



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Addì 18 maggio 2018 in Milano, presso la sede di Assolombarda

- la Davide Campari Milano S.p.A. e la Campari Services srl, nelle persone dei Sigg. Alessandro Crippa, Massimo Pergolini e Marisa Di Sanza con la partecipazione dei Direttori e dei responsabili Risorse Umane delle Unità Produttive, assistiti da Assolombarda nella persona dei Sigg. Alessandro Glisenti e Ryan Jessie Coretta
- la FAI-CISL nella persona del Signor Massimiliano Albanese, la FLAI-CGIL nella persona dei Signori Mauro Macchiesi e Angelo Paoella e la UILA-UIL nella persona dei Signori Pietro Pellegrini ed Eleonora Tomba
- le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL
- il Coordinamento delle RSU della Davide Campari Milano SpA e della Campari Services srl

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al quadriennio 2018 – 2021.

Premessa

Il Gruppo Campari, fondato nel 1860, è il **sesto per importanza nell'industria degli spirit di marca**. Ha un network distributivo su scala globale che raggiunge oltre 190 Paesi nel mondo, con posizioni di primo piano in Europa e nelle Americhe. Con sede principale in Italia, a Sesto San Giovanni, Campari conta 18 impianti produttivi in tutto il mondo, e una rete distributiva propria che è presente in 20 paesi (21 entro la fine del corrente anno). Il Gruppo impiega (nel mondo) attualmente circa 4.000 persone.

Il mercato mondiale degli spirits, all'interno del quale il gruppo Campari rappresenta il sesto player, è sempre più orientato alla concentrazione dei marchi all'interno del portafoglio dei non numerosi operatori del settore.

Il Gruppo Campari si è distinto per aver saputo cogliere questo trend ed è quindi riuscito a puntare non solo sulla crescita organica dei propri marchi ma ha concentrato i propri sforzi di crescita esterna sugli spirits, ponendosi come obiettivo il raggiungere o migliorare la massa critica nei mercati geografici chiave. In questo modo Campari è riuscita in una serie di acquisizioni di successo per un valore complessivo di oltre 3 miliardi di euro.

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 ad "alto potenziale"
- 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 secondo solo alle proprie risorse umane sulle quale intende continuare ad investire per accrescere il livello di professionalità e di competenza.

Il principale obiettivo di marketing del Gruppo Campari è quello di sviluppare una strategia chiara,

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'ERMO', 'AR', 'PUC', '26', 'SC', and various initials.]



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

distintiva e durevole per creare e sviluppare ciascun prodotto come un marchio dinamico, contemporaneo e premium nei principali mercati internazionali.

Per questo motivo sono annualmente investiti in pubblicità e promozioni importi ammontanti a circa il 20% delle vendite.

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.

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 negli ultimi 3 anni, nonostante luci ed ombre dell'economia mondiale, il Gruppo Campari ha perfezionato la propria strategia di espansione e consolidamento non solo mediante acquisizioni (Fourty Creech in Canada, Fratelli Averna S.p.A. in Italia, Grand Marnier in Francia e Bulldog Gin nel Regno Unito) ma anche a mezzo di cessioni relative al "non core business" (cessione dei vini italiani, francesi e cileni, cessione di Carolans negli USA, cessione di business ed immobili non coerenti con il focus principale come i soft drinks).

Inoltre non si deve dimenticare il forte investimento nel rafforzamento del network distributivo che è passato da 5 filiali (del 2004) alle 21 filiali attuali (ultima la filiale peruviana) che producono oltre il 90% del fatturato del Gruppo.

Nel medesimo periodo il network produttivo del Gruppo è passato dalle 8 unità produttive del 2004 alle 18 attuali - Italia (4), Grecia, Scozia, Giamaica (3), Francia (2), Australia, Messico, Stati Uniti, Canada, Argentina, Brasile (2) -.

Questa strategia, unitamente ad un serio controllo ed alla continua ricerca di ottimizzare le voci di costo ha portato a risultati nell'ultimo anno (2017) che sono stati complessivamente soddisfacenti.

