



Addì 17 ottobre 2014 in Canale d'Alba, presso la sede locale della **Tenute Sella & Mosca S.p.A.**

- la Società del Gruppo Campari **Tenute Sella & Mosca SpA**, nelle persone dei Sig.ri Andrea Montorfano, Massimo Pergolini, Marisa Di Sanza e Alessandro Crippa, assistiti da Assolombarda nella persona del Sig. Alessandro Glisenti
- la FAI-CISL nella persona dei Signori Fabrizio Scatà, Aurelio Di Salvo e Maurizio Ori, la FLAI-CGIL nella persona dei Signori Mauro Macchiesi e Angelo Paoletta e la UILA-UIL nella persona dei Signori Pietro Pellegrini e Giulia Sbarbati
- le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL
- il Coordinamento delle RSU della Tenute Sella & Mosca S.p.A. Davide Campari Milano SpA

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al triennio 2014 – 2016.

- **Premessa**

La ripresa dopo la crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008 che, seppur flebile, si è manifestata in altri paesi, continua purtroppo a tardare ad arrivare in Italia.

Anche nel resto d' Europa si confermano le tendenze degli anni scorsi, ovvero che i paesi tradizionalmente consumatori continuano a ridurre il proprio consumo.

Anche se in altri paesi extraeuropei qualche tendenza al rialzo dei consumi si è notata (negli USA, ad esempio, che nel frattempo sono diventati il primo mercato mondiale nei consumi sostituendosi al primato europeo di Francia e Italia, il trend dei consumi però non è così incoraggiante; in Cina è addirittura in regresso) il consumo medio di vino è rimasto stabile (sui 240 m.ni di hl) dall'inizio della crisi economica del 2008.

In Italia, comunque, nel 2013 il consumo di vino è diminuito di quasi 2 m.ni di hl rispetto al 2012. Se il consumo di vino non cresce, si assiste invece ad un mantenimento del valore commerciale ottenuto tramite l'aumento dei prezzi, fattore questo che a sua volta rischia di diventare un ostacolo alla ripresa dei consumi; infatti, in totale, il vino imbottigliato ha mantenuto pressoché uguale il valore del venduto con una flessione apprezzabile invece del numero delle bottiglie vendute.

In Italia, riferendoci soltanto alla grande distribuzione (il canale ristorazione è quello che riporta le perdite maggiori rispetto al passato) si è registrato un decremento totale medio dei volumi venduti dell'1,6% ma nelle fasce di prezzo superiori ai 3 €/bottiglia il decremento è stato di più del 3%; gli aumenti di prezzo hanno pareggiato la diminuzione delle vendite solo nella fascia inferiore ai 3 €/bottiglia; le fasce superiori hanno registrato comunque perdite.

Questo andamento turbolento sommato alla volontà del consumatore di effettuare scelte sulla base dell'elemento prezzo anche in un settore dove la qualità e la tradizione dovrebbero rappresentare invece gli elementi cardine da tenere in considerazione ha posto non poche difficoltà alla BU Wines nella definizione dei suoi piani strategici a breve-medio termine.

Tutto quanto sopra illustrato ha portato la Società, nei fatti, a dover riconsiderare il modello di business nel settore dei vini che si era data quale obiettivo quando ha iniziato in questo settore le



prime acquisizioni nel 2002; la volontà a quei tempi era quella di costituire un grande "polo dei vini" continuando ad investire in questo settore per acquisire man mano aziende vitivinicole italiane che si integrassero sia per livello che per tipologia dei prodotti; in quest'ottica si è infatti anche operato a livello societario fondendo le diverse realtà in una sola ragione sociale.

