

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO GIV

Oggi, 12 settembre 2007 presso la sede di Confindustria Verona, si sono incontrati:

- le Società GIV SPA e GIV SCARL rappresentate dal Dott. Sergio Andreoli, assistito dal Dott. Massimo Gasparato di Confindustria Verona

e

- le Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori, assistite dalle Segreterie Nazionali, nelle persone dei Sigg. Lucilla Magini e Antonio Mattioli di FLAI/CGIL, José Coppi di FAI/CISL, Raffaella Sette e Pietro Pellegrini di UILA/UIL,

allo scopo di definire il contratto integrativo aziendale.

PREMESSA

Il contesto oltre i confini nazionali si dimostra in rapida evoluzione e fortemente condizionato da una molteplicità di fattori, tra cui, le dinamiche del mercato globale (che sottopongono i nostri vini ad una concorrenza sempre più agguerrita) ed il mutare degli stili di consumo e della cultura alimentare.

Nel contempo la riforma della O.C.M. del vino, così come è stata presentata, ci imporrà una sfida particolarmente ardua per difendere questo prezioso patrimonio produttivo e culturale del nostro Paese. Saremo quindi obbligati a fare scelte strutturali e condivise nell'ottica di dare impulso a quei processi qualitativi capaci di mettere al riparo il settore vitivinicolo italiano dalle spinte alla contrazione previste dalla O.C.M.

Il mercato del vino italiano nel 2006 ha visto crescere ancora il trend all'esportazione sui mercati internazionali e rimane attestato, in quantità, ad una quota vicina ai 50 milioni di ettolitri. Nel contempo le aziende più significative del comparto sono cresciute di dimensione. La qualità del prodotto vino, la forza del marketing, il fare sistema da parte delle imprese e la segmentazione dell'offerta diventano le leve per poter affrontare la concorrenza internazionale (vini Californiani, Cileni, Australiani) in condizioni di maggior forza commerciale valorizzando la tipicità del Made in Italy.

Un prodotto di qualità può, però, essere ottenuto solo attraverso un "lavoro di qualità", ovvero agendo sui vari aspetti della prestazione lavorativa, non solo in termini di competenze professionali, che devono comunque essere potenziate e rinnovate costantemente per fronteggiare le evoluzioni del mercato, ma anche in termini di contributo consapevole alla sicurezza ed alla salubrità delle produzioni. Tali fattori sono indissolubilmente intrecciati con la qualità della presenza dei lavoratori sul posto di lavoro, per cui un'attenzione anticipatrice delle problematiche nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, il rispetto del CCNL, la soddisfazione delle esigenze salariali di 2° livello e la costante formazione dei lavoratori contribuiscono in modo determinante allo sviluppo del business aziendale e, in senso più ampio, del settore.

Rispetto a dette leve è fondamentale che il Gruppo Italiano Vini in questi anni si sia impegnato ad affrontare le sfide commerciali che il mercato impone (anche attraverso la partecipazione ai Consorzi di Tutela) e a perseguire una politica di qualità come sistema per ottenere un prodotto finito che il consumatore possa sempre più apprezzare. Tale politica di qualità trova la sua nota distintiva e la sua stessa ragione di essere nella strategia delle singole marche del Gruppo che, per continuare a manifestare i loro valori distintivi, devono mantenere le diverse specificità delle varie cantine, dovute a storie particolari e a differenti culture. In tale logica devono e dovranno sempre mantenere uno strettissimo legame con il territorio nel quale ogni singola cantina si trova ad

MG

JS

A

SA

MG

JS

SA

SA

SA

SA

operare, per favorire il mantenimento e lo sviluppo delle filiere che garantiscano origine, qualità e rintracciabilità.

In tale ottica si è addivenuti alle presenti intese che si ritiene possano favorire la crescita dell'intera azienda, nel rispetto delle specificità dei singoli siti produttivi.

1) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti concordano sull'utilità di un confronto, nel rispetto dei singoli ruoli, sulle scelte strategiche, sulle sinergie produttive, commerciali e finanziarie del GIV (e delle società partecipate e controllate) che abbiano ricadute sui lavoratori.

Si conferma pertanto la validità della presenza di un Coordinamento di Gruppo composta da un delegato in rappresentanza di ogni sede dove sia regolarmente costituita una RSU/RSA; resta inteso che il Coordinamento verrà integrato nella sua composizione con delegato della RSU/RSA che in futuro si dovesse costituire in una delle sedi che attualmente ne sono prive o delle sedi che in futuro il Gruppo dovesse acquisire.

Le parti convengono che per le riunioni di Coordinamento non si attingerà al monte ore previsto per le RSU.

Al Coordinamento, nel corso dell'incontro annuale, previsto per il mese di giugno, verrà fornita una copia del bilancio al fine di poter interloquire con la direzione sull'andamento produttivi, gestionale, finanziario dell'azienda e comunque sulle materie previste dai CCNL applicati nell'azienda stessa.

Ad ogni buon conto, si conviene che, a richiesta di una delle parti, vengano effettuati incontri specifici in occasione di interventi rilevanti che coinvolgano l'intero Gruppo.

Resta confermata la titolarità a livello locale delle RSU, eventualmente assistite dalle OO.SS. territorialmente competenti, in materia di confronto per temi rilevanti per le singole sedi quali, ad esempio, organizzazione del lavoro, orario, indennità, professionalità, sicurezza, servizi e pari opportunità (informativa ai sensi della Legge n. 125/1991).

2) COMPORTAMENTO ETICO, SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA ALIMENTARE

Comportamento etico

Le parti convengono sull'importanza dell'adozione di comportamenti riconducibili nel sistema delle responsabilità sociali dell'Azienda finalizzati al raggiungimento di obiettivi di sicurezza sul lavoro e alimentare, tali da contribuire a consolidare e ad arricchire il vissuto legato ai prodotti GIV, ottenendo, come ricaduta, anche un valore aggiunto spendibile sul mercato (buone pratiche anche al di là del mero rispetto di singoli dettami di legge).

In merito al codice etico aziendale esistente, si concorda che lo stesso, già distribuito a tutti i lavoratori in forza, come nuova prassi verrà d'ora in avanti distribuito ai nuovi assunti, unitamente a tutta l'altra documentazione relativa all'inizio del rapporto di lavoro.

Le parti convengono che il comportamento etico ed il codice conseguente siano oggetto di confronto in sede di coordinamento per definire, se se ne individuassero le condizioni, posizioni comuni ad integrazione del vissuto del gruppo.

Il GIV, coerentemente con quanto sopra precisato, dichiara di voler estendere anche agli altri soggetti che compongono la filiera le norme vigenti in tema di comportamento etico.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è un tema di rilevante interesse per le Parti e per tutti i soggetti coinvolti, da esaminare in occasione dell'incontro di Coordinamento.

Si concorda sull'adozione di ulteriori strumenti che possano incidere positivamente in tema di infortuni, sicurezza sul lavoro e cause invalidanti, in ciò facendo esplicito riferimento alle recenti nuove norme di legge varate in materia, valorizzando il ruolo delle R.L.S attraverso l'implementazione della formazione mirata e prevedendo incontri di monitoraggio utili a risolvere eventuali criticità.

Sicurezza alimentare

L'azienda presenterà al Coordinamento di gruppo un programma di azioni sul tema della sicurezza alimentare che preveda il coinvolgimento dei lavoratori sui temi propri della sicurezza alimentare: tracciabilità e rintracciabilità del prodotto, origine della materia prima, evoluzione della legislazione in materia, fattore di posizionamento sul mercato. Tale programma diverrà definitivo a seguito di un preventivo confronto tra le parti.

Le segnalazioni delle RSU e le richieste d'intervento saranno altresì oggetto di confronto. Si conferma che la qualità delle produzioni e il controllo sulla filiera restano elementi determinanti per sostenere una competizione che possa garantire stabilità e sviluppo.