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.

Come detto in premessa le numerose acquisizioni fin qui realizzate hanno generato un livello di complessità organizzativa molto maggiore, definendo una nuova ed urgente necessità di comprensione delle aspettative e di conseguente implementazione di corrette ed adeguate logiche di gestione le quali dovranno pertanto risultare molto più immediate e vicine alle aspettative di tale nuova organizzazione.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

In tale contesto, pur confermando che 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, si ravvisa tuttavia la necessità di migliorare la capacità di generare risposte coerenti e veloci in eventuali situazioni di criticità negoziale periferiche, anche attraverso forme e strumenti adeguati di maggior coinvolgimento e partecipazione, con lo scopo di favorire una più puntuale ed approfondita conoscenza delle tematiche aziendali per la ricerca di soluzioni condivise.

A tal fine si ravvisa la necessità di creare un patrimonio di conoscenze condiviso nelle materie di maggiore interesse oggetto delle relazioni industriali avvalendosi di commissioni di studio non negoziali che, per il periodo di vigenza del presente accordo, sono individuate a sostegno dei seguenti temi:

- Salute, Sicurezza e Ambiente con il compito di esaminare le azioni finalizzate alla creazione della cultura della sicurezza, quali piani formativi progetti di miglioramento analisi andamento infortuni, definizione di un sistema di comunicazione tra gli rls aziendali
- Formazione e Professionalità con il compito di monitorare le attività di formazione, formazione congiunta e di approfondire eventuali ulteriori nuove necessità formative nonché analisi del conseguente sviluppo professionale.
- Welfare, benessere organizzativo e responsabilità sociale con il compito di esaminare le iniziative aziendali negli ambiti etico-sociali e di seguire l'evoluzione degli strumenti di welfare e benessere organizzativo (es: smart working e analisi di clima aziendale) nonché della Corporate Social Responsibility

Le Commissioni paritetiche di studio saranno composte da 3 componenti di parte aziendale e 3 componenti di parte sindacale. I componenti di parte sindacale dovranno essere individuati tra i membri delle rappresentanze del coordinamento.

Le Commissioni saranno congiuntamente coordinate da un rappresentante dell'Azienda e da un Rappresentante Sindacale Nazionale di riferimento del Gruppo.

Inoltre, per una prassi positiva delle relazioni industriali ogni livello di competenza, a partire ovviamente da quello locale, deve risultare in grado di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità ed alle problematiche che possono presentarsi, e il livello di coordinamento debba rapidamente ed efficacemente agire per realizzare gli indispensabili livelli di armonizzazione in coerenza con le strategie di Gruppo complessive e degli accordi sottoscritti fra le parti.

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, avvalendosi anche delle risultanze dei lavori delle commissioni 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.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the number '3' in the center.



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, nonché l'informativa sulle erogazioni stabilite a favore dei dipendenti del Gruppo Campari da parte della Fondazione Campari. 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, tenendo in considerazione quindi i risultati dei lavori dell'apposita Commissione. 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 e saranno illustrate le risultanze dei lavori svolti dalle Commissioni.

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 e per ogni società; 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, definendo con l'Azienda l'organizzazione migliore per l'effettuazione delle assemblee.

• Privacy

Le Parti, preso atto dell'attuale normativa in materia di controllo degli ambienti di lavoro ai fini di sicurezza e di salvaguardia di beni aziendali e desiderando al contempo garantire l'esigenza di privacy dei lavoratori durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, convengono che, in ragione delle peculiarità emergenti in ciascuna sede di lavoro, si darà corso ad appositi negoziati locali per la definizione di accordi relativi a tale materia.

• Bachecca sindacale elettronica

Si conferma la possibilità da parte delle 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

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'M. P. ...'.

Handwritten initials in purple ink.

Handwritten initials in blue ink.

Multiple handwritten signatures and initials in blue and purple ink at the bottom of the page, including 'AC', 'Robu', and '20'.



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 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.

- **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.

