

Addì 6 Ottobre 2006 in Milano, presso la sede di Assolombarda

- le Società del Gruppo Campari (Davide Campari Milano S.p.A. e Campari Italia S.p.A), nelle persone dei Dr. Giorgio Pivetta, Massimo Pergolini, Massimo Tomasoni, con la partecipazione dei Direttori e dei responsabili Risorse Umane delle Unità Produttive, assistiti da Assolombarda nella persona del Sig. Evio Bavoni
- la FAI-CISL nella persona del Signor Gianni Pastrello, la FLAI-CGIL nella persona del Signor Ettore Ronconi e la UILA-UIL nella persona del Signor Pietro Pellegrini
- le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL
- il Coordinamento delle RSU della Davide Campari Milano SpA

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al quadriennio 2006 – 2009.

• Premessa

Nell'ultimo quadriennio le Società del Gruppo Campari sono riuscite a mantenere risultati decisamente positivi nonostante il quadro economico certamente non entusiasmante.

Questi risultati sono stati ottenuti grazie all'impegno delle Risorse Umane, alle buone performances dei marchi gestiti, ma anche grazie ad alcune acquisizioni che il Gruppo ha saputo mettere a segno.

Le maggiori acquisizioni sono state:

- Barbero 1891 con la sua brand principale Aperol
- Skyy Spirits LLC (completamento acquisizione del residuo 30%)
- Teruzzi & Puthod, società vitivinicola toscana
- Glen Grant acquistata dal Gruppo Pernod Ricard

Ma nel quadriennio il Gruppo Campari ha indirizzato i suoi sforzi anche verso:

- acquisizioni dei diritti di commercializzazione di marchi leader di mercato (Grand Marnier, Jack Daniel's ed altri prodotti Brown Forman);
- razionalizzazione delle reti vendita delle diverse Società (da 4 a 2) separando la divisione *spirits* dalla divisione *wines*;
- implementazione del piano di riorganizzazione industriale (chiusura degli stabilimenti di Termoli e di Sesto San Giovanni e messa a regime delle produzioni nel nuovo stabilimento di Novi Ligure, sia dei prodotti provenienti dai siti dismessi che di quelli acquisiti da Diageo);

- investimenti importanti per ripristinare un livello di efficacia competitiva dei marchi acquisiti

Pertanto, come tracciato dal recente progetto di riorganizzazione commerciale, emerge chiara la necessità di configurare anche le realtà produttive in 2 principali aree di business come realtà autonome, operanti con logiche specifiche nel settore di competenza.

Ognuna delle aree di business (*spirits* e *wines*) possiederà struttura autonoma per quel che concerne le funzioni "core" (segnatamente: Marketing, Sales e Finance & Controlling) e "support" (Product Supply Chain) mentre usufruiranno dei "servizi di staff" (Sistemi informativi, Amministrazione, Legale ed HR) forniti ad entrambe dalla Davide Campari Milano SpA.

Questa configurazione è ritenuta la più idonea per affrontare con competitività le sfide del prossimo futuro; infatti oltre alla crescita "esterna", ovvero quella effettuata a mezzo acquisizioni, le 2 aree di business del perimetro Italia (che rappresentano poco meno del 50% del fatturato totale del Gruppo) devono saper decisamente puntare anche alla crescita organica ovvero allo sviluppo più efficace dei marchi consolidati.

Inoltre anche la capacità di costruire valide partnership per la commercializzazione di prodotti affermati e non di proprietà del Gruppo rappresenta una opportunità di sviluppo, così come la capacità di ideare, sviluppare e proporre al mercato nuovi prodotti.

Pertanto le attuali Società del Gruppo Campari Davide Campari Milano SpA e Campari Italia SpA, nonché le future Società eventualmente integrate daranno vita alla "Unità di Business Spirits".

E' previsto che le Società del polo vitivinicolo Tenute Sella & Mosca SpA, Sella & Mosca Commerciale SpA e Teruzzi & Puthod srl daranno invece vita alla "Unità di Business Wines".

Ovviamente per quanto attiene le Relazioni Industriali, le Aziende comunicano che la rappresentanza aziendale è confermata, per entrambe le aree, in capo al Direttore Risorse Umane Italia.

I percorsi di armonizzazione che si rendessero necessarie nelle diverse realtà saranno gradualmente ma assolutamente coerenti con la propria area di business.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

- **Relazioni Industriali**

La progressiva conformazione in due diverse entità di business non inciderà in quello che si identifica come uno degli asset più importanti: l'attuale positivo impianto delle relazioni industriali.

