

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

- le Società del Gruppo Campari Tenute Sella & Mosca SpA e Teruzzi & Puthod srl, nelle persone dei Dr. Giorgio Pivetta, Massimo Pergolini, Massimo Tomasoni, 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
- e le RSU delle Società

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

- **Premessa**

Nell'ultimo quadriennio le Società del Gruppo Campari (dal quale sono state acquisite le Società di cui sopra), 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.

Mentre 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”, è 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.

Si ritiene utile che gli appuntamenti annuali 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 provinciale/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.

• **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 della 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.

Per quanto concerne il fabbisogno di personale stagionale è confermato il diritto di precedenza alla riassunzione di coloro che siano già stati impiegati in precedenza dalle Aziende per il disimpegno di mansioni analoghe.

La riassunzione avverrà a condizioni di inquadramento e di retribuzione analoghe alle precedenti.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato le Aziende garantiranno la priorità di valutazione ai lavoratori assunti in precedenza o a quel momento in forza con contratto a tempo determinato e che siano stati formati/addestrati/inseriti per le posizioni per le quali è prevista l'assunzione a tempo indeterminato.

Le Aziende si rendono inoltre disponibili, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, ad impiegare lavoratori con contratto a tempo determinato fino a raggiungere le 101 giornate lavorative annue.

A questo scopo le parti si incontreranno nel primo trimestre di ogni anno per valutare congiuntamente le possibili azioni che meglio favoriscano la stabilità e continuità occupazionale.

Le parti si danno atto che il ricorso allo straordinario non prefigge finalità sostitutive di stabile occupazione: per questa ragione viene rinnovato l'impegno ad utilizzare lo straordinario per soddisfare esigenze oggettivamente non prevedibili.

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

- **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.

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 signaleranno all'azienda eventuali criticità riscontrate, sollecitandone gli eventuali adeguati interventi.

• **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 realizzazione di alcuni processi e/o progetti formativi quali ad esempio la formazione motivazionale alla sicurezza, un progetto formativo 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

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.

- **Sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare**

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per l'Azienda.

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

Si continuerà anche nell'azione intrapresa di ricognizione di problematiche legate al settore agricolo e di definizione di regole e procedure di lavoro in linea con le vigenti norme di tutela della salute ed integrità dei lavoratori.

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

- vaccinazione antinfluenzale
- vaccinazione antitetanica
- vaccinazione anti-epatite A (solo per lavoratori interessati da trasferte internazionali in paesi con livello di sicurezza sanitario al di sotto della media)

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

- **Piano di Assistenza 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.

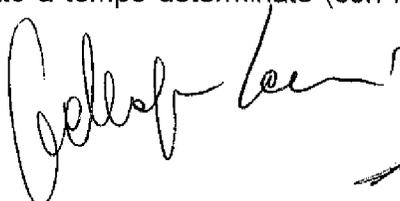
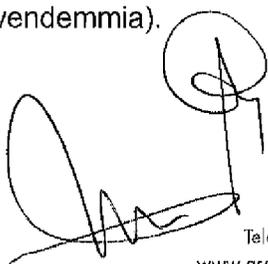


- **Tickets restaurant**

Le aziende confermano le modalità di erogazione del buono pasto, ovvero la prestazione di almeno 5 ore di lavoro effettivo.



Con decorrenza 01.11.2006 il valore del buono pasto giornaliero per le Aziende della Unità di Business Wines è fissato in 5 € a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed in 4,00 € a favore dei dipendenti con contratto a tempo determinato (con l'esclusione dei lavoratori utilizzati per la vendemmia).



A decorrere dal 01.07.2008 il valore del buono pasto per i dipendenti a tempo indeterminato verrà elevato a 6 €, mentre quello per i dipendenti con contratto di lavoro a termine (con l'esclusione dei lavoratori utilizzati per la vendemmia) verrà elevato a 5,00 €.

- **Indennità di percorso**

Si conferma l'orientamento aziendale nel voler rispettare il dettato contrattuale in materia di indennità di percorso.

- **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, indirizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Le parti convengono che il valore del premio sarà articolato su due parametri presi a riferimento: il primo legato alla redditività ed il secondo legato alla produttività 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.

Per quanto riguarda il **Parametro di Redditività** le parti ritengono di confermare il parametro utilizzato in passato, ovvero il **Margine Operativo Lordo delle Società interessate** (definito come il risultato delle vendite nette meno i costi di materiali e spese di produzione)..

Nell'incontro annuale autunnale, 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 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

il rapporto di cui sopra costituirà l'obiettivo 100 del Premio di Produttività

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% 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.

Una quota percentuale del premio di produttività (non superiore al 40%) può venir fissata a obiettivi che consentano l'incremento della qualità.