- **Sede Centrale**

In considerazione delle sempre più rilevanti attività di collegamento, gestione, controllo alle quali è deputata la sede centrale di un'azienda multilocalizzata, si rende necessaria un'articolazione di prestazioni lavorative di alcune funzioni che sia rispondente alle necessità di interlocuzione continua in presenza di molte sedi di lavoro con fusi orari diversi.

A tal fine a livello locale si darà corso ad un esame congiunto delle esigenze organizzative emergenti con lo scopo di definire le soluzioni negoziali più appropriate nel rispetto delle normative legali e contrattuali vigenti.

- **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, al netto delle compensazioni dovute per il recupero durante la flessibilità negativa, dovranno poi essere effettivamente goduti e di conseguenza non potranno essere in alcun modo retribuiti.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.]



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 nel precedente rinnovo contrattuale (12 gg), 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%

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

- **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 (in alcuni casi anche risolutivo) 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 tipologia di part time verticale annuo, in applicazione dell'art. 20 del CCNL, nel rispetto delle esigenze di sito, comunque di dimensioni



prestabilite e comunque comprese nel range dal 75% al 58% 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 di calendario 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 parziale 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.

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 e/o somministrati.

• Occupazione, pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo

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.

Al realizzarsi delle necessarie condizioni organizzative e di mercato l'Azienda si impegna a privilegiare tipologie di occupazione diretta a fronte del possesso di competenze coerenti con le esigenze tecnico produttive tenendo in considerazione anche l'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore.

Le parti, consapevoli che il mercato interno del lavoro è uno strumento che può riuscire a coniugare le competenze professionali dei singoli e le esigenze organizzative, dichiarano che il Job Posting ne

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'L.P.', 'M.P.', 'A.C.', 'D.C.', 'G.P.', and 'M.P.'.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

costituisce uno strumento essenziale. L'Azienda conferma che il sistema già in uso verrà utilizzato anche in futuro in funzione dei buoni risultati che è stato in grado di generare. In sede di Commissione Formazione e Professionalità verrà monitorato l'utilizzo dello strumento anche al fine di possibili implementazioni.

- **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 formativo.

All' 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 funzioni aziendali interessate.

In sede di Commissione di formazione verranno analizzate le informazioni circa il numero, il luogo e le aree aziendali di competenza presso le quali sono attuati i percorsi di tirocinio che verranno successivamente riferiti in sede di Coordinamento.

- **Smart Working**

Nel corso delle precedenti contrattazioni di secondo livello le parti avevano implementato (fin dal 2009) forme di prestazione lavorativa maggiormente flessibile (lavoro a distanza o telelavoro); tali esperienze hanno dimostrato la reale capacità di risolvere alcuni aspetti fondamentali in merito alla possibilità di conciliare positivamente la prestazione lavorativa e la vita di relazione familiare e sociale.

Quindi, nell'ottica condivisa che il benessere delle risorse umane costituisce un presupposto dell'efficienza aziendale, favorendo l'impegno individuale e di conseguenza la riuscita dei processi e quindi il raggiungimento dei risultati finali dell'impresa, le parti individuano nello **smart working** lo strumento idoneo a creare le condizioni migliori per lo sviluppo del business e della conciliazione del tempo da dedicare al lavoro e alla propria vita di relazione.

Poter svolgere la propria attività lavorativa con autonomia e relativa responsabilità a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione, significa riuscire a coniugare l'interazione professionale tra colleghi e tra le diverse funzioni aziendali, offrendo al contempo un migliore equilibrio fra gli impegni professionali e quelli personali e/o familiari, contribuendo di conseguenza al benessere organizzativo.