In tal senso viene quindi confermata la prassi aziendale di fornire informazioni puntuali ed esaustive. Al tempo stesso si conviene sull'opportunità che gli incontri sindacali siano costruttivi e produttivi di decisioni, che è auspicio comune siano informate a logiche di coinvolgimento e motivazione, che costituiscono elementi di grande rilievo per favorire disponibilità, consenso e partecipazione.

Appare quindi opportuno, per una prassi positiva delle relazioni industriali, che ogni livello di competenza, a partire ovviamente da quello locale, risulti in grado di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità ed alle problematiche che via via possono presentarsi. E' infatti particolarmente importante che il buon livello delle relazioni trovi puntuale declinazione anche a livello locale.

Le nuove opportunità nascono dal gestire l'approccio delle relazioni industriali con modalità orientate alla diffusione di prassi operative possibilmente condivise. In questo scenario sarà rilevante favorire un'attività di comunicazione e consultazione fra le parti.

Si ribadisce l'importanza del Coordinamento Nazionale delle RSU della Davide Campari Milano SpA, quale organismo sindacale deputato a negoziare la disciplina di materie ed istituti che abbiano rilevanza. A tale livello è altresì demandata la definizione delle logiche di confronto, nonché la funzione di ricerca di coerenze di comportamento utili a prevenire potenziali conflitti.

Si ritiene utile che gli appuntamenti annuali a livello di Coordinamento siano così conformati:

- il primo appuntamento, autunnale, vedrà la partecipazione di entrambe le realtà di business (*Spirits* e *Wines*), rappresentate al massimo livello possibile e, per parte sindacale, il coordinamento delle RSU della Davide Campari Milano SpA e delle RSU di Tenute Sella & Mosca SpA e di Teruzzi & Puthod srl, le strutture provinciali/territoriali assistite dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, UILA-UIL e FLAI-CGIL.

In questo incontro, saranno esposti, da parte dei vertici delle Unità di Business andamenti, programmi e prospettive, il posizionamento a livello nazionale ed internazionale dei propri marchi e la precisazione delle vocazioni produttive.

- il secondo appuntamento, primaverile, sarà invece articolato per singola realtà di business e coinvolgerà sempre i rappresentanti sopra indicati, in due incontri che si terranno separatamente (uno per realtà di business *Spirits* e uno per la realtà di business *Wines*).

In tale occasione, oltre all'informativa annuale con l'esposizione dei risultati dell'anno precedente, verranno affrontate eventuali problematiche sussistenti.

Confermando la prassi aziendale, verranno tra l'altro presentati in questa sede i risultati del Premio di partecipazione, l'andamento dell'occupazione con particolare riferimento a quella femminile e verrà illustrato anche il programma formativo dell'anno .

A livello locale potranno seguire incontri utili per approfondire tematiche peculiari dei singoli siti.

A tali incontri (di approfondimento e di focalizzazione) potranno partecipare, insieme alle RSU locali anche le OO.SS. territoriali.

Lo scopo di tali incontri potrà essere sia esplicativo che decisionale, sempre in coerenza con quanto concordato in sede dei due incontri annuali di cui sopra.

Il coordinamento nazionale RSU sarà composto complessivamente da 1 dipendente per ogni OO.SS. presente per ogni sito; i nominativi dovranno essere comunicati all'Azienda da parte delle OO.SS. nazionali con un congruo anticipo rispetto alla prima convocazione.

Inoltre, per consentire la partecipazione ad assemblee del personale dell'area commerciale, verrà ricavato uno spazio annuale di 2 ore all'interno della riunione di canale prevista alla ripresa delle attività dopo il periodo feriale estivo.

- **Bacheca sindacale elettronica**

In attesa che venga realizzata l'intranet aziendale che avrà una pagina specificamente dedicata alle comunicazioni sindacali, viene temporaneamente mantenuta la prassi in atto in relazione alla quale alla RSU della sede amministrativa di via Turati è concessa la possibilità di raggiungere i dipendenti della Sede e dell'area vendite della Campari Italia SpA direttamente a mezzo e-mail per comunicazioni di convocazione con messaggi contenenti un link a eventuali documenti "virtualmente" affissi alla bacheca sindacale della Sede.

