



Addi 2 Luglio 2014 in Milano, presso la sede di Assolombarda

- la Davide Campari Milano S.p.A. nelle persone dei Sigg. Massimo Pergolini, Marisa Di Sanza e Alessandro Crippa, con la partecipazione dei Direttori e dei responsabili Risorse Umane delle Unità Produttive, 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, Giancarlo Pelucchi e Angelo Paoletta e la UILA-UIL nella persona dei Signori Pietro Pellegrini, Alice Mocci e Giulia Sbarbati
- 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 triennio 2014 – 2016.

• **Premessa**

Il mercato in cui opera il gruppo Campari è contraddistinto dalla presenza di pochi operatori globali di grandi dimensioni, che gestiscono marchi di fortissimo impatto e da un ampio numero di piccole società che operano con successo con politiche di nicchia: la tendenza alla concentrazione costituisce un tratto distintivo che da oltre 15 anni caratterizza il trend del settore.

Il Gruppo Campari si è sempre posto l'obiettivo di aumentare nel tempo la generazione di cassa, ed ha aumentato in maniera costante il proprio fatturato negli anni grazie ad una serie di fattori quali: il livello professionale delle proprie risorse umane, il forte impegno per una crescita organica tramite la focalizzazione su brand building, tramite il miglioramento della struttura distributiva e un rafforzato portafoglio prodotti, attraverso una serie di selezionate acquisizioni strategiche ed infine una rigorosa attenzione ai costi e alle allocazioni mirate delle risorse economiche.

Gli obiettivi chiave della **strategia di CRESCITA ORGANICA** sono:

- Incrementare la crescita dei marchi internazionali e regionali attraverso marketing e innovazione d'eccellenza
- Generare una crescita solida dei marchi chiave locali rinnovandoli periodicamente
- Sviluppare la presenza del Gruppo nei mercati emergenti
- Sfruttare una rigorosa attenzione ai costi per reinvestire in brand building strategico

Marketing e brand building sono fondamentali per Gruppo Campari che considera il portafoglio marchi il suo più grande asset solo secondo alle proprie risorse umane sulle quale continua ad investire per accrescere il livello di professionalità e competenza.

Il principale obiettivo di marketing del Gruppo Campari è quello di sviluppare una strategia chiara, distintiva e durevole per creare e sviluppare ciascun prodotto come un marchio dinamico, contemporaneo e premium nei principali mercati internazionali.

Per questo motivo solo nell'ultimo anno sono stati investiti in pubblicità e promozioni importi ammontanti a circa il 20% delle vendite.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]



ASSOLOMBARDA

Un apporto fondamentale alla strategia di crescita è fornito dall'innovazione, intesa come sviluppo di nuovi prodotti, estensione di gamma e/o rilancio di prodotti esistenti. Il Gruppo Campari ha una lunga tradizione di rilancio e sviluppo di marchi acquistati.

In merito alla **strategia di CRESCITA per LINEE ESTERNE** (acquisizioni) gli obiettivi sono:

- Cercare acquisizioni in mercati dove il Gruppo Campari controlla la distribuzione.
- Acquisire brand locali con una forte equity per costruire nuove piattaforme distributive in nuovi mercati
- Generare sinergie tramite l'acquisizione di nuovi brand in distribuzione.
- Mantenere la disciplina finanziaria

Gli **spirit** rappresentano il **core business del Gruppo** dove si focalizzano le acquisizioni. L'obiettivo è di raggiungere o migliorare la massa critica nei mercati geografici chiave.

Anche durante la crisi economico-finanziaria cominciata nel 2008 il Gruppo Campari ha puntato sulla propria espansione.

Pur se nel perimetro Italia la recessione è stata e continua a manifestarsi in modo sensibile, Campari ha avuto il merito di consolidare la propria posizione nel settore del beverage mettendo a segno una serie di acquisizioni importanti (Wild Turkey nel 2009, Carolans, Frangelico e Irish Mist nel 2010, Lascelles de Mercado nel 2012 per concludere con Fourty Creek e Fratelli Averna SpA nel 2014).