Pertanto, sulla scorta delle considerazioni di cui sopra, le Parti, in merito all'implementazione dello strumento dello "**smart working**" convengono che:

1. Come già concordato a livello territoriale, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, previa esplicita adesione volontaria e previa valutazione di fattibilità in termini di efficienza organizzativa da parte dei responsabili delle funzioni di appartenenza, tutto il personale delle società firmatarie del presente accordo che ne faccia richiesta potrà effettuare la propria prestazione lavorativa sia presso la sede di lavoro, sia, parzialmente, presso altro luogo idoneo, mediante connessione informatica alla rete aziendale e fermi restando gli aspetti relativi alla

2

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like LF, CR, PMA, and others.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

sicurezza e alla protezione della riservatezza delle informazioni in rispetto delle policy aziendali vigenti.

2. Quindi, oltre al personale della Sede Centrale di SSG, con il recepimento dell'accordo territoriale relativo allo smart working in questo accordo di rinnovo della contrattazione di secondo livello, tutti i dipendenti potranno usufruire dalla data di validità della stessa dello strumento.
3. Risulta di tutta evidenza che alcuni ruoli e le relative mansioni potranno essere considerati incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro (solo a puro titolo di esempio: operaio o impiegato operante nelle Unità Produttive con compiti di coordinamento e controllo di personale e/o di processi produttivi, addetto alla rete commerciale, addetto alla reception, fattorino/addetto a negozi addetti a prestazioni che prevedono lavoro con utilizzo o conduzione di macchine fisse o semoventi; addetti a prestazioni che non possono prescindere dal luogo nel quale le stesse devono essere fornite come ad esempio laboratori, reparti specifici etc...); l'analisi di fattibilità comunque, sarà orientata a favorire e non a limitare l'utilizzo dello strumento.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working in quanto strettamente connessa all'attività della funzione di riferimento, è ricondotta sotto la diretta responsabilità dei managers di linea, sia per quanto concerne la valutazione della fattibilità operativa, sia per la successiva fase di supervisione e controllo delle modalità di effettuazione della prestazione stessa.
5. Nel presente accordo si fa riferimento ad una prestazione "tipo" di smart working che prevede una giornata a settimana prestata in modalità agile; eventuali ulteriori modalità di effettuazione potranno essere implementate (nell'ambito comunque di una prestazione in smart working equivalente ad almeno il 20% della prestazione ordinaria) e saranno riportate con chiarezza sia nella specifica policy applicativa che all'interno dell'accordo individuale tra azienda e lavoratore.
6. La giornata (o le giornate) di smart working dovrà essere segnalata attraverso l'apposito strumento di gestione di segnalazione delle presenze/assenze attualmente in uso e la sola quantificazione oraria della prestazione verrà desunta dal periodo di collegamento delle periferiche in dotazione al lavoratore, allo scopo di determinare il periodo di connessione che genererà l'alert relativo al superamento dell'orario di lavoro nonché eventuali messaggi di warning per il suggerimento di disconnessione una volta raggiunto il normale orario di lavoro.
7. Come definito la giornata in smart working avrà una durata oraria equivalente al normale orario lavorativo previsto; In caso di necessità da parte dei dipendenti di ridurre per motivazioni personali l'orario dell'effettuazione della prestazione lavorativa in smart working, i dipendenti si avvarranno delle regole e delle prassi in essere per i vari titoli di assenza disponibili.
8. Durante l'effettuazione di prestazione in smart working non è previsto il supero delle 8 ore lavorative; solo a fronte di eccezionali esigenze aziendali il dipendente dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio superiore.
9. Le parti stabiliscono che la prestazione in smart working non realizza alcuna condizione soggettiva che possa dar luogo a richieste di rimborso a qualsiasi titolo.
10. Le parti convengono che, anche nella giornata (o nelle giornate) di prestazione in smart working sarà erogato il buono pasto.
11. Prima di iniziare la prestazione in smart working, dovrà essere sottoscritto sia l'accordo individuale di smart working che l'attestato relativo alla sussistenza delle idonee condizioni di lavoro mediante l'apposito modulo individuale (allegato n. 1)
12. I dipendenti saranno altresì tenuti ad essere presenti presso le sedi aziendali, in caso di necessità, in accordo con i rispettivi responsabili sulla base delle esigenze aziendali manifestate con congruo preavviso; in tal caso la giornata di smart working potrà venire riprogrammata o, in alternativa, potrà comprendere l'orario di presenza in sede. La riprogrammazione della giornata di smart working è prevista anche nel caso di attività sindacale.