Tale strumento può essere utilizzato solo dai Rappresentanti Sindacali in carica e deve raggiungere solo i dipendenti contenuti nei gruppi predisposti (ovvero tutti i dipendenti ad esclusione dei Dirigenti e Amministratori) della Sede e dell'Area Commerciale.

La diffusione di comunicati, relativi a materia sindacale e di lavoro, deve avvenire, come per la prassi tradizionale, previo invio del documento in visione alla Direzione Risorse Umane.

- **Modelli organizzativi e Gestione degli orari di lavoro**

Le parti ritengono che su questa materia sia stato raggiunto un livello di esperienza tale da poter individuare all'occorrenza gli strumenti da utilizzare per adeguare gli assetti produttivi alla variabilità delle domanda ed attuare modelli organizzativi che permettano di rispondere alle necessità ed opportunità di business.

In merito alle attività stagionali si ritiene opportuno e rispondente alle caratteristiche operative aziendali in materia di contratti di lavoro, i modelli di orario e organizzazione che permettano di cogliere al meglio le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, nell'ottica di stabilizzare, per quanto possibile, l'occupazione.

L'adozione di soluzioni idonee alle diverse necessità dei siti produttivi sarà oggetto di specifici accordi con le RSU di sito, assicurandone la rapida ed efficace attuazione.

Di contro l'Azienda si impegna, al fine di non impattare eccessivamente sulla sfera di relazioni personali dei dipendenti, a richiedere con almeno 9 giorni lavorativa di "preavviso" l'utilizzo dello strumento contrattuale della flessibilità, e con lo stesso periodo la comunicazione di non effettuazione di eventuale flessibilità concordata; sarà cura dell'Azienda aumentare, quando possibile e compatibile con le esigenze produttive, questo periodo di "preavviso".

Si stabilisce che le 72 ore contrattualmente previste per il superamento dell'orario settimanale per ogni anno solare, vengano elevate sino ad un massimo di 96.



ASSOLOMBARDA

Anche la relativa indennità di maggiorazione, prevista nella misura del 20% subirà modifiche secondo la seguente tabella:

ore di superamento	maggiorazione prevista	
Fino a 40 ore	Contrattuale	20%
Da 41 a 64 ore	Maggiorata al	30%
Da 65 a 80 ore	Maggiorata al	32,5%
Da 81 a 96 ore	Maggiorata al	35%

Le suddette maggiorazioni, di miglior favore rispetto al trattamento contrattuale saranno assorbite fino a concorrenza nel caso venissero disposti a qualsiasi livello trattamenti di miglior favore riconducibili alla flessibilità degli orari.

Sempre al fine di utilizzare tutti gli strumenti che producano le più elevate condizioni di flessibilità possibile e la loro gestibilità ottimale (anche al fine di perseguire possibilità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro in coerenza con le esigenze di sviluppo del business) è stabilito che, l'attività annuale di programmazione del godimento delle ferie e dei permessi a livello di sito produttivo, potrà essere rivista nel corso dell'anno in funzione di diversi scenari produttivi.

La fruizione totale del residuo Ferie e RoI è comunque prevista dalla vigente normativa in materia di ricorso ad ammortizzatori sociali.

- **Occupazione e pari opportunità; evoluzione organizzativa e competitività**

Si ribadisce che le prossime sfide che l'Azienda dovrà affrontare riguarderanno:

- ✓ integrazione/ottimizzazione delle strutture a seguito di acquisizioni
- ✓ sviluppo dei prodotti esistenti
- ✓ creazione e diffusione di nuovi prodotti

Quanto sopra esposto sarà realizzabile solo potendo garantire al "sistema azienda" la flessibilità necessaria per conseguire questi obiettivi ricercando congiuntamente in sede locale le possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori.

Pertanto, concordando sulla volontà di privilegiare l'occupazione e ribadendo l'Azienda la propria vocazione industriale come indispensabile per garantire la qualità necessaria all'affermazione dei propri marchi, l'Azienda valuterà, laddove necessario e realizzabile, la possibilità di conversione di contratti a tempo parziale ricorrenti in contratti a tempo indeterminato (con la formula del part-time verticale equivalente) salvaguardando quindi il mantenimento delle professionalità sicuramente utili all'Azienda.

Gli obiettivi di crescita e di efficienza, nonché ragioni di natura sinergica con altre Unità di Business del Gruppo, possono però portare alla necessità di dar corso a nuovi modelli organizzativi i quali saranno oggetto di un processo di consultazione e confronto.

