazione apposita certificazione rilasciata dall'istituto.
- estensione dei trattamenti e delle disposizioni previste per i coniugati anche alle unioni civili previste dalla legge Cirinnà (l.78/2016) e convivenze di fatto risultati dallo stato di residenza allegato;
  - Permessi nascita figli: Ai padri vengono concessi 10 giorni retribuiti di congedo di paternità ("congedo paternità addizionale") aggiuntivi rispetto al congedo di paternità obbligatorio previsto per legge, da usufruirsi entro un anno dalla nascita/ingresso in famiglia in caso di adozione. Non subiranno variazione in caso di parto gemellare. I tempi e le modalità di richiesta e fruizione, nonché la documentazione a supporto, saranno oggetto di comunicazione aziendale.
  - Le previsioni di cui sopra ("congedo paternità obbligatorio" e "congedo paternità addizionale" per un totale di 22 giorni) si estendono anche ai Lavoratori e alle Lavoratrici che svolgono di fatto funzioni genitoriali in modo continuativo, anche nell'ambito di coppie omogenitoriali, senza essere riconosciuti legalmente come genitori, ossia in mancanza della registrazione del rapporto di genitorialità presso l'anagrafe o gli altri enti competenti. I tempi e le modalità di richiesta e fruizione, nonché la documentazione a supporto, saranno oggetto di comunicazione aziendale.

L'Azienda si riserva la facoltà di valutare l'assorbimento delle predette condizioni di miglior favore in future previsioni derivante dal rinnovo del CCNL industria alimentare, previa informativa alle Segreterie Nazionali stipulanti.

- Reinserimento al lavoro

I Lavoratori e le Lavoratrici neo-genitori, al rientro da periodi di congedo di maternità e/o paternità continuativi di durata superiore a 5 mesi, potranno accedere a un programma di mentoring aziendale volto a facilitare il rientro e accelerare il processo di acquisizione dei cambiamenti avvenuti nel frattempo in azienda.

- Convenzioni: Possibilità di utilizzo della piattaforma aziendale dedicata alle convenzioni per accedere a sconti per lavoratori/lavoratrici e familiari.
- Benessere psicologico: l'Azienda conferma a suo carico l'attivazione del servizio di assistenza e sostegno psicologico telefonico e virtuale (completamente anonimo) per i propri lavoratori e lavoratrici ed esteso anche ai familiari;

- AA AA Anna Maria
- Timbratura: esclusivamente per il personale di sede di direzione generale, si conferma l'eliminazione della timbratura in entrata e uscita ai fini della rilevazione dell'orario di lavoro.
  - Banca ore solidale: Le Parti concordano di introdurre, in via sperimentale per la durata del presente accordo, lo strumento ferie e ROL c.d. solidali per favorire la solidarietà collettiva tra i colleghi. La cessione delle ferie e ROL solidali (di seguito definita come "Banca ore Solidale") è uno strumento previsto dal D. lgs 151/2015 e si concorda quanto segue:
    - a) I casi in cui è ammesso l'utilizzo delle ore accantonate nella Banca Ore Solidale sono, come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal d. lgs 151/2015: 1) gravi situazioni di assistenza nei confronti di figli e/o genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016 che necessitano di cure costanti previa presentazione di idonea certificazione.
    - b) della Banca Ore Solidale presuppone che il lavoratore/la lavoratrice richiedente e fruitore abbia esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili, e che, trovandosi nella condizioni di cui al punto a), faccia richiesta all'Azienda con relativo numero di giorni previsti.
    - c) La cessione è effettuata su base volontaria e a titolo gratuito e riguarda le quote di ROL e ferie accumulate ancora nella disponibilità del lavoratore/della lavoratrice cedente; in particolare, le quote di ferie aggiuntive o di ROL cedibili sono quelle accantonate per le quali non è stata già versata la contribuzione previdenziale;
    - d) Le quote di ferie aggiuntive e di ROL cedute e confluite nella Banca Ore Solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore/dalla lavoratrice cedente al momento della cessione; la somma totale determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore /della lavoratrice fruitrice dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso al quale il fruitore/la fruitrice avrà diritto;
    - e) Le ore sono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruitre dal lavoratore beneficiario/dalla lavoratrice beneficiaria;
    - f) Le quote di ferie e/o ROL cedute e fruitre non potranno essere inferiori ad unità oraria e non frazionabile;

L'attivazione della Banca Ore Solidale avverrà dal momento in cui saranno completati e attivati tutti i dettagli tecnici da parte dell'Azienda che ne comunicherà l'attivazione

con le relative istruzioni operative (modalità di manifestazione della volontà di cedere i propri permessi, modalità di comunicazione della necessità di fruizione, ecc.).