Questa strategia, unitamente ad un serio controllo ed alla continua ricerca di ottimizzare le voci di costo ha portato a risultati nell'ultimo anno (2013) che sono stati complessivamente soddisfacenti.

Il contesto in cui ha operato il Gruppo è stato condizionato da un deterioramento dei tassi di cambio, dal protrarsi della situazione macroeconomica difficile e da una elevata volatilità del sales mix.

Inoltre, negli ultimi 12 mesi sono state ultimate numerose iniziative. In particolare, si fa riferimento ai vari programmi di riorganizzazione, ai progetti di potenziamento delle strutture produttive, nonché all'integrazione dell'acquisizione di Lascelles de Mercado.

Per il futuro è verosimile che il contesto rimanga caratterizzato da difficili condizioni macroeconomiche nei mercati principali e che anche i tassi di cambio possano andare incontro ad un ulteriore peggioramento.

Risulta evidente che nonostante le difficoltà registrate nel perimetro Italia, sia in tema di consumi che di "attrattività" del nostro Paese, il Gruppo ha voluto scommettere sul territorio nazionale confermando la centralità dello stesso negli obiettivi di crescita mediante l'acquisizione della "Fratelli Averna. SpA".

Con l'acquisizione del Gruppo Averna, si continua a migliorare il portafoglio di prodotti premium e il Gruppo si qualifica quale riferimento per quanto riguarda l'offerta di liquori e amari italiani nel mondo.

Con questa acquisizione oltre all'Italia il Gruppo Campari consolida la massa critica nei

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





mercati chiave dell'Europa centrale, in particolare in Germania. Inoltre, grazie alla forza distributiva in Nord America, il Gruppo si presenta nelle migliori condizioni per beneficiare del potenziale di crescita in particolare negli Stati Uniti, dove assistiamo a un crescente interesse dei consumatori locali per gli amari e i liquori italiani nel canale tradizionale. In questo mercato, chiave per il Gruppo, con Averna, si potenzia ulteriormente il già ricco portafoglio di specialità italiane, che include Campari, Frangelico, Cynar e Aperol.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

• **Relazioni Industriali**

Nelle premesse sono state illustrate le strategie di sviluppo; necessariamente le relazioni industriali di Gruppo devono essere coerenti e funzionali agli obiettivi da raggiungere in un contesto strategico fortemente caratterizzato da fusioni e acquisizioni.

In tale contesto il sistema di relazioni industriali attuale, basato su un governo centrale che armonizza e governa le peculiarità delle singole parti che lo compongono è sostanzialmente idoneo. In tale sistema si ravvisa tuttavia la necessità di migliorare la capacità di generare risposte coerenti e veloci in eventuali situazioni di criticità negoziale periferiche.

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 rapidamente ed efficacemente agire per realizzare gli indispensabili livelli di armonizzazione in coerenza con le strategie di Gruppo complessive.

In tale preciso contesto si ribadisce l'importanza del Coordinamento Nazionale delle RSU delle società firmatarie del presente accordo 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 ancorchè relativi a peculiarità e perimetri circoscritti del sistema.

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, 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.



ASSOLOMBARDA

Si concorda che l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila, in tempo utile per l'analisi dei dati, i contenuti dell'informativa.

- il secondo appuntamento, previsto nel quarto trimestre, potrà essere focalizzato su temi di particolare attualità e/o interesse e per il quale dovrà essere stilato un apposito ordine del giorno.

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

Il coordinamento nazionale RSU continuerà ad essere composto complessivamente da 1 dipendente per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo presente per ogni sito; i nominativi dovranno essere comunicati all'Azienda da parte delle OO.SS. nazionali Fai, Flai e Uila con un congruo anticipo rispetto alla convocazione:

Inoltre, per consentire la partecipazione ad assemblee del personale dell'area commerciale, si continuerà a riservare uno spazio annuale di 2 ore all'interno della riunione di canale annualmente prevista.