Quanto sopra illustrato spinge però a concludere che il modello di business nel settore dei vini è radicalmente mutato: oggi sul mercato il vantaggio strategico derivante dal non avere i rischi di impresa agricola è considerevole e si traduce in un costo del prodotto più basso di quello che invece il nostro modello di business (agricolo + trasformazione) riesce a raggiungere. Quindi per salvaguardare il nostro settore vitivinicolo nella sua interezza anche occupazionale e di catena del valore e per non correre il rischio di depauperarlo anno dopo anno con risultati economici progressivamente inferiori alle aspettative si è obbligati ad intervenire puntando su una "focalizzazione" esclusiva nel settore che permetta di far leva su modelli di gestione locali e autonomi che siano in grado di conciliare:

- la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- la salvaguardia della qualità dei prodotti e del valore dei marchi;
- la riduzione dei costi di produzione in modo tale da concedere alla forza vendita margini sufficienti a competere in un mercato sempre più difficile e attento al prezzo quale elemento prioritario nella scelta.

Si conferma quindi che il business del vino ha assoluta necessità di una gestione molto attenta della struttura dei costi per poter essere competitivo e quindi duraturo.

Di conseguenza la scelta operata a suo tempo di configurare le realtà produttive e di commercializzazione in entità autonome e separate l'una dall'altra si è dimostrata vincente. Grazie a questa scelta, infatti, è stato possibile ottenere buoni risultati sia sul versante della capacità di penetrazione del mercato che in tema di professionalizzazione delle risorse umane e sarà ora possibile procedere nel medesimo modo ma stabilendo le priorità da raggiungere e le opportunità da cogliere separatamente e caso per caso.

Come illustrato il consumo nel perimetro Italia non permette di avere una visione ottimistica né per quanto concerne la crescita dei consumi interni ed esterni al perimetro nazionale e neppure per quello che riguarda i prodotti distribuiti; ciononostante la volontà comune è quella di continuare ad operare per affermare la qualità ed il valore dei nostri marchi.

In coerenza con l'assetto contrattuale condiviso il presente accordo si attiene alle tematiche tipiche del 2° livello di contrattazione, evitando di far permeare in esso temi specifici del primo livello.

**Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:**

• **Relazioni Industriali**

Nelle premesse sono state indicate le strategie di sviluppo e, in logica conseguenza, alcuni obiettivi e modalità operative idonee al loro raggiungimento; necessariamente le relazioni industriali devono essere coerenti e funzionali a tali obiettivi da raggiungere, pur in questo contesto difficile, lasciando inalterato e anzi cercando di implementare l'importante asset che esse rappresentano.

L'attuale sistema di relazioni industriali, basato su un governo centrale che armonizza e gestisce le peculiarità delle singole parti che lo compongono è giudicato sostanzialmente idoneo a questo



scopo. In tale sistema si ravvisa tuttavia la necessità di migliorare la capacità di generare risposte coerenti che sbloccino eventuali situazioni di criticità negoziale periferica.

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 possono presentarsi, e che il livello di coordinamento possa efficacemente agire per realizzare gli indispensabili livelli di armonizzazione in coerenza con le strategie complessive.

In tale preciso contesto si ribadisce l'importanza del Coordinamento Nazionale delle RSU della BU Wines 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 utili a prevenire e risolvere conflitti.

Nell'ipotesi in cui la negoziazione a livello locale, non realizzi con reciproca soddisfazione le intese necessarie al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, si terranno specifici incontri a livello di coordinamento Nazionale composto da RSU dell' Unità produttiva interessata, dalle segreterie territoriali competenti e dalle segreterie Nazionali FAI, FLAI e UILA .

L'interlocuzione sindacale a livello di sito rappresenta, unitamente al Coordinamento, l'articolazione di un sistema finalizzato agli obiettivi di cui sopra che in sintesi, per quanto riguarda il livello di Coordinamento si esplicita attraverso:

- Un primo incontro, di norma da fissare all'interno del secondo trimestre, provvederà a fornire l'informativa annuale con l'esposizione dei risultati dell'anno precedente, le prospettive di business il posizionamento nazionale ed internazionale dei propri marchi. 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. Si concorda che l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali, in tempo utile per l'analisi dei dati, i contenuti dell'informativa.
- il secondo appuntamento, previsto nel quarto trimestre, potrà essere focalizzato invece su temi di particolare attualità e/o interesse e per il quale dovrà essere stilato un apposito ordine del giorno.