13. Le parti si danno atto che il sistema di warning relativo al tempo massimo di connessione ai sistemi aziendali adempie a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di diritto alla disconnessione.
14. Le parti si riservano di adeguare quanto previsto in tema di smart working alla luce di eventuali cambiamenti o indirizzi applicativi della normativa in vigore.
15. Le parti si danno atto che la bacheca elettronica, così come contemplata dalla contrattazione di secondo livello, è in grado di garantire l'agibilità sindacale.
16. Considerati gli impatti organizzativi che l'avvio della prestazione in lavoro agile può comportare, il contenuto del presente accordo si intende sperimentale e pertanto le parti prevedono di incontrarsi, anche a livello locale, nell'arco di durata quadriennale del presente accordo per le necessarie verifiche ed eventuali opportune conseguenze negoziali.

• 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

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.

• Politiche di genere e 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'incremento da 3 a 4 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 la risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'interpello n. 25 del 22 luglio 2013 e con il vigente CCNL 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 giornaliere per 5 giorni a settimana).
- 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.
- Vengono concesse 4 ore annue retribuite di permesso da usufruire anche singolarmente per visite pediatriche del figlio convivente fra i 0 e 14 anni
- In attuazione anche di quanto previsto dalla L.170/2010 (la quale riconosce ai genitori dei bambini con DSA certificata ed impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa il diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili) le Parti concordano, ove le condizioni organizzative lo consentano, la possibilità di definire articolazioni della prestazione lavorativa che possa favorire i genitori nella conciliazione tra impegni lavorativi e quelli a supporto del figlio nelle condizioni di cui sopra.
- Nell'ambito dei permessi di cui al punto B) dell'art. 40 ter del vigente CCNL, le Parti convengono sulla retribuità di 1 giorno dei 10 previsti con le medesime modalità di fruizione contemplati. Il giorno di permesso retribuito può essere goduto anche per figli da zero a tre anni.

• **Indennità - Lavoro notturno - 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.



- **Contatore lavoro notturno**

L'Azienda, con decorrenza dal mese di settembre 2018 fornirà mensilmente il numero dei turni notturni effettuati nel mese precedente e il puntuale progressivo.

- **Buoni Pasto**

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 in formato cartaceo per i dipendenti della sede rimane invariato.
- Qualora, in corso di validità del presente accordo, si ritenga opportuno passare dal formato cartaceo a quello elettronico, stabilito che comunque tale formato risponda alle esigenze di cumulabilità e di spendibilità di più buoni in unica soluzione, il valore nominale del buono pasto verrà aumentato di 0,50 €.

- **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.

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 con l'obiettivo di evitare il realizzarsi di forme di dumping contrattuale.

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 segnaleranno all'Azienda eventuali criticità riscontrate, sollecitandone eventuali adeguati interventi.

Considerata l'importanza del tema sicurezza sul lavoro sarà assicurata l'interlocuzione in Azienda delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, RLS e gli RSPP delle aziende operanti nel sito attraverso l'organizzazione di incontri periodici per un costante allineamento sulle tematiche di Sicurezza e Ambiente.

- **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 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



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

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 assett 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. La Commissione bilaterale potrà individuare ulteriori percorsi che coinvolgano altre aree professionali.

In tutti i luoghi di lavoro tramite sistema informatico è possibile consultare ed acquisire il consuntivo della formazione ricevuta ("libretto personale di formazione")

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".



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.

L'indennità di cui sopra sarà invece sottoposta a rivalutazione al mutare del valore degli elementi costitutivi.

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:



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

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

• Welfare / Previdenza Integrativa

Le Parti, consapevoli che il fattore umano costituisce un importante elemento di competitività, intendono proseguire e consolidare, nell'ambito della contrattazione aziendale, la condivisione di interventi che possano rispondere alle esigenze delle persone in un contesto sociale che registra una contrazione delle risorse pubbliche per tali fini.