In relazione alla gravità della situazione, l'Azienda si riserva la facoltà di contribuire a sua volta.

## Art 7 - FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Le Parti sono consapevoli della necessità di un continuo e costante investimento sull'acquisizione e aggiornamento delle competenze, come leva di preparazione al cambiamento e all'adattabilità in un contesto in veloce continua evoluzione. La formazione, in tutte le sue forme, permette di acquisire nuove competenze e rafforzare quelle già acquisite attraverso, quindi, percorsi di sviluppo professionale anche in linea con all'evoluzione tecnologica, organizzativa e dei processi di lavoro.

L'Azienda continua nel proprio impegno a progettare e realizzare iniziative di formazione sulle competenze trasversali, per supportare lavoratori e lavoratrici nello sviluppo delle proprie capacità manageriali e di leadership e nella gestione delle risorse umane a prescindere dalle funzioni organizzative di appartenenza. In questo quadro tutti i people manager sono coinvolti in iniziative formative sul tema del people management, inoltre l'Azienda realizza percorsi di coaching e di mentoring per supportare i percorsi di sviluppo professionale e garantisce l'accesso a tutti i dipendenti ad una piattaforma di formazione on line sempre accessibile e senza limiti di fruizione. Sono infine realizzate alcune attività di sviluppo rivolte a specifiche funzioni aziendali per sviluppare le competenze funzionali, come una Academy rivolta alla funzione sales e un percorso specifico per la funzione marketing.

Con particolare attenzione all'area industriale, l'Azienda ribadisce il proprio impegno a prevedere percorsi di formazione tecnica e specialistica, anche on the job, e percorsi specifici anche di soft skills nell'ambito di programmi allineati alla metodologia dell'Asahi Way, volto allo sviluppo e al consolidamento delle professionalità che pone le persone al centro. Tale approccio risulta essere sempre più integrato con le esigenze gestionali e organizzative e mira al coinvolgimento congiunto di tutte le funzioni aziendali.

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.

Visto il rafforzamento e l'accelerazione che il gruppo vuole dare al modello dell'Asahi Way come parte integrante del modello organizzativo dei plant, con la diffusione di una mentalità "zero perdite", le Parti concordano nel superare definitivamente il c.d. premio WCM a partire dall'annualità 2023 (pagamento 2024). Resta, pertanto, fermo il pagamento del suddetto premio WCM relativo all'annualità 2022 (pagamento 2023).

Sulla base di un nuovo modello di organizzazione del lavoro definito dall'Azienda in linea anche con le previsioni previste dal CCNL industria alimentare, la Commissione "Formazione, Professionalità e Competenze" analizzerà il sistema di competenze e dei conseguenti meccanismi di valorizzazione delle stesse rivolto a tutta la popolazione operaia, partendo dal reparto packaging.

L'analisi della Commissione dovrà tener conto dei risultati del cosiddetto "Programma Pilota" che vedrà coinvolta la linea 2 del reparto Packaging dello stabilimento di Roma.

L'Azienda, con l'obiettivo di raggiungere i livelli di efficienza ottimali, a partire dal mese di marzo corrente anno, ha deciso di avviare sulla suddetta linea di confezionamento un nuovo modello organizzativo per creare una organizzazione autonoma attraverso lo sviluppo delle competenze tecniche e gestionali, anche grazie all'introduzione di una nuova figura professionale dedicata a ciascun turno.

A valle del positivo esito della sperimentazione del programma pilota (indicativamente al termine del primo trimestre del 2024), l'Azienda prevede di estendere tale modello anche alle altre linee di confezionamento degli stabilimenti con gradualità nel corso dei prossimi anni.