Il coordinamento nazionale RSU continuerà ad essere sempre composto complessivamente da 1 RSU 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.

A livello locale potranno seguire incontri utili per approfondire tematiche peculiari dei singoli siti. A tali incontri (di approfondimento e di focalizzazione) le RSU I possono essere assistite dalle OO.SS. territoriali.

Lo scopo di tali incontri potrà essere sia esplicativo che decisionale, In linea con quanto previsto dai CCNL e CPL.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right]*



- **Sviluppo delle competenze tecniche di rappresentanza sindacale e della capacità relazionale.**

Condividendo il presupposto che lo sviluppo delle competenze specifiche mirate alla gestione di trattative impegnative è un valore di reciproco interesse, si concorda circa l'opportunità di procedere a percorsi formativi specifici in materia di relazioni sindacali e normativa del lavoro.

A tal fine le parti condivideranno nella opportuna sede di coordinamento i temi da affrontare e gli stessi formeranno oggetto di incontri formativi comuni (ovvero tutti gli attori che dovranno poi essere coinvolti nelle fasi di trattativa). I temi scelti saranno illustrati da esperti in materia che entrambe le parti potranno proporre in qualità di relatori.

Nell'ambito della vigenza del presente accordo uno dei temi condivisi e che verrà trattato nella modalità sopra esposta è "Il Testo unico sulla rappresentanza" sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in data 10 gennaio 2014 ed eventuali successivi accordi in materia.

- **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, in conformità al CCNL e ai CPL applicabili, il diritto di precedenza alla riassunzione di coloro che siano già stati impiegati nell'anno precedente dalle Aziende in mansioni analoghe e, di norma, con un impiego di giornate lavorative nel rispetto e nelle proporzioni delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Considerata la variazione annua quantitativa delle prestazioni connesse alla peculiarità delle attività agricole, il complessivo fabbisogno annuo per le diverse attività sarà saturato prioritariamente con i dipendenti sopra indicati.

L'eventuale riassunzione avverrà a condizioni di inquadramento e di retribuzione analoghe alle precedenti.

Nel corso di un incontro annuo che si terrà nel mese di gennaio saranno esaminate congiuntamente le previsioni di massima del calendario dell'anno compatibilmente con le peculiarità tipiche delle attività produttive proprie delle aziende agricole in generale e vitivinicole in particolare ed i connessi fabbisogni occupazionali in termini di stima di necessità di giornate lavorative e della modulazione dell'orario estivo. Tale previsione resterà valida a meno di eventi non preventivabili i quali, evidentemente, dovranno formare oggetto di verifica e confronto nel corso di appositi successivi incontri.

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.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.

Handwritten signatures and initials on the left margin of the page.

Handwritten signature or initials at the bottom center.

Handwritten signature or initials at the bottom right.

Handwritten initials at the bottom right.



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'incontro annuale di cui al paragrafo precedente prenderà anche in esame i temi relativi alle logiche di gestione del lavoro straordinario. Le parti si danno atto che, particolarmente nel periodo di vendemmia, alcune professionalità possono risultare difficilmente fungibili e reperibili sul mercato del lavoro, e in tali condizioni ricorrere a lavoro straordinario può assumere carattere di necessità. Pertanto si conviene che, con particolare riferimento al personale che sarà coinvolto in attività vendemmiali e post-vendemmiali e fermo restando il limite annuo di 250 ore previsto, i limiti di ore straordinarie giornaliere e settimanali previsti all'art. 39 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, anche ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 3, commi 2 e 3, D.lgs n. 66/2003, dovranno essere intesi come valore medio e su base annua.