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

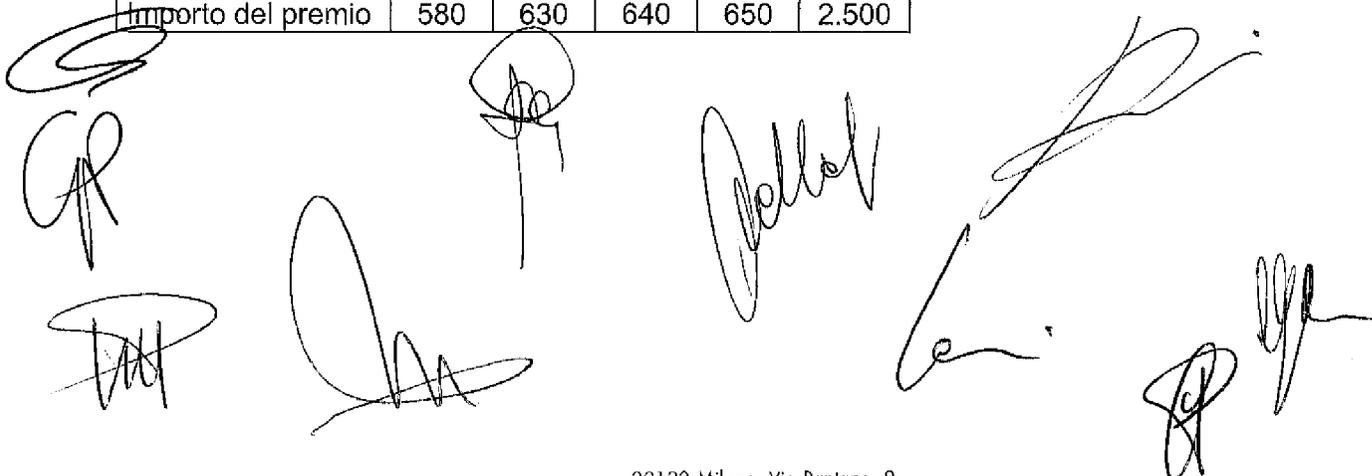
Qualora, entro i tempi indicati, non si pervenga ad un'intesa, a fronte di uno scenario immutato, le condizioni economiche di riferimento per la modalità organizzativa cui si farà ricorso saranno quelle concordate tra le Parti nell'ultima intesa sulla materia.

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 uno dei 2 incontri annuali verranno ricercati gli indirizzi più idonei alla soluzione delle problematiche emerse.

Si conferma la riparametrazione del premio con scala da 100 a 230 come prevista nel precedente accordo del 24.03.2004

Il valore del premio, riferito al parametro 130 per gli ex alimentaristi è il seguente:

Area di business "Wines"(ex alimentaristi)					
Anno	2006	2007	2008	2009	Totale
Importo del premio	580	630	640	650	2.500



Il valore del premio, riferito al parametro 120 per gli agricoltori è il seguente:

Area di business "Wines"(agricoltori)					
Anno	2006	2007	2008	2009	Totale
Importo del premio	430	530	570	600	2.130

Gli importi del premio riparametrati sono riportati nell'apposita tabella allegata.

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 51 giornate di dipendenza continuative; il Premio spetterà pertanto ai lavoratori a tempo indeterminato, determinato e anche temporanei purchè sia soddisfatto il requisito di dipendenza minima di due mesi.

Il diritto all'erogazione del Premio sussiste per causali di risoluzioni del rapporto di lavoro nel corso dell'anno diverse dal licenziamento per giusta causa e delle dimissioni volontarie.

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

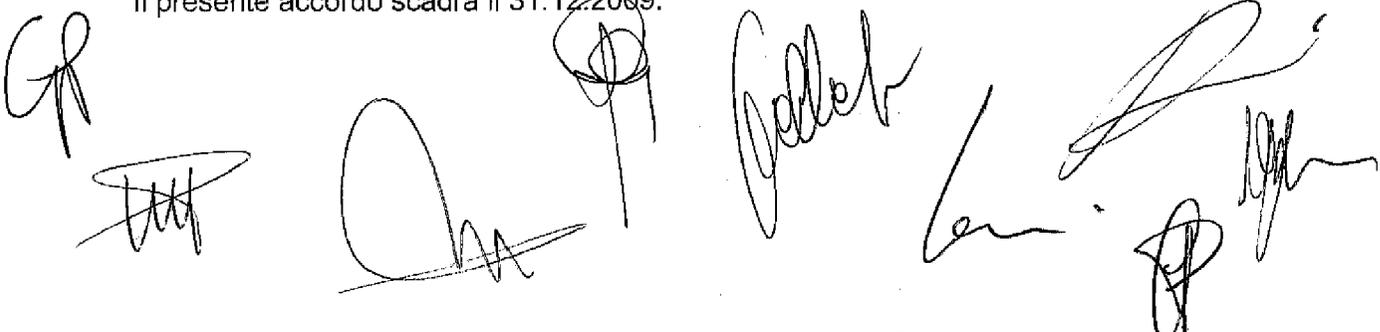
Le parti hanno inteso definire gli importi del Premio di Partecipazione ai Risultati in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti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

 • **Scadenza**

Il presente accordo scadrà il 31.12.2009.





ASSOLOMBARDA

• **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica alle realtà del Gruppo Campari al momento della sottoscrizione dello stesso, facenti parte dell'area di Business "Wines".

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.

p. ASSOLOMBARDA

p. FAI - CISL (Nazionali)

p. FLAI - CGIL (Nazionali)

p. UILA - UIL (Nazionali)

p. GRUPPO CAMPARI

p. FAI - CISL (Provinciali)

p. FLAI - CGIL (Provinciali)

p. UILA - UIL (Provinciali)

p. le R.S.U.

Settore ex limentaristi				
Parametro	2006	2007	2008	2009
100	446	485	492	500
110	491	533	542	550
120	535	582	591	600
130	580	630	640	650
145	647	703	714	725
165	736	800	812	825
200	892	969	985	1.000
230	1.026	1.115	1.132	1.150
Settore agricoltori				
Parametro	2006	2007	2008	2009
100	358	442	475	500
110	394	486	523	550
120	430	530	570	600
130	466	574	618	650
145	520	640	689	725
165	591	729	784	825
200	717	883	950	1000
230	824	1016	1093	1150