Il processo sarà coadiuvato dall'utilizzo di tool digitali sia quali mezzo per effettuare la formazione che quale "archivio" personale in grado di fungere da libretto formativo individuale.

#### **Art. 8 - APPALTI**

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

AA AB Lela Png  
La Direzione Aziendale comunicherà, in via preventiva, alle RSU informazioni sugli appalti in corso nel rispetto delle norme di legge e di CCNL industria alimentare. Inoltre, a fronte di eventuali futuri internalizzazioni/esternalizzazioni, l'Azienda comunicherà in via preventiva alla RSU, le iniziative da intraprendere, nel rispetto delle norme di legge e del CCNL industria alimentare.

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 industria alimentare.

L'Azienda ribadisce la possibilità per la RSU di stabilimenti di segnalare eventuali inadempimenti da parte delle ditte appaltatrici per opportune verifiche ed interventi aziendali.

#### Art. 9 – SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE

L'attenzione verso l'ambiente, la salute, 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.

L'Azienda ribadisce il rispetto e la piena applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente, da sempre considerato un elemento imprescindibile della cultura aziendale avvalorato anche dalle certificazioni ISO 45001(Sicurezza sul lavoro) e 14001 (Ambiente) conseguite sui 3 Stabilimenti produttivi.

L'azienda proseguirà le attività già in essere in materia di iniziative formative relative a temi di igiene e sicurezza.

I rischi potenziali presenti in ogni sito sono mappati oltre che nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) anche in apposito registro (*Risk register*), monitorati ed oggetto di piani di azione finalizzati all'eliminazione/riduzione degli stessi compatibilmente con la relativa fattibilità tecnica.

A tal fine l'RSPP e gli RLS saranno invitati a partecipare ad una delle 2 riunioni annuali del Coordinamento nell'ambito di un approfondimento sul tema sicurezza.

Handwritten signature in blue ink at the top right of the page.

A conferma dell'importanza e il focus verso la sicurezza, l'Azienda ha deciso di investire in un programma cross funzionale denominato *La sicurezza inizia con me! Mi prendo cura di me, mi prendo cura di te* che vedrà coinvolte tutte le persone di Birra Peroni per i prossimi anni in modo tale che possano vivere la sicurezza come un valore che caratterizza la vita quotidiana prendendosi cura di se stessi e degli altri. Il programma si basa su quattro *drivers* fondamentali:

1. Definizione dei 8 standard di sicurezza negli stabilimenti (*Big8*): *Lock-out Tag-out* (LOTO), Gestione contractors, gestione carrelli elevatori e flussi magazzini, lavori in altezza, lavori spazi confinati, lavori in solitario, gestione prodotti chimici, guida sicura;
2. Creazione della nostra leadership sulla sicurezza: ogni persona è leader nella sicurezza personale e può far la differenza;
3. Comunicazione della cultura della sicurezza: attraverso newsletter, bacheche, comunicazioni ad hoc dedicate ai lavoratori e alle lavoratrici per sensibilizzare sulle tematiche inerenti la sicurezza e rendere ognuno/a protagonista di questo viaggio;
4. Condivisione della responsabilità e dei comportamenti basati sulla sicurezza.

Il programma prevede, oltre alla formazione prevista ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m. i. la partecipazione in percorsi formativi aggiuntivi partendo dai leadership team aziendali fino ad arrivare a tutti i lavoratori entro il 2024. La formazione – oltre agli aspetti tecnici – è focalizzata sul trasferimento di competenze necessarie ad accrescere il valore della prevenzione, acquisendo consapevolezza sui potenziali rischi presenti sul posto di lavoro e a migliorare il proprio benessere personale e lavorativo, diffondendo quindi la “cultura della sicurezza”.

Un altro importante tassello raggiunto in questa area è quella relativa al lancio del tool chiamato BBS (Behavior Based Safety), uno strumento nato come pilota sullo stabilimento di Roma e in poco tempo esteso a tutta l'azienda e che permette a ciascun lavoratore e lavoratrice di segnalare – in forma anonima - in maniera semplice e immediata eventuali comportamenti non sicuri richiedendo quindi un coinvolgimento attivo da parte di tutti. Nel corso del 2022, grazie alla maggiore consapevolezza e alla semplicità del tool sono state segnalate più del doppio delle osservazioni rispetto al 2021, con l'obiettivo di raggiungere “zero infortuni” in tutti i siti aziendali.