Si conferma che a seguito del trasferimento del ramo d'azienda delle attività amministrative della Società Davide Campari alla Società Campari Service S.r.l., poiché la titolarità della responsabilità della gestione delle risorse umane è accentrata nella medesima struttura e costituisce pertanto un presupposto per seguire una unicità di indirizzo nella gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali, il coordinamento delle RSU FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL sarà rappresentativo anche dei dipendenti della Campari Services srl i quali nello stesso saranno presenti con le modalità condivise nell'accordo siglato in data 01.04.2014.

Bacheca sindacale elettronica

Si conferma la possibilità da parte della RSU della sede di raggiungere i dipendenti a mezzo posta elettronica aziendale.

Tale strumento può essere utilizzato solo dai Rappresentanti Sindacali in carica e deve raggiungere solo i dipendenti contenuti nel gruppo predisposto come concordato fra le parti (ovvero tutti i dipendenti delle aziende comprese nel perimetro di questa contrattazione) ad esclusione dei Dirigenti e Amministratori della Sede e dell'Area Commerciale.

In ottemperanza alle norme contrattuali vigenti, la diffusione di comunicati, relativi a materia sindacale e di lavoro, deve avvenire previo anticipato invio del documento in visione alla Direzione Risorse Umane,.

- **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

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





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.

- **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 essere in grado di gestire le criticità legate alla stagionalità ed alla variabilità del mercato attraverso l'utilizzo di strumenti che permettano un equilibrio di reciproca soddisfazione tra la vita lavorativa e quella sociale

- **Flessibilità**

In merito alla definizione di nuovi modelli di gestione degli orari che permettano di cogliere al meglio le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, nell'ottica anche di stabilizzare, per quanto possibile, l'occupazione, tali strumenti possono essere individuati nelle forme di seguito descritte:

- Possibilità per il lavoratore, in caso di richiesta di prestazione aggiuntiva in regime di flessibilità, laddove le condizioni (periodo dell'anno, possibilità di fruire effettivamente dei giorni di recupero etc...) lo consentano, di scegliere fra le maggiorazioni previste o la fruizione di rol individualmente utilizzabili in rapporto di 1 : 1,5 (per ogni giorno di flessibilità positiva lavorato, un giorno e mezzo di rol accreditato. Resta evidente che i giorni in questo modo maturati dovranno poi essere effettivamente goduti.

Come già convenuto, l'Azienda si impegna, al fine di non impattare eccessivamente sulla sfera di relazioni personali dei dipendenti, a richiedere con almeno 9 giorni lavorativi 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".

A fronte di esigenze improvvise ed inderogabili che impediscano il rispetto del preavviso di cui sopra, ma rispettando comunque un periodo minimo di 48 ore, sarà riconosciuta la maggiorazione superiore indicata in tabella

Si conferma il pacchetto delle ore di flessibilità concordato nella precedente rinnovo contrattuale, che saranno attuate dall'azienda con le modalità previste dal dettato del vigente CCNL.

A fronte di eventuali oggettive e comprovate esigenze produttive e/o di mercato che comportino un ulteriore ricorso alla flessibilità, a livello di sito si procederà ad un esame della situazione concordando con le RSU le modalità applicative che dovranno assicurare soluzioni idonee alle necessità produttive del sito.



