

Addì, 19 Luglio 2023 in Milano

- la Davide Campari Milano N.V. nelle persone dei Sigg. Alessandro Crippa, Marisa Di Sanza e Alessandro Glisenti, assistita da Food Progetti S.r.l nella persona della Sig.ra Ermelinda Biondi
- la FAI-CISL nella persona dei Sigg. Massimiliano Albanese e Gennaro De Falco, la FLAI-CGIL nella persona dei Sigg. Angelo Paoletta, Anselmo Briganti, Silvia Guaraldi e Emanuele Giovannetti, la UILA-UIL nella persona dei Sigg. Michele Tartaglione e Davide Ghigiarelli
- le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL
- il Coordinamento delle RSU della Davide Campari Milano N.V. si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al triennio 2023 – 2025

Premessa

Il rinnovo dell'Accordo Integrativo Campari si inserisce in un contesto macroeconomico di spiccata volatilità della domanda e di un persistente scenario di complessa accessibilità a materie prime e servizi funzionali alla produzione e distribuzione. Contemporaneamente il fenomeno inflattivo mostra i primi segnali di raffreddamento dopo un anno 2022 segnato da tassi sconosciuti negli ultimi 20 anni, affidando alla responsabilità degli attori sociali la capacità di bilanciare risposte a questo fenomeno consentendo la salvaguardia dei livelli retributivi complessivi e dei livelli di competitività dei settori produttivi.

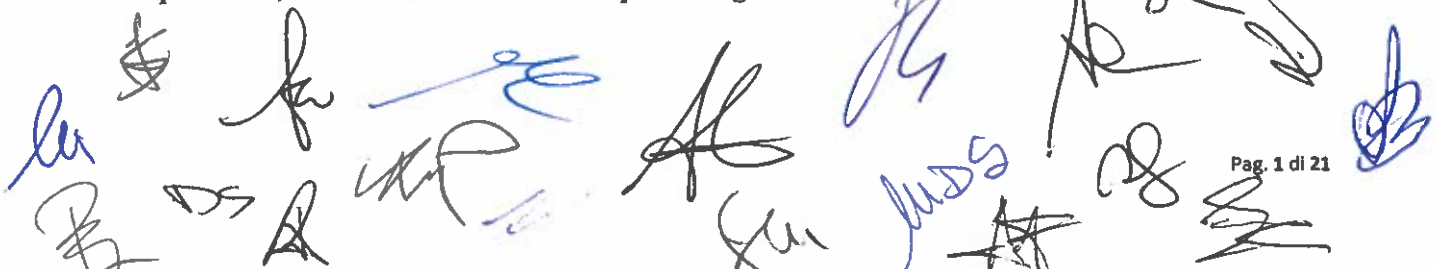
In questo contesto, Campari Group conserva un approccio di fiducia rispetto alla crescita a valore e volume del giro d'affari, consapevole che la sostenibilità sociale, finanziaria e tecnica di questi andamenti debba essere una responsabilità forte e condivisa da parte di tutti gli attori che concorrono al rinnovo dell'integrativo, nell'interesse di uno sviluppo solido e duraturo del business che genera condizioni di adeguata redditività e conseguente remunerazione nelle diverse forme, e quindi anche nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo si sostanzia in una strategia aziendale che, sotto il profilo industriale e della responsabilità sociale, punta all'efficienza ed efficacia dei suoi ambiti produttivi, da realizzarsi attraverso una spiccata agilità nel rispondere in modo tempestivo alle fluttuazioni della domanda con strumenti gestionali che consentano di massimizzare l'equilibrio fra l'utilizzo della capacità produttiva disponibile e la prudente gestione finanziaria degli stock, ponendo l'attenzione alla conciliazione vita privata-lavoro.

Da un punto di vista di mercato, il Gruppo conferma la sua strategia di "premiumizzazione" del portafoglio, abbracciando e sviluppando la propensione del consumatore a un approccio sempre più orientato alla qualità e attento a un consumo responsabile dei brand del Gruppo, favorendo in questa prospettiva un approccio al cliente maturo ed evoluto.

Il Gruppo rimane inoltre strategicamente orientato a una crescita sia organica che per acquisizioni, consapevole che queste ultime richiederanno costante diligenza e un approccio ragionato e selettivo al fine di integrare nel Gruppo eventuali nuove realtà che possano rappresentare al meglio il complesso degli altri obiettivi di Campari nel mondo in coerenza con la volontà di investire parallelamente nelle modalità più idonee a sostenere una crescita organica quale fondamentale pilastro dello sviluppo del Gruppo.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:



- 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 il monitoraggio a livello centrale e di sito delle stabilizzazioni, e verrà illustrato anche il programma formativo dell'anno, tenendo in considerazione quindi i risultati dei lavori dell'apposita Commissione. Verrà altresì fornita un'informativa riguardo le attività e i piani di investimento, compatibilmente con gli obblighi di trasparenza verso il mercato azionario e la relativa regolamentazione, promossi dalla società in materia di sostenibilità ambientale

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; 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.