A fronte di eventuali processi di internalizzazione e/o esternalizzazione sarà garantita la necessaria ed indispensabile informativa e consultazione a livello locale e, se necessario a livello di coordinamento nazionale, dove verranno anche esaminate conseguenze ed implicazioni, con particolare attenzione ad ogni tipo di soluzione alternativa che consenta risultati complessivamente analoghi.

L'azienda inoltre, continuerà a svolgere verifiche circa il rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi di riferimento, nonché dei principi del Codice Etico Aziendale da parte dei propri partners., dandone riscontro alle Rsu.

I risultati di tali verifiche potranno formare oggetto di analisi ed approfondimenti fra le parti.

A livello locale le RSU segnaleranno all'azienda eventuali criticità riscontrate, sollecitandone gli eventuali adeguati interventi.

Verrà costituito un apposito gruppo di lavoro composto da rappresentanti aziendali e delle RSU per individuare un percorso e una procedura per l'attivazione di concrete iniziative rivolte all'effettiva parità tra i lavoratori.

- **Formazione e sviluppo professionale**

Negli ultimi anni l'azienda ha elevato considerevolmente l'investimento in formazione, in funzione delle necessità di evoluzione del business.

La formazione intesa come fattore di crescita e sostegno delle attività aziendali è finalizzata anche allo sviluppo delle professionalità dei dipendenti a tutti i livelli di inquadramento coerentemente con le esigenze poste dall'evoluzione aziendale.

In particolare le parti confermano e riconoscono particolare rilevanza alla formazione anche attraverso la realizzazioni di alcuni processi e/o progetti formativi quali:

- ✓ Inserimento professionale: formazione propedeutica e addestramento dei neo-inseriti
- ✓ Lean manufacturing: progetto di efficienza dell'intero ciclo produttivo (implementando la polifunzionalità e polivalenza del personale di produzione e manutenzione) dalla pianificazione alla spedizione che passa attraverso:
 - l'implementazione di software ed analisi di KPI per la misura oggettiva delle performances della linea di produzione e delle causali delle fermate
 - analisi ed applicazione di tecniche "lean" a team interfunzionali di produzione e manutenzione
 - coinvolgimento e valorizzazione del personale operativo
 - analisi delle competenze attualmente possedute e sviluppo di quelle necessarie
- ✓ Formazione motivazionale alla sicurezza: progetto formativo gradualmente esportato in tutte le UP che prevede:
 - acquisizione di piena consapevolezza funzionale del proprio ruolo per la sicurezza
 - acquisizione di tecniche comunicative per sostenere la sicurezza
 - acquisizione della consapevolezza delle modalità di genesi del rischio e del proprio ruolo per controllarle e limitarle



ASSOLOMBARDA

Le parti, dandosi atto dell'importanza della valorizzazione delle risorse umane e dell'importanza della formazione "trasversale" quindi non squisitamente ed esclusivamente tecnica ovvero basata solo sulle conoscenze necessarie per l'espletamento del proprio ruolo, concordano nel porre in essere a titolo sperimentale e per la vigenza del presente contratto, iniziative formative condivise su temi di "cultura generale e trasversale" quali ad es: lingue, utilizzo di pacchetti informatici, utilizzo di internet, nonché anche formazione alla prevenzione e al primo soccorso.

Le parti concordano che lo svolgimento di tali attività formative dovrà essere finanziato prioritariamente mediante risorse pubbliche messe a disposizione a livello comunitario e/o nazionale e/o regionale.

La ripartizione del tempo necessario a questa tipologia di formazione potrà essere condivisa fino a proporzioni del 50% fra l'Azienda ed il lavoratore interessato (utilizzando ore di riduzione di orario di lavoro e/o ferie). In caso di richieste da parte dei lavoratori di percorsi formativi non coerenti con l'attività professionale, gli stessi devono essere congiuntamente concordati e saranno possibili se residueranno fondi dopo la soddisfazione dei percorsi inerenti all'attività professionale ed effettuati al di fuori del normale orario di lavoro.

Rimane immutata la possibilità per l'Azienda di erogare formazione di altro tipo (formazione manageriale, formazione specifica e tecnica) con le consuete modalità.