Le maggiorazioni spettanti sono illustrate nella tabella seguente:

Ore di superamento	Maggiorazione con preavviso pari o superiore a 9 gg	Maggiorazione con preavviso inferiore a 9 gg
Fino a 40 ore	25%	30%
Da 41 a 64 ore	30%	35%
Da 65 a 80 ore	32,5%	37,5%
Da 81 a 96	35%	40%
Oltre le 96	40%	45%

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

- **Orientamento al mercato: nuovi modelli di efficienza produttiva e/o opportunità occupazionali**

La sperimentazione effettuata nel periodo di vigenza del precedente accordo conferma un giudizio sostanzialmente positivo delle parti in merito all'utilizzo delle nuove modalità qualitative e quantitative dell'articolazione della prestazione lavorativa.

A tal fine, tenuto conto della fattibilità ed in coerenza con le specifiche esigenze produttive di sito, sarà possibile identificare, su base volontaria, un numero di professionalità integrate che possano assicurare nel loro insieme una "task force" operativa che potrà essere utilizzata per la gestione di una linea.

Tali figure professionali potranno essere occupate con una nuova tipologia di part time verticale annuo, in applicazione dell'art. 20 del CCNL, in relazione alle esigenze di sito, comunque di dimensioni minime prestabilite e non riducibili al di sotto del 65% che nei periodi di non lavoro forniscano la propria prestazione aggiuntiva solo in caso di esigenze produttive. Annualmente l'azienda definirà e comunicherà ai lavoratori interessati i mesi/periodi lavorativi in relazione ai piani produttivi dell'anno.

Il preavviso con il quale l'Azienda richiederà le prestazioni aggiuntive sarà di norma di 9 giorni e comunque non inferiore a 5 gg.

La retribuzione annua lorda complessiva sarà corrisposta per ciascun periodo di paga in misura proporzionale alla retribuzione spettante e sarà integrata da una indennità di disponibilità riconosciuta per i soli periodi di inattività pari al 20%, della retribuzione ordinaria. Tale indennità sarà riconosciuta anche in occasione di effettuazione di prestazioni aggiuntive rispetto al periodo minimo concordato e non riducibile.

L'azienda si riserva, al verificarsi di condizioni soggettive dei lavoratori e/o oggettive di mercato che rendano inefficace sotto il profilo produttivo l'utilizzo della "task force", la possibilità di ripristinare le condizioni contrattuali in essere precedentemente.

Tali trattamenti saranno riservati ai lavoratori già occupati a tempo pieno ed indeterminato che intendano trasformare il rapporto come sopra riportato; eventuali opportunità di nuova occupazione a tempo determinato verticale potranno invece essere proposte, in base alle esigenze aziendali, sia con la disponibilità al lavoro per il restante periodo indennizzata come sopra ovvero in forma di part time puro.

20122 Milano Via Pantano 9

Telefono: 02 583701

Fax: 02 58304507

assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 171
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750153



[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten initials on the left margin]

[Handwritten initials at the bottom left]



ASSOLOMBARDA

In occasione degli incontri a livello locale verrà data informazione circa l'utilizzo dei nuovi modelli di efficienza produttiva

Tale nuova tipologia di part time verticale può inoltre costituire valido strumento di percorsi di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato.

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

La complessiva gestione delle diverse forme contrattuali di lavoro potrà compiutamente realizzarsi solo garantendo la flessibilità necessaria per conseguire gli obiettivi aziendali ricercando congiuntamente, in sede locale e/o di coordinamento per quanto di comune interesse, le possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori.

- **Occupazione**

Le Parti concordano sulla volontà di privilegiare l'occupazione diretta. Pertanto, l'Azienda, in coerenza con il principio già condiviso fra Federalimentare e Flai, Fai e Uila con accordo del 10.10.2013, riconferma, compatibilmente con il necessario livello di efficienza organizzativa e di risposta tempestiva alle esigenze specifiche la preferenzialità del lavoro subordinato a termine rispetto al lavoro somministrato.