3) FORMAZIONE PERMANENTE

Si conferma la formazione quale punto cardine dello sviluppo aziendale. In tale ottica l'azienda riconferma la propria disponibilità ed attenzione nel valutare le proposte che dovessero pervenire da parte delle RSU, relative all'individuazione di nuove esigenze formative.

In sede di coordinamento potranno pertanto essere definiti progetti formativi che coinvolgano l'intero gruppo, lavoratrici e lavoratori di ogni livello, su materie e con modalità che verranno concordate di volta in volta.

MS
Nel predisporre i programmi di formazione, particolare attenzione verrà riservata a temi quali l'innovazione tecnologica, i sistemi informativi, la tracciabilità dei prodotti e la sicurezza alimentare e del lavoro.

RA
Si precisa che l'attività formativa rientra in quella definita dalle norme legislative vigenti, con la possibilità di utilizzare i programmi e le risorse messe a disposizione dai fondi formazione di riferimento e dalle regioni.

4) APPALTI

Il GIV conferma che i lavori che si svolgono durante l'anno per l'attività ordinaria e che rientrano nel normale ciclo produttivo, vengono e verranno di regola svolti con manodopera in forza all'azienda e comunque nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

5) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In premessa si ribadisce che non vi è alcun intento di omologare le varie sedi e che, anzi, le parti riconoscono le specificità dei singoli siti come elemento strategico del successo aziendale.

Fermo restando quanto sopra, le stesse convengono di individuare, all'interno del Coordinamento, modalità e strumenti per effettuare un'analisi congiunta sull'evoluzione organizzativa.

Sarà obiettivo comune ricercare modelli organizzativi in grado di produrre efficacia ed efficienza, garantendo comunque le particolarità distintive delle diverse sedi.

CA
M. S. Pe. V. P.

6) SALARIO

Il premio di risultato variabile massimo (al raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti dai vari parametri di valutazione) viene rivisto, in aggiunta degli importi previsti dalla contrattazione in essere, nei seguenti termini:

Anno 2007

per le sedi che avevano già contrattazione aziendale, verificato congiuntamente che gli obiettivi annuali proposti sono già stati raggiunti, si ripropongono gli importi della valutazione risultante dalla scheda predisposta per il 2006.

Anni 2008 - 2011 € 350 lordi

con predisposizione a livello di sede di una scheda di valutazione che preveda 2 parametri di sede e due di Gruppo.

Si precisa poi che per le sedi che non erano interessate da contrattazione integrativa la scheda, a partire dal 2008, si baserà su 3 parametri (esclusivamente di Gruppo) con la seguente progressione di incremento del premio di risultato variabile massimo:

Anno 2008 € 250 lordi
Anno 2009 € 325 lordi
Anno 2010 € 375 lordi
Anno 2011 € 450 lordi

Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti contrattuali e legali (quali ferie, festività, gratifica natalizia, t.f.r. etc.), istituti dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

Quanto sopra, anche ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della circolare INPS n. 195 dell'11 ottobre 1996.

Le parti, si danno atto che il premio rientra inoltre nelle previsioni e nella fattispecie di decontribuzione di cui alla Legge 23 maggio 1997 n. 135.

Le parti convengono di incontrarsi nuovamente entro il 31.12.2007, per redigere le tabelle dei parametri di gruppo cui collegare gli importi sopra definiti.

7) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo dispiega efficacia dalla formale sottoscrizione dello stesso fino al 31 dicembre 2011.

Letto e sottoscritto.

p. GIV/SPA e GIV SCARL

p. CONFINDUSTRIA VERONA

Simone

p. FLAI/CGIL

p. FAI/CISL

p. UIL/UILM

Le Rappresentanze Sindacali

Luigi Morone

Mario Mappelli

Bonetti Carlo

Antonio Morigoni

Roberto

Maurizio

Luigi

Carlo