Le parti si danno atto che il ricorso a lavoro straordinario o a soluzioni orarie che prevedano maggiorazioni alla retribuzione ordinaria sono finalizzate e connesse ad incrementi di produttività e/o efficientamento organizzativo utili al miglioramento della competitività aziendale dando pertanto diritto ai regimi fiscali agevolati vigenti.

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 nel prossimo futuro l'Azienda dovrà affrontare numerose sfide ed alcuni cambiamenti che riguarderanno:

- ✓ interventi mirati al contenimento/riduzione del costo del prodotto
- ✓ sviluppo dei prodotti esistenti
- ✓ creazione e diffusione di nuovi prodotti
- ✓ risposta organizzativa per nuovi processi/modalità di lavoro

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.

• **Orario di lavoro e Part time**

Si conviene che per i soli lavoratori impegnati in attività di irrigazione e trattamenti con fitofarmaci è prevista l'effettuazione di turni di lavoro di 7 ore retribuite 8.

Le parti convengono che la durata della giornata di lavoro degli OTD può subire eccezioni quanto alla durata ordinaria nei seguenti casi: calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc...) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio: fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc...) che, non consentendo l'esecuzione dei lavori, ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale. Le interruzioni devono essere giustificate dalle

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Tm', 'R', 'all', 'Calle', 'D', 'Ego', and others.]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L', 'D', and others.]*

*[Handwritten signature in blue ink.]*

*[Handwritten signature in blue ink.]*

*[Handwritten initials in blue ink.]*



causali sopra indicate e coerenti in termini di durata; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Laddove prevedibile la comunicazione delle motivazioni della riduzione della giornata lavorativa dovrà essere effettuata entro la fine della giornata precedente.

Le parti riconoscono la validità del ricorso al part time come strumento per conciliare le responsabilità lavorative con quelle della vita sociale, consapevoli comunque degli oggettivi limiti derivanti dalla sostenibilità organizzativa con riferimento ai luoghi e ai modi con la quale viene fornita la prestazione lavorativa.

Pertanto, a fronte di richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'azienda ne valuterà la fattibilità tenendo in debito conto:

- le implicazioni organizzative
- l'efficienza "residua" del processo

Le priorità verranno assegnate comunque ai richiedenti per gravi motivi familiari certificati e successivamente ai genitori che abbiano già usufruito integralmente dell'astensione facoltativa e fino al compimento dei tre anni del figlio; la concessione dei part time dovrà inoltre tener conto delle esigenze tecnico organizzative e dell'effettiva possibilità di sostituzione della prestazione lavorativa decurtata.

Le richieste dovranno pervenire con un preavviso minimo di 30 gg se legate ad evento prevedibile; in caso di necessità per evento non prevedibile, possono essere presentate al momento del bisogno.

#### • Pari opportunità - Tutela della maternità

Sempre in tema di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, in aggiunta a quanto previsto dalla Legge e alla contrattazione collettiva vigente, per tutelare e favorire la maternità, e per creare le condizioni di una paternità sempre più responsabile, le parti concordano circa:

- l'utilizzo di percorsi formativi ad hoc finalizzati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo eventuali periodi di congedo parentale e dall'astensione dal lavoro per maternità, qualora i processi presidiati o la mansione svolta abbiano nel frattempo subito consistenti modificazioni
- la valutazione a livello locale, così come previsto per la concessione dell'orario part time, di una forma di flessibilità nell'orario di entrata ed uscita per i genitori di bambini fino al compimento di tre anni d'età o comunque per genitori che debbano inserire al nido il figlio, sempre tenendo in debita considerazione le necessità tecnico organizzative di sito
- Laddove giudicato percorribile, l'orario di entrata mattutino potrà essere ritardato di mezz'ora (e conseguentemente anche l'uscita sarà posticipata di mezz'ora); l'accesso a tale profilazione di orario non potrà essere effettuato per porzioni temporali inferiori alla settimana
- Il numero massimo di congedi per la malattia del figlio ai sensi dell'art. 47 comma 2 del D.lgs 151/2001 che saranno portati a complessivi 10 giorni per anno solare
- la necessità di una informativa generale sulle decisioni assunte dalla fondazione Campari circa l'istituzione di due nuove tipologie di contributi a favore dei dipendenti per l'iscrizione all'asilo nido e/o alla scuola materna e sulla loro effettiva applicazione ai richiedenti.
- Un permesso matrimoniale retribuito per gli operai a tempo indeterminato da fruire per 10 giorni di calendario con modalità da concordare con l'Azienda nei casi di matrimonio che produca gli effetti civili previsti dall'ordinamento italiano.