Le parti concordano che saranno previsti dei momenti di monitoraggio del sopra indicato programma e condivisione dei risultati rispetto ai BBS e alle azioni messe in campo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

all'interno delle riunioni periodiche tra il RLS, medico competente, RSPP e ASPP di ciascun stabilimento, che avverranno due volte l'anno.

L'Azienda, nel confermare l'importanza del ruolo degli RSL come agenti volti a contribuire alla cultura della sicurezza e salvaguardia ambientale, su richiesta delle OO.SS. e in accordo con il RSPP, incrementerà di ulteriori 8 ore annue le attività formative (organizzate e tenute da personale interno) che vedranno coinvolti gli RLS con focus su tematiche e argomenti di rilevanza specifica.

Dopo l'attivazione, in via sperimentale, nel 2019, del sistema di "lavaggio e sanificazione" degli indumenti di lavoro, l'Azienda ha deciso di confermare il servizio per la vigenza del presente contratto, riservandosi altresì la facoltà di disciplinare il lavaggio e la sanificazione, con costo a carico azienda, a mezzo di Regolamenti aziendali da emanarsi nei siti produttivi.

Le Parti, nel comune obiettivo di valorizzare il tema della sicurezza e ambiente, concordano sull'opportunità di organizzare, all'interno della "settimana nazionale della sicurezza", una giornata della sicurezza coincidente con il 28 aprile, giornata mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro istituita dall'ILO, nelle modalità che saranno definite ogni anno dalla direzione aziendale.

Infine, relativamente alla analisi delle condizioni microclimatiche degli ambienti di lavoro presenti nei vari siti, nell'ottica di un sempre continuo miglioramento delle condizioni e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le Parti concordano di istituire delle commissioni tecniche paritetiche non negoziali (composte da azienda, RSPP, RLS e RSU) negli stabilimenti, con il compito di analizzare le relative misure preventive e correttive e avanzare proposte e soluzioni condivise.

L'Azienda analizzerà i risultati emersi dalle predette Commissioni, in un quadro complessivo di sostenibilità economica, dandone informazione nel corso delle informative annuali.

#### **Art. 10 - 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 confermano che, come previsto dall'Accordo del 27/07/2018 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.

MA AG delo Nov

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.

La 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.

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

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 e Supply Chain della Sede.

Per "Commercial" si intende la "Commercial Company", che comprende, allo stato, i seguenti dipartimenti: Sales, Trade Marketing, Marketing & Innovation, Strategy & Business Development, Finance, Risorse Umane, Corporate Affairs.

Il premio nel suo complesso è così definito:

- Parametro economico (PE), comune sia per l'area ISC che l'area Commercial nella misura del 30%;
- Parametro gestionale (PG), legato ad obiettivi di carattere gestionale differenziato tra area ISC e area Commercial sulla base di indicatori specifici, nella misura del 70%.

1) Parametri ed Obiettivi

PE: Parametro economico (30%)

Il parametro economico rappresenta il rapporto in percentuale tra EBIT (budget) e Fatturato Netto (budget), dove:

MA AJ [Signature] [Signature]  
il *Fatturato Netto (NPR)* = fatturato lordo birra al netto degli sconti commerciali e dell'imposta di Fabbricazione/ Accisa, e:

*l'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.

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

-----  
Fatturato Netto (Budget)

Il PE è correlato ad indici di conseguimento del budget, quindi variabile di anno in anno, e si articola come di seguito indicato:

al raggiungimento del 85 % del budget = pagamento del 50% del PE

al raggiungimento del 90% del budget = pagamento del 75% del PE

al raggiungimento del 100% del budget: = pagamento del 100% del PE

Qualora il risultato del EBIT sul fatturato netto fosse inferiore all'85%, non sarà corrisposta alcuna erogazione della parte economica del premio.

Si prevede che il livello del valore del premio sia calcolato secondo una proporzionalità diretta rispetto al target prefissato.