Per quanto concerne lo sviluppo professionale, preso atto che il sistema di inquadramento e di classificazione attuale non risulta sufficientemente funzionale all'esigenza delle Società del Gruppo Campari di poter valorizzare le sue risorse umane e riconoscere loro quanto dovuto in funzione di prestazioni professionali più complete, si stabilisce l'introduzione di una indennità di "sviluppo professionale" per i lavoratori di 4° livello che, a seguito dell'attuazione del processo di "lean manufacturing" all'interno del sito produttivo siano considerati completamente formati sulla "matrice di polivalenza".

La Commissione bilaterale, conformata nell'integrativo precedente, potrà individuare ulteriori percorsi che coinvolgano altre aree professionali.

Lo step intermedio" fra i livelli contrattuali 4° e 3°, rilevabile con trasparenza con le modalità esposte, vale il 50% della differenza retributiva contrattualmente prevista (somma di minimo contrattuale + contingenza) e deve considerarsi quale anticipazione di eventuali interventi normativi a livello di CCNL, prevedendo quindi l'assorbibilità fino a concorrenza della cifra erogata nel caso di futura declaratoria contrattuale sovrapponibile.

In un momento successivo le parti si incontreranno a livello locale per l'analisi e la condivisione dei risultati di output del progetto.

Le parti convengono di impegnare 2 ore di formazione a favore dei lavoratori neo assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutela e rappresentanza, accordi aziendali, assistenza sanitaria e previdenza integrativa).

• **Sicurezza sul lavoro**

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per il Gruppo.

Gli sforzi degli ultimi anni non hanno riguardato esclusivamente la messa a norma di tutti i siti produttivi, peraltro oggi raggiunta, ma hanno interessato anche la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili dei servizi di Prevenzione e Protezione.

Sono state attuate anche alcune iniziative sul piano della salute e prevenzione con forte valenza sociale quali:

- vaccinazione antinfluenzale
- vaccinazione antitetanica
- vaccinazione anti-epatite A (per lavoratori interessati da trasferte internazionali)

Le parti concordano che la miglior strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un'adeguata e tempestiva informazione oltre che da una indispensabile e continua formazione.

• **Premio di partecipazione ai risultati – Modalità ed ambito di applicazione**

Le parti concordano di confermare per il quadriennio 2006-2009 il Premio di Partecipazione ai risultati, istituito ai sensi e per gli effetti del punto 3) del capitolo Assetti Contrattuali dell'Accordo Interconfederale del 23/07/1993, confermato dal Protocollo del 01/02/1999, così come recepito dall'art. 55 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, indirizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

L'importo del premio relativo all'erogazione nel quadriennio di riferimento è stabilito nella misura che risulta dalle seguenti tabelle:

Area di business "Spirits"					
Anno	2006	2007	2008	2009	Totale
Importo del premio	1.450	1.500	1.550	1.700	6.200

Le parti convengono che il valore del premio sarà articolato su due parametri presi a riferimento: il primo legato alla redditività del Gruppo ed il secondo legato a parametri gestionali di ogni singolo sito produttivo.

Ognuno dei due parametri avrà un peso percentuale pari al 50% del totale.

Per ognuno dei parametri presi in considerazione è prevista la possibilità di raggiungimento del Premio con una soglia di ingresso pari al 94% dell'obiettivo e con un tetto del 106% come da tabella di seguito riportata.



ASSOLOMBARDA

Per quanto riguarda il parametro di **Redditività** le parti ritengono di confermare il parametro utilizzato in passato, ovvero il **Margine Operativo Lordo di Gruppo (Perimetro Italia)**.

Nell'incontro annuale autunnale di Coordinamento, l'Azienda comunicherà l'importo del **Margine Operativo Lordo** previsto a budget per l'anno seguente.

Tale valore corrisponderà all'obiettivo 100 dell'importo della parte legata alla Redditività (parametro di Redditività).

Eventuali scostamenti dal valore di budget (sia in positivo che in negativo) incideranno percentualmente sul premio sino ad un aumento max del 15% del valore del premio (incremento del 6% del MOL) ed in riduzione sino al valore dell' 85% (soglia minima di ingresso) determinata da una riduzione del 6% del MOL.

Il **Parametro Gestionale** (50% del valore totale del Premio di Partecipazione ai risultati) verrà identificato nelle diverse Unità Produttive del Gruppo e dovrà comprendere un indicatore di produttività ed un indicatore di qualità con un peso minimo del 20% per ogni indicatore: è possibile, a livello locale valutare la possibilità di introdurre un ulteriore indicatore gestionale.