- **Stage**

L'Azienda nel riconoscere il valore che lo stage può costituire quale occasione formativa significativa per il conseguimento di future opportunità di stabile occupazione, proseguirà nella realizzazione di percorsi di stage qualificanti, riconfermando la prassi in uso riguardo alla possibilità per i tirocinanti di godere di servizi a disposizione e/o strumenti di sostegno che rendano più agevole la partecipazione e maggiormente elevato il risultato finale del percorso. Al r.l.s. competente saranno date dettagliate informazioni circa gli aspetti connessi alla salute e sicurezza relativamente alle attività di stage.

L'informazione periodica fornita alle rsu in merito alle tipologie contrattuali verrà integrata dalle informazioni relative ai tirocini in corso e alle aree interessate.

In sede di Coordinamento verranno fornite esaustive informazioni circa il numero, il luogo e le aree aziendali di competenza presso le quali saranno attuati i percorsi di tirocinio.

- **Part time**

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 cui 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
- I limiti di efficienza organizzativa della produzione
- l'efficienza "residua" del processo

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]



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 "efficiente" 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

Sempre in tema di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, oltre a quanto previsto dal CCNL 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 per il 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 e/o scuola materna 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.
- 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 del Gruppo Campari per l'iscrizione ad asili nido e scuole materne e sulla loro effettiva applicazione ai richiedenti.
- l'elevazione da 8 a 10 giorni dei congedi di malattia per il figlio previsti dal comma 2 art 40 ter lett. B) del vigente CCNL.
- l'incremento da 2 a 3 dei giorni di permesso retribuito previsti dal CCNL dell'industria alimentare all'art. 40 bis lett. A) in caso di patologie di particolare gravità del figlio ; inoltre l'azienda, in questi casi, compatibilmente con le esigenze organizzative ricercherà soluzioni di bilanciamento fra attività professionale e esigenze familiari connesse allo stato di malattia del figlio
- in coerenza con quanto previsto dall' art. 1, comma 339, L. n. 228/2012 e dall'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 25 del 22 luglio 2014, verrà concesso, previo riscontro in sede locale della fattibilità organizzativa e amministrativa, il godimento del congedo parentale di maternità (ex maternità facoltativa) anche a gruppi di 4 ore anziché a giornata intera.
- In tal senso le parti concordano che i criteri di calcolo della base oraria, stante la frazionabilità massima definita in gruppi di 4 ore, restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo dell'indennità dovuta su giornata piena di 8 ore che rappresenta l'ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di 8 ore giornaliera per 5 giorni a settimana).



ASSOLOMBARDA

- Restano immutati gli obblighi di preavviso previsti dal D.Lgs. 151/2001 in tema di preavviso; il ricorso al frazionamento dovrà essere richiesto per un periodo non inferiore ai 15 gg di calendario.
- Resta inteso che il godimento del congedo parentale nelle modalità di cui sopra risulta incompatibile con l'utilizzo di permessi (per allattamento o per qualsivoglia ulteriore motivazione) nel medesimo periodo.

• Indennità – Buoni Pasto

Si conferma l'elevazione (per tutte le tabelle di maggiorazione applicate nei vari siti) della maggiorazione per lavoro notturno in turni al 35%, estesa a tutte le figure professionali aventi diritto.

Tale erogazione assorbe e comprende necessariamente ogni altro istituto esistente nei vari siti a tale titolo.

Per quanto concerne l'importo dei buoni pasto sostitutivi della mensa si concorda che :

- l'importo del buono pasto sostitutivo del servizio mensa rimane in vigore, per tutti i dipendenti dei siti produttivi, con un valore di 7,75€
- L'importo del buono pasto da assegnare ai dipendenti dei siti produttivi in occasione di trasferte sarà armonizzato rispetto al valore del buono distribuito nella sede di SSG.
- L'importo del buono pasto per i dipendenti della sede rimane invariato.

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 la documentazione obbligatoria che le ditte appaltatrici devono fornire, coinvolgendo le RSU e gli RLS per quanto rispettivamente di competenza; questo costituirà un valido supporto di lavoro ed uno stimolo per le società appaltatrici.