#### PG: Parametro Gestionale (70%)

Come sopra descritto, 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, legati alle 4P della Strategia aziendale e riferiti allo stabilimento stesso, definendo anche l'articolazione di proporzionali percentuali spettanti in caso di parziale raggiungimento degli obiettivi. A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Profitto* (produttività, Factory Efficiency (FE), Macro extract losses (MEL), Qualità); *Pianeta* (waste, consumo acqua, consumo energia); *Persone* (sicurezza, gestione ferie); *Portfolio*

MA AL della P... Z

- 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.

Per l'anno 2023, il valore a budget del Parametro economico sarà comunicato, in via eccezionale, entro il corrente mese di maggio. Per gli anni successivi, il valore a budget sarà comunicato dall'Azienda alle RSU di norma entro il mese di marzo mentre gli obiettivi del parametro Gestionale saranno oggetto di apposita definizione tra le Parti entro il mese di aprile.

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 2023 – 31 dicembre 2025), sarà costituito dai seguenti importi:

Il Premio per Commercial sarà:

Anno 2023: € 2.455,00 lordi

Anno 2024: € 2.585,00 lordi

Anno 2025: € 2.715,00 lordi

il premio per ISC sarà:

Anno 2023: € 2.595,00 lordi

Anno 2024: € 2.725,00 lordi

Anno 2025: € 2.855,00 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 assunto a tempo indeterminato (non in prova) in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

Handwritten notes on the left margin.

Handwritten notes on the right margin.

Handwritten notes on the left margin.

Handwritten notes on the left margin.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

MA Af lila Dima

A tale premio hanno altresì diritto le lavoratrici ed i lavoratori con contratto 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, purchè in forza alla data di erogazione del premio.

Gli importi del premio saranno erogati per tutte le fattispecie 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 sarà definito ed applicato 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. 12 - WELFARE CONTRATTUALE**

Le Parti, data la positiva adesione registrata nel corso dell'ultimo quadriennio, convengono di confermare un sistema di Welfare orientato all'offerta di beni e servizi, in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia.

Le Parti concordano che il lavoratore/la lavoratrice, 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, individualmente e discrezionalmente, di convertire parte del Premio di Partecipazione in prestazioni o servizi di welfare, anziché come erogazione monetaria, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.U.I.R, attraverso la piattaforma welfare già in uso.

Handwritten marks on the left margin.

Handwritten mark on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

*Handwritten signature at the top of the page.*

Le OO.SS. stimano come favorevole una percentuale pari al 30% delle somme annualmente erogabili come premio di partecipazione, privilegiando le scelte di welfare c.d. sociale (ad esempio, fondo Alifond, servizi connessi all'istruzione e alle attività ricreative, servizi assistenziali e sanitari).

Le RSU potranno proporre eventuali esigenze espresse dai lavoratori nell'individuazione delle tipologie dei beni e servizi di Welfare fruibili, qualora non già presenti nella piattaforma di welfare aziendale.

Qualora il lavoratore/la lavoratrice 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, così come previsto dal Regolamento aziendale.

Il lavoratore/la lavoratrice dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata normalmente entro il mese di marzo dell'anno di erogazione del Premio, attraverso la piattaforma comunicata dalla 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 lavoratore/dalla lavoratrice entro il mese di novembre dell'anno di erogazione del Premio.

Eventuali quote di Premio destinate al Welfare non fruito a tale data (al netto della somma aggiuntiva riconosciuta dall'azienda), 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.

Quanto indicato al capoverso che precede troverà applicazione anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In sede di Informativa annuale, l'Azienda fornirà, in forma aggregata, i dati sull'effettivo utilizzo dei beni e servizi welfare nonché la tipologia di quelli utilizzati.

**Art. 13 – WELFARE C.D. PURO**

Le Parti hanno altresì convenuto di mettere a disposizione, esclusivamente per l'annualità 2023, attraverso la piattaforma welfare già in uso, un valore di welfare pari a € 200,00 a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. L'importo sarà spendibile a partire dal mese di luglio 2023 e inderogabilmente fino a giugno 2024.

Le somme eventualmente non utilizzate non saranno più nella disponibilità del lavoratore/lavoratrice.

*Multiple handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including on the left and right margins and at the bottom.*