- **Bacheca sindacale elettronica e Agibilità sindacali**

Si conferma la possibilità da parte delle RSU della sede e Forza vendite di raggiungere i dipendenti a mezzo posta elettronica aziendale e di organizzare le assemblee anche tramite piattaforme digitali.

Tali strumenti potranno essere utilizzati solo dai Rappresentanti Sindacali in carica e devono raggiungere solo i dipendenti contenuti nel gruppo predisposto come concordato fra le parti ad esclusione dei Dirigenti e Amministratori della Sede e dell'Area Commerciale. Si conferma l'accordo del 3 maggio 2022 relativo all'utilizzo di un sistema di voto on-line per lo svolgimento delle procedure di elezioni delle RSU.

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 della 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.

Le Parti si danno atto di aver attuato nell'ambito del rinnovo dell'integrativo di Gruppo la negoziazione di sito, definita nella piattaforma sindacale "terzo livello", in quanto il presente capitolo recepisce intese realizzate a livello di sito. Conseguentemente, si conferma il dialogo sindacale a livello di sito per le materie collegate ai riconoscimenti connessi alle prestazioni.

Infatti, sulla base delle previsioni delle necessità produttive dell'immediato futuro, all'esito anche delle sperimentazioni effettuate attraverso specifici accordi sottoscritti nel biennio precedente, si definiscono alcuni schemi organizzativi rispondenti alle esigenze produttive ed organizzative in relazione all'andamento del mercato degli "spirits", sempre più caratterizzato da picchi e flessioni della richiesta, nel rispetto delle esigenze dei lavoratori ad un'organizzazione del lavoro che possa realizzare un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Per il periodo di vigenza del contratto integrativo (2023-2025) l'Azienda, nei siti produttivi di Novi Ligure e Canale d'Alba, potrà ricorrere ai diversi schemi di turnazione come di seguito definito.

- IV squadra su 18 turni

Con riferimento alle 4 ore di minor prestazione settimanale dovute dal lavoratore, considerata la distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi l'Azienda non procederà al recupero delle ore non prestate dal monte ROL contrattualmente spettante e maturato nella misura di 3 ore settimanali. Altresì l'Azienda non procederà al recupero dal monte ROL della quarta ora di lavoro non prestata settimanalmente a condizione che sia raggiunto al 100% il target dell'obiettivo produttivo settimanale definito P.S.A.

- IV squadra su 19 turni

Con riferimento alle 2,5 ore di minor prestazione settimanale dovute dal lavoratore l'Azienda non procederà al recupero delle ore non prestate dal monte ROL contrattualmente spettante e maturato nella misura di 2,5 ore settimanali. Le Parti si danno atto che il turno domenicale sarà di 6 ore con inizio alle ore 6:00.

- Ciclo continuo 4-2 (21 turni)

Con riferimento alle 2,7 ore di minor prestazione settimanale dovute dal lavoratore, l'Azienda non procederà al recupero delle ore non prestate dal monte ROL contrattualmente spettante e maturato nella misura di 2,7 ore settimanali.

Le Parti si danno atto che l'introduzione dello schema di orario a ciclo continuo (21 turni) avverrà gradualmente, con avvio nel reparto "cantine" del sito produttivo di Novi dal mese di gennaio 2024 .

Le Parti si danno atto che la sperimentazione del ciclo continuo presso la Cantina di Novi Ligure potrà comportare un incremento occupazionale che sarà valutato in coincidenza con l'avvio della sperimentazione.

Il lavoro prestato in IV e V squadra, secondo una turnazione definita su base mensile, realizza una prestazione lavorativa media settimanale di 36/ 37,5/ 37,3 ore in luogo delle 40 ore contrattualmente previste. Le ore di lavoro effettivo settimanale prestate in regime di turnazione di IV e V squadra, sono considerate lavoro ordinario e pertanto non saranno applicate le maggiorazioni previste dal vigente CCNL ad eccezione delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, festivo e/o notturno. Ai lavoratori occupati mediante la prestazione lavorativa secondo lo schema in IV/V squadra, sarà riconosciuta l'attuale retribuzione.

Per i sopracitati modelli di organizzazione del lavoro in turni sono definite a decorrere dalla data odierna, in luogo di quelle previste dal CCNL, le seguenti maggiorazioni:

- Sabato
ore 00:00 – 6:00 > 45%
ore 6:00 -14:00 e ore 14:00 – 22:00 > 20%

• **Relazioni industriali**

Le