Le parti identificano nelle risorse di Welfare Aziendale, così come regolato dalla normativa in vigore, uno strumento d'elezione, che può rispondere alle diverse esigenze derivanti dalla variabilità delle condizioni soggettive, fermo restando la volontà condivisa di dare priorità di indirizzo ed impegno a finalità di carattere previdenziale, sanitario e sociale.

Alla luce di quanto sopra le Parti prendono atto che l'Azienda potrà attivare un Conto Welfare Individuale, anche mediante il ricorso a piattaforme digitali.

Tale conto individuale offrirà ai lavoratori la possibilità di operare scelte individuali tra vari servizi messi a disposizione che saranno ricondotti alle seguenti aree di intervento:

- 1) Previdenziale
Incrementare le risorse economiche individuali accantonate presso il Fondo di Previdenza Complementare Alifond.
- 2) Assistenziale
Integrazione delle prestazioni sanitarie dei servizi già fruibili nell'ambito della assistenza integrativa fornita dal fondo contrattuale (FASA) e soluzioni assicurative integrative per copertura di rischi extra-lavorativi.
- 3) Servizi Sociali (Supporto alla genitorialità e familiarità)
Contributi economici per l'accesso a servizi che rispondono a primarie esigenze sociali dei lavoratori e delle loro famiglie (come ad esempio rette scolastiche, spese per l'istruzione o attività analoghe, baby sitter, assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti...)

Le aree di intervento sopra evidenziate sono da considerare espressione della chiara e condivisa volontà delle Parti, come sopra richiamato, di indirizzare lo strumento del Welfare Aziendale per finalità di natura valoriale, che possano anche incontrare le variegata esigenze personali dei lavoratori, ma nella consapevolezza che le urgenze sociali cui sempre più il Welfare Aziendale o di secondo livello sarà chiamato a rispondere, sono riferite ai temi della Previdenza e dell'assistenza sia sanitaria che familiare.

Le Parti concordano che la Commissione Welfare, Benessere Organizzativo e Responsabilità Sociale svolga un ruolo di indirizzo, valutando l'evoluzione delle condizioni soggettive, misurando l'efficacia e la portata delle misure in atto e conseguentemente proponendo aggiornamenti agli strumenti di Welfare messi a disposizione.



Le parti inoltre condividono che, in assenza della Piattaforma Welfare ogni dipendente potrà disporre della possibilità di fruire di rimborsi per spese da lui sostenute per sé o per i suoi familiari (*). Il dipendente fornirà all'Azienda i documenti fiscalmente idonei a dimostrare le spese da lui sostenute per l'acquisto di beni e/o servizi rientranti nel seguente elenco e riceverà il rimborso direttamente dal datore di lavoro, entro i limiti annuali stabiliti dal presente accordo.

Di seguito sono riportati gli attuali riferimenti normativi in merito ai servizi di rimborso diretto:

- Art. 51 c. 2 lett. D-bis) TUIR
- Art. 51 c. 2 lett. F-bis) TUIR
- Art. 51 c. 2 lett. F-ter) TUIR

Il Conto welfare, nelle modalità di attuazione sopra esposte verrà finanziato con un importo annuo lordo pro-capite destinato a tal fine direttamente dall'Azienda di cui alla tabella seguente per l'intera vigenza del presente accordo:

Anno 2018: € 50

Anno 2019: € 60

Anno 2020: € 70

Anno 2021: € 80

(*)

Definizione di familiari: (ex art. 12 DPR 917/86): Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (ed eventuale soggetto allo stesso equiparato ex l. 20 maggio 2016, n. 76), figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari. I familiari indicati nell'art. 12 del Tuir possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.

• Welfare sociale (Previdenza complementare - Alifond)

Le Parti, in considerazione dell'elevato valore sociale rappresentato dalla Previdenza Complementare, intendono premiare l'utilizzo delle risorse in tema di welfare rivolte a fini previdenziali, attribuendo a tali scelte una quantificazione maggiore delle risorse dedicate.