L'indicatore di produttività sarà rappresentato dal rapporto tra:

produzione complessiva (in pezzi o in litri) prevista a budget

e

organico totale previsto a budget (totale ore teoriche imp. e operai) stimato per la realizzazione

Eventuali scostamenti dal valore di budget (sia in positivo che in negativo) incideranno percentualmente sul parametro sino ad un aumento max del 15% del valore del premio (incremento del 6% ed oltre del valore 100) ed in riduzione sino al valore dell' 85% (soglia minima di ingresso) determinata da una riduzione del 6% del valore 100.

Entro il primo quadrimestre di ogni anno le parti, a livello locale, s'incontreranno per definire gli obiettivi di produttività.

Qualora, entro i tempi indicati, non si pervenga ad un'intesa, a fronte di uno scenario immutato, le condizioni economiche di riferimento per la modalità organizzativa cui si farà ricorso saranno quelle concordate tra le Parti nell'ultima intesa sulla materia.

Per modalità organizzative mai applicate nel Sito e per le quali non vi siano condizioni di riferimento, qualora localmente non sia possibile definire le condizioni applicative, in sede di Coordinamento Nazionale verranno ricercati gli indirizzi più idonei alla soluzione delle problematiche emerse.

Per quanto concerne il personale della sede il premio di produttività sarà determinato utilizzando la media dei risultati raggiunti nei vari stabilimenti ed assegnando agli stessi un peso relativo in funzione di fatturato ed organici.

- **Modalità di erogazione del Premio di Partecipazione**

Al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati verrà erogato il Premio, maturato per ratei di competenza individuali, in un'unica soluzione con le competenze del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il diritto alla corresponsione del Premio è individuato in un minimo di due mesi di dipendenza anche non continuativi; il Premio spetterà pertanto ai lavoratori a tempo indeterminato, determinato e anche temporanei purchè sia soddisfatto il requisito di dipendenza minima di due mesi e la risoluzione non sia intervenuta a causa di dimissioni volontarie.

Il Premio verrà corrisposto anche ai lavoratori assunti con contratti di inserimento o di apprendistato professionalizzante.

Le parti hanno inteso definire gli importi del Premio di Partecipazione ai Risultati in senso omnicomprendivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno atto, ai sensi della 'art.1 della Legge n. 297/1982, che l'importo del suddetto Premio è escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 e della Legge 135/97, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda stessa per tutti gli altri destinatari.

- **Assicurazione sanitaria**

Coerentemente a quanto espresso nell'ultimo punto, è prevista, nell'arco di vigenza del presente accordo, la creazione di un piano di assistenza sanitaria.

Questo piano è riservato ai tutto il personale a tempo indeterminato (con qualifica di inquadramento diversa da "quadro") ed è inteso realizzabile su base volontaria.

La decorrenza del piano è fissata al 01.01.2008 ed il costo, fissato in 400 €, è da ripartire al 75% a carico azienda (300 €) e per il 25% a carico del dipendente (100 €).

Qualora la contrattazione collettiva nazionale istituisse analoghi istituti, le Parti si incontreranno a tal proposito per adottare le necessarie misure correttive atte a mantenere inalterati i costi a carico dell'Azienda.

- **Scadenza**

Il presente accordo scadrà il 31.12.2009.



ASSOLOMBARDA

• **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica alle aziende del Gruppo Campari al momento della sottoscrizione dello stesso, facenti parte dell' Area di Business "Spirits", sia dell'area produttiva che dell'area commerciale.

Per le Aziende eventualmente acquisite e/o integrate nel periodo di vigenza dell'accordo, verranno effettuati appositi incontri per concordare il percorso di integrazione.

Considerata la complessità della configurazione del Gruppo Campari, qualora durante il quadriennio di validità del presente accordo sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL insieme ad Assolombarda saranno garanti delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali eventuali controversie interpretative.

Per quanto non espressamente mutato dal presente accordo, vale quanto indicato negli accordi precedenti.

p. ASSOLOMBARDA

p. GRUPPO CAMPARI

p. FAI - CISL (Nazionali)

p. FLAI - CGIL (Nazionali)

p. UILA - UIL (Nazionali)

p. FAI - CISL (Provinciali)

p. FLAI - CGIL (Provinciali)

p. UILA - UIL (Provinciali)

p. le R.S.U.

Elisabetta Colera