- Un permesso matrimoniale per gli OTD in proporzione (relativamente alla durata massima) al numero delle giornate contrattuali, da concordare con l'azienda sempre nel caso di matrimonio che produca gli effetti civili previsti dall'ordinamento italiano.
- L'integrazione al 100% dell'ordinaria retribuzione nel periodo di maternità obbligatoria per gli operai a tempo indeterminato

- **Appalti**

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, nell'ambito della normale interlocuzione sviluppata a livello di sito si impegna a vagliare congiuntamente nel caso di appalto di attività di processo produttivo di entità significativa la documentazione obbligatoria che le ditte appaltatrici devono fornire, coinvolgendo le RSU e gli RIs per quanto rispettivamente di competenza; questo costituirà un valido supporto di lavoro ed uno stimolo per le società appaltatrici.

Nell'ipotesi di sottoscrizione di contratti di appalti diretti, la scelta del partner sarà effettuata tenendo in debito conto l'applicazione del relativo CCNL di settore sottoscritto con le OO.SS. maggiormente rappresentative.

- **Formazione e sviluppo professionale**

Negli ultimi anni l'azienda ha elevato l'investimento in formazione, in funzione delle necessità di evoluzione del business e di attenzione sempre crescente ai temi della sicurezza.

La formazione è intesa da un lato come fattore di crescita e sostegno delle attività aziendali e dall'altro è finalizzata anche allo sviluppo delle professionalità dei dipendenti a tutti i livelli di inquadramento, coerentemente con le esigenze poste dall'evoluzione aziendale ma anche in linea con le aspettative del lavoratore che vede l'aggiornamento professionale quale elemento cardine delle proprie prospettive di mantenimento del posto di lavoro e di possibile sviluppo di carriera. Le attività formative saranno finalizzate a incrementare livelli di polivalenza e polifunzionalità anche al fine di favorire la riqualificazione di stagionali "storici" e le opportunità di occupabilità individuale.

In particolare le parti confermano e riconoscono particolare rilevanza alla formazione anche attraverso la realizzazioni di alcuni processi e/o progetti formativi che possano costituire un'evoluzione del percorso fin qui intrapreso.

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.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'Luigi', 'R', 'Bell', 'G.S.', 'A.M.', and 'A.M.']*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left side of the page, including names like 'P', 'L', 'B', and 'F']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'A.M.', 'A.M.', and 'A.M.']*



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), tranne che nel caso di formazione obbligatoria per legge nel qual caso il tempo necessario sarà completamente a carico aziendale. 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.

A decorrere dal 01.01.2015 sarà resa possibile la consultazione del proprio "curriculum formativo" con modalità che verranno illustrate a livello locale.

Le parti concordano che nell'incontro annuale di cui ai paragrafi precedenti saranno definite le linee guida per la progettazione delle attività formative dell'anno.

Le parti introducono l'utilizzo di 2 ore di formazione a favore dei lavoratori, che siano per la prima volta assunti in azienda, su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutela e rappresentanza, accordi aziendali, assistenza sanitaria e previdenza integrativa).

• **Sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare – Periodo di comporta per malattia**

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.

Le parti concordano che la migliore strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori nonché da una indispensabile e costante formazione.