Pertanto coloro i quali destineranno l'importo aziendale riconosciuto per il Conto Welfare al Fondo di Previdenza Complementare dell'Industria Alimentare (Alifond), otterranno una maggiorazione del medesimo importo del 50%.

• Convertibilità del Premio di Produttività

Le Parti concordano circa la possibilità di convertire il Premio di Produttività in prestazioni di welfare e/o in versamenti alla Previdenza Complementare (Alifond) mediante scelta individuale da effettuarsi secondo le modalità successivamente rese note; inoltre si valuta che una quota massima pari al 30% del valore del Premio di Produttività costituisca un corretto equilibrio complessivo fra retribuzione variabile (Premio di Produttività) e servizi offerti. La quota di Premio convertita individualmente dal lavoratore per l'utilizzo dei servizi di welfare o destinata ad Alifond godrà, oltre che dei benefici espressamente previsti dalla normativa fiscale e previdenziale, di un ulteriore incentivo, riconosciuto dall'Azienda (e legato all'attuale normativa fiscale e contributiva vigente), pari al 16% della quota destinata.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota precedentemente destinata ai servizi welfare, tale quota sarà riconvertita in premio, nel rispetto della normativa fiscale e contributiva in materia.



- **Azionariato diffuso**

All'interno delle proficue e consolidate relazioni sindacali e con lo scopo di incrementare il coinvolgimento di tutti gli attori, l'azienda ha in programma di utilizzare quale strumento idoneo a tali fini l'azionariato diffuso da offrire alla generalità dei dipendenti.

Il Gruppo Campari negli anni è cresciuto mediante acquisizioni ed ha definito nel tempo una identità maggiormente caratterizzata da tratti di internazionalità.

In coerenza con la crescita economica e col respiro internazionale acquisito, anche le relazioni industriali e sindacali hanno saputo evolvere verso un modello partecipativo ed innovativo.

Nel frattempo però la visione del Gruppo quale unica entità da parte dei propri lavoratori multilocalizzati e con differenti culture aziendali non si è del tutto perfezionata.

In tale contesto organizzativo di Gruppo, l'Azienda quindi valuta il Piano di Azionariato diffuso uno strumento rispondente alla necessità di incrementare anche il senso di appartenenza.

La finalità è quella di premiare ed ingaggiare l'intero capitale umano ovvero tutti gli appartenenti alle categorie di operai, impiegati e quadri ai quali ad oggi non è dato accesso al patrimonio azionario.

Il Piano di azionariato potrà consentire ai dipendenti di ricevere azioni a condizioni di favore rispetto al valore di mercato.

Le Parti si danno atto che l'impegno richiesto non è di immediata e semplice realizzazione e i vincoli procedurali e informativi possono influire sulle tempistiche e sulle modalità di effettiva realizzazione del piano, superati i quali, potranno essere definite fra le Parti i particolari dell'implementazione del Piano. A tale proposito verrà costituita una commissione paritetica non negoziale per meglio approfondire le specificità del tema, fermo restando la libera scelta del lavoratore e fatte salve le volontà negoziali stabilite fra le parti.

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

Le parti confermano per il quadriennio 2018 - 2021 il Premio di Partecipazione ai risultati, così come previsto dall'art. 55 A) del vigente CCNL dell'Industria Alimentare è 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:

Premio di Partecipazione ai risultati				
Periodo	2018	2019	2020	2021
Importo del premio 2018-2021	2.315	2.395	2.465	2.530



Le parti convengono che il valore del premio sarà articolato su due parametri alternativi fra loro presi a riferimento: il primo legato alla redditività del Gruppo ed il secondo legato a parametri gestionali di ogni singolo sito produttivo e/o perimetro aziendale

Il primo dei due parametri avrà un peso percentuale pari al 40% del target, il secondo, di conseguenza avrà un peso percentuale del 60%.