A livello locale le RSU signaleranno all'Azienda eventuali criticità riscontrate, sollecitandone eventuali adeguati interventi.

Nell'ipotesi di sottoscrizione di contratti di appalto 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 considerevolmente l'investimento in formazione, in funzione delle necessità di evoluzione del business.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





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 assumendo valore anche come mezzo di contrasto dell'obsolescenza professionale, 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.

Nello specifico le parti confermano e riconoscono particolare rilevanza alla formazione quale strumento per il mantenimento delle certificazioni che costituiscono un asset importantissimo per la competitività nel settore, quali, ad esempio:

- ISO 14001: *requisiti di un sistema di gestione ambientale*
- BS OHSAS 18001: *requisiti di un sistema di gestione salute e sicurezza*
- ISO 22000: *standard per settore alimentare*
- IFS: *sicurezza alimentare*
- BRC: *sicurezza alimentare*
- ISO 17025: *Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e di taratura*

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 sulle conoscenze necessarie per l'espletamento del proprio ruolo, fra le quali hanno particolare rilievo la formazione linguistica e informatica) confermano la validità delle iniziative formative affrontate sui temi di "cultura generale e trasversale".

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 "di interesse comune" continuerà ad 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; in questo 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 e saranno 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; di tutte le tipologie di formazione verrà fornita informazione alle rsu, attraverso periodici incontri, circa le funzioni, il numero e i contenuti della formazione erogata.

In tutti i luoghi di lavoro tramite sistema informatico è possibile consultare ed acquisire il consuntivo della formazione ricevuta.

Per quanto concerne lo sviluppo professionale, si conferma l'applicazione di una indennità di "sviluppo professionale" per i lavoratori di 4° livello che, a conclusione del processo di "lean



"manufacturing" all'interno del sito produttivo siano considerati completamente formati sulla "matrice di polivalenza".

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

In occasione degli incontri informativi in sede di Coordinamento sarà data esaustiva informazione circa i percorsi di sviluppo professionale.

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.

Le parti confermano l'utilizzo di 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**

Gli sforzi degli ultimi anni sostenuti da investimenti significativi, oltre alla parte "tecnica" della sicurezza, ormai ampiamente raggiunta in tutti i siti, hanno avuto come obiettivo principale una sempre più diffusa sensibilità collettiva sul tema della sicurezza.

Tale sforzo risulta in tutta la sua evidenza, considerando il trend in costante diminuzione di tutti gli indici relativi agli infortuni sul lavoro e dalle numerose certificazioni ottenute anche con il contributo dei lavoratori (ISO 14001, ISO 17025, BS OHSAS 18001, ISO 22000, IFS, BRC)

Il rispetto alle norme che garantiscono tutte le certificazioni raggiunte non è esclusivamente richiesto solo ai dipendenti del Gruppo ma viene richiesto analogo rigore anche nei confronti dei fornitori.

Il Gruppo Campari in fase di costituzione di un rapporto per fornitura di beni o servizi, richiede quale elemento determinante per l'accreditamento, la sottoscrizione di un "codice del Fornitore" impegnando il Fornitore stesso a rispettare i principi etici del Gruppo nonché ad attenersi alla politica sulla qualità, salute e sicurezza e ambiente (QHSE) che il Gruppo adotta; analogamente richiede che tale impegno sia rispettato da parte di tutti i dipendenti e collaboratori del fornitore; inoltre prevede che in caso di violazione di tale impegno l'eventuale contratto o rapporto di fornitura si intenda risolto.