Allo scopo di favorire tale "cultura della sicurezza", la formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, viene confermata quale strumento indispensabile per il raggiungimento dell'opzione "infortuni e malattie professionali zero".

Si confermano le 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)

In sede della riunione annuale di esame del calendario annuo di lavoro, verrà dedicato un apposito spazio al confronto con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la corretta identificazione delle lavorazioni comportanti utilizzo di prodotti fito-sanitari. Condiviso nel merito il programma si potrà procedere alla definizione della modalità di gestione oraria fra turno unico giornaliero e orario di lavoro con pausa per il pranzo. Con riferimento a quest'ultima modalità, si conferma che sarà garantita una pausa retribuita di 15 minuti coincidenti con l'ultimo quarto d'ora della mattina che sarà impiegata dai lavoratori addetti alle lavorazioni con prodotti fito-sanitari per osservare le norme di igiene personale raccomandate in caso di utilizzo di questi prodotti.

Le parti concordano che in caso di gravi malattie (uricemia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie) debitamente certificate, il dipendente avrà diritto, previa richiesta scritta da effettuarsi entro le 24 ore precedenti alla scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, alla sospensione per un massimo di 12 mesi del rapporto di lavoro. Durante tale periodo di sospensione non decorrerà alcuna voce retributiva né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

- **Piano di Assistenza sanitaria**

Le parti confermano l'applicazione di quanto ad oggi vigente in azienda sulla base dell'accordo del 6 ottobre 2006 (Assicurazione Sanitaria)

- **Tickets restaurant**

Con decorrenza 01.01.2015 il valore del buono pasto giornaliero a favore dei dipendenti con contratto a tempo determinato (con l'esclusione dei lavoratori esclusivamente impiegati per la vendemmia) e con contratto a tempo indeterminato per le Aziende della BU Wines viene elevato a 6,50 €.

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

- **Indennità di percorso**

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

- **Maggiorazione per i trattoristi, per addetti alle vendemmiatrici e altre macchine agricole**

A decorrere dal 1 gennaio 2012 verrà riconosciuta ai dipendenti con qualifica di operaio dei reparti agricoli che vengano adibiti a mansioni che richiedono la conduzione di trattori, vendemmiatrici e altre analoghe macchine agricole una maggiorazione pari al 3,5% calcolata sulla paga base e sull'eventuale elemento provinciale orari per ogni giornata di lavoro in cui, per almeno 4 ore, abbiano condotto le macchine agricole sopra identificate.

A decorrere dal 1 gennaio 2013 detta maggiorazione verrà elevata al 5%, ferme restando le modalità applicative.

Le modalità operative di erogazione e consuntivazione di detta maggiorazione saranno oggetto di un accordo specifico fra azienda e RSU da definire entro il 31 dicembre 2011.



- **Maggiorazione per lavoro notturno in vendemmia**

A decorrere dal 1 gennaio 2015 verrà elevata la maggiorazione riconosciuta ai dipendenti con qualifica di operaio, aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dal CCNL applicabile, calcolata sulla paga base e sull'eventuale elemento provinciale orari per ogni ora di lavoro notturno – sia esso in orario ordinario o straordinario - prestato in periodo di vendemmia; tale maggiorazione sarà del 6%. Ai fini di cui al presente articolo, si assume la definizione di lavoro notturno quale la prestazione svolta nell'arco temporale dalle ore 20 alle ore 06 del giorno successivo.

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

Le parti concordano di confermare per il triennio 2014-2016 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 continuerà ad essere articolato su due parametri presi a riferimento: il primo legato alla redditività ed il secondo legato alla produttività di ogni singolo sito produttivo.

In coerenza con quanto definito con l'accordo aziendale sottoscritto in data 04/10/2010, il parametro di redditività avrà un peso percentuale pari al 25% sul valore totale del premio e il parametro di produttività avrà un peso percentuale pari al 75% sul valore totale del premio.