Per ognuno dei parametri presi in considerazione è prevista la possibilità di raggiungimento del Premio con una soglia di ingresso pari al 90% dell'obiettivo e con un tetto del 106% come da tabella di seguito riportata:

al raggiungimento del	si eroga il
90%	50%
92%	60%
94%	70%
96%	80%
98%	90%
100%	100%
102%	105%
104%	110%
106%	115%

Per quanto riguarda il parametro di **Redditività** (40% del valore totale del Premio di Partecipazione ai risultati) le parti confermano l'utilizzo dell'Ebit relativo al perimetro Italia.

L'obiettivo fissato a budget per il parametro di redditività verrà reso noto entro il primo trimestre dell'anno, 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).

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% dell'Ebit It.) ed in riduzione sino al valore del 50% (soglia minima di ingresso) determinata da una riduzione del 10% dell'Ebit It.

Il **Parametro Gestionale** (60% del valore totale del Premio di Partecipazione ai risultati) verrà identificato nelle diverse Unità Produttive del Gruppo e dovrà comprendere un indicatore di produttività ed un indicatore di qualità con un peso minimo del 20% per ogni indicatore: a livello di sito le Parti potranno declinare un ulteriore parametro gestionale per l'incremento dell'efficienza attraverso il miglioramento dell'indice dell'assiduità al lavoro.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino, in tale specifica negoziazione, le intese necessarie con reciproca soddisfazione, a livello di coordinamento nazionale composto da: rsu dell'U.P. interessata, segreterie territoriali competenti e segreterie nazionali Fai, Flai Uila si troveranno le soluzioni negoziali necessarie.



L'indicatore di produttività del comparto produttivo, qualora non si faccia ricorso a differenti implementazioni, potrà essere rappresentato dal rapporto tra:

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

e

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

Eventuali scostamenti dal valore di budget (sia in positivo che in negativo) incideranno percentualmente sul parametro sino ad un aumento max del 15% del valore del premio (incremento del 6% ed oltre del valore 100) ed in riduzione sino al valore 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.



ALLEGATO Smart Working

DCM / Campari Services - idoneità delle condizioni per effettuare la prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale

In quanto dipendente di DCM / Campari Services operante in Smart Working, come previsto dalla normativa aziendale in vigore, al fine di effettuare la prestazione lavorativa anche al di fuori della sede aziendale, dichiaro di essere consapevole che:

- 1) Resta fermo l'obbligo di utilizzo corretto degli strumenti di lavoro nonché, nell'ambito dell' autonomia di distribuzione del mio orario di lavoro, del rispetto della "quantità oraria globale massima" di lavoro al video terminale e delle relative pause previste dall'organizzazione aziendale. E' in ogni caso fatto divieto di prestare lavoro notturno così come definito dalla vigente normativa.
- 2) Gli obblighi in capo al datore di lavoro ed al lavoratore in materia di salute e sicurezza rimangono quelli previsti dalla normativa in vigore (in particolare dal D.Lgs. n. 81/2008). L'attività lavorativa svolta in postazioni di lavoro temporanee esterne alla sede aziendale dovrà essere effettuata in ambienti adeguati e nel rispetto delle indicazioni previste per la tipologia del lavoro svolto. E' fatto in ogni caso espresso divieto di collocare computer ed eventuali altre apparecchiature elettriche in locali che per destinazione d'uso o tipologia non siano adatti ad ospitarli, sia in termini strutturali e impiantistici che in termini di interferenza con lo svolgimento di altre attività.
- 3) Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
- 4) Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle norme che regolano, a livello di Gruppo, l'utilizzo dei sistemi IT, attraverso la conoscenza e l'osservanza delle policy aziendali in materia di Information Security. Il lavoratore dovrà quindi garantire la protezione dei dati e delle informazioni aziendali adottando comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi.
- 5) L'organizzazione delle attività, ivi compresa la definizione di fasce giornaliere e/o orarie di presenza fisica in azienda, avrà luogo sulla base delle specifiche esigenze aziendali così come definite in accordo con i responsabili e tenendo conto della corretta modalità di effettuazione della prestazione lavorativa.

In fede,

21