Pertanto, si ritiene opportuno che vi sia fra le parti un continuo e proficuo scambio di informazioni in materia QHSE, coinvolgendo anche i r.l.s. oltre alle r.s.u per la redazione di audit interni periodici; il tutto al fine di fare "fronte comune" su questi temi di assoluto reciproco interesse, consolidando in tal modo la cultura della sicurezza e della protezione sia della persona che dell'ambiente e rendendo di conseguenza naturale il mantenimento delle attuali certificazioni e ancora più semplice il conseguimento di eventuali futuri attestati:



Analogamente si condivide l'opportunità di estendere ai r.l.s. di sito le informazioni circa eventuali denunce di malattia professionale che i medici dell'istituto assicuratore possono richiedere all'Azienda, nelle forme sufficienti e necessarie a garantire la tutela della privacy.

Si confermano le 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)

• Assicurazione sanitaria

In coerenza con le pattuizioni precedentemente sottoscritte, a decorrere dal 01.01.2015 tutti i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL dell'Industria Alimentare saranno iscritti al FASA così come regolamentato dalle norme del CCNL

Contestualmente cesserà il sistema di assistenza sanitaria istituito con accordo del 06.10.2006.

Nell'ipotesi di minor costo aziendale su base annua derivante dalla confluenza di cui sopra, le parti convengono che l'azienda destinerà un importo pari al minor costo per integrare i trattamenti assicurativi ai soli lavoratori che risultino iscritti ad Unisalute alla data di stipula del presente accordo.

L'Azienda dichiara che per i lavoratori con qualifica di Quadro provvederà alla stipula di una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni del FASA mirata a garantire il mantenimento delle prestazioni attuali.

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

Le parti confermano 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, 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 triennio di riferimento è stabilito nella misura che risulta dalle seguenti tabelle:

DAVIDE CAMPARI – MILANO S.p.A.				
Periodo	2014	2015	2016	Totale incremento
Importo del premio 2014-2016	2085	2155	2225	225

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Houssmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

L'indicatore di produttività del comparto produttivo sarà rappresentato dal rapporto tra:

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

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 del 50% (soglia minima di ingresso) determinata da una riduzione del 10% del valore 100.

Entro il primo quadrimestre di ogni anno le parti, a livello locale, s'incontreranno per definire gli obiettivi di produttività; entro tale data sarà già disponibile l'obiettivo del parametro di redditività.

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 la forza vendite la parte del parametro gestionale del premio potrà essere articolata su obiettivi di vendita del perimetro Italia.

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 somministrati purchè sia soddisfatto il requisito di dipendenza minima di due mesi e la risoluzione non sia intervenuta a causa di dimissioni volontarie (tranne che per accedere alla pensione) o licenziamento per cause disciplinari.

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

Ai lavoratori cessati in corso di anno per cause che contemplano il diritto al premio (o al rateo dello stesso) verrà liquidato, a titolo definitivo, un importo nella misura relativa al valore target rapportato al periodo di riferimento.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

I lavoratori destinatari di incentivazione individuale vedranno ridotto l'importo della loro incentivazione individuale di un importo pari al 50% dell'ammontare percepito annualmente a titolo di Premio di partecipazione; pertanto il premio di partecipazione verrà erogato in misura piena comprendendo in tal modo al suo interno il saldo della quota mancante dal pagamento dell'importo di incentivazione individuale.

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, e da ultimo secondo quanto previsto all'art. 3 comma 1 del DPCM del 22.01.2013, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda stessa tramite le competenti sedi di Confindustria per tutti gli altri destinatari.

Le parti dichiarano che gli importi erogati dall'Azienda a titolo di Premio di Partecipazione ai risultati sono 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 ai lavoratori della Davide Campari – Milano S.p.A 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.

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)

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

p. Davide Campari - Milano S.p.A.

Rosario Cip
Matteo Guiso
Luciano Lenti
Antonio Manno
[Signature]

p. FAI - CISL (Provinciali)

p. FLAI - CGIL (Provinciali)

p. UILA - UIL (Provinciali)

p. le R.S.U.

[Signature]
[Signature]
Steno Jacometti
[Signature]
Rob Bellarini
Luca Frates
Elizabeth Coleno
[Signature]

N