Per ognuno dei parametri presi in considerazione è prevista la possibilità di raggiungimento del Premio con una soglia di ingresso pari al 85% dell'obiettivo e con un tetto del 106% come da tabella di seguito riportata:

al raggiungimento del	si eroga il
85%	50%
88%	60%
91%	70%
94%	80%
97%	90%
100%	100%
102%	105%
104%	110%
106%	115%

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

L'obiettivo fissato a budget per il parametro di redditività verrà reso noto entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento, mentre il suo consuntivo potrà essere definito entro il primo trimestre dell'anno successivo



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

In applicazione della tabella sopra riportata, 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 BU Wines) ed in riduzione sino al valore dell' 50% (soglia minima di ingresso) determinata da una riduzione del 15% del MOL BU Wines.

Il **Parametro Gestionale** (75% del valore totale del Premio di Partecipazione ai risultati) verrà identificato nelle diverse Unità Produttive della BU Wines e dovrà comprendere un indicatore di produttività di reparto produttivo, un indicatore di produttività di reparto agricolo ed un indicatore di qualità con un peso minimo del 20% per ogni indicatore.

Per ognuno degli indicatori presi in considerazione e in applicazione della tabella sopra riportata, eventuali scostamenti dal valore preso a obiettivo (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 del 50% determinata da una riduzione del 15% rispetto al valore 100 (soglia minima di ingresso).

L'indicatore di produttività di reparto produttivo 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.

Gli indicatori di produttività di reparto agricolo e di qualità e i relativi valori presi ad obiettivo di anno in anno che costituiranno l'obiettivo 100 verranno definiti fra azienda e RSU a livello di ciascuna Unità Produttiva e saranno fissati assumendo quale riferimento di discussione i valori di budget o previsionali aziendali ove disponibili.

Pertanto, entro il primo quadrimestre di ogni anno le parti, a livello locale, s'incontreranno per definire gli obiettivi costituenti il Parametro Gestionale.

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.

Il valore del premio per l'anno 2014, per ciascun livello di inquadramento contrattuale e anno, in applicazione di quanto prospettato al paragrafo precedente e senza distinzione fra "ex alimentaristi" e "agricoltori", è il seguente:



livello di inquadramento contrattuale	2014
operai comuni; impiegati 6°	€ 960.00
operai qualificati; impiegati 5°	€ 960.00
Operai qualificati super; impiegati 4°	€ 960.00
operai specializzati; impiegati 3°	€ 1,050.00
operai specializzati super	€ 1,050.00
impiegati 2°	€ 1,050.00
impiegati 1°	€ 1,190.00
Quadri	€ 1,190.00

Per il biennio 2015-2016 l'importo e di conseguenza anche i parametri del premio di partecipazione verranno concordati in appositi incontri da tenersi entro il primo quadrimestre di ciascun anno, alla luce di specifici progetti da dover implementare. Si conferma che in assenza di definizione di nuovi parametri per il biennio 2015-2016 il valore ed i parametri in vigore saranno i medesimi dell'anno 2014.

#### 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 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.

Il diritto all'erogazione del Premio sussiste per causali di risoluzioni del rapporto di lavoro nel corso dell'anno diverse dal licenziamento per cause disciplinari e delle dimissioni volontarie (escluse le dimissioni per pensionamento).

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 dell'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.

Le parti dichiarano che gli importi erogati dall'Azienda a titolo di Premio di Partecipazione ai risultati congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% in quanto connessi ad incrementi di produttività e/o efficientamento organizzativo utili al miglioramento della competitività aziendale.



• **Scadenza**

Il presente accordo scadrà il 31.12.2016.

• **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica alle realtà del Gruppo Campari al momento della sottoscrizione dello stesso, facenti parte della BU 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 triennio 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. TENUTE SELLA & MOSCA SPA

OO,SS.territoriali

p. le R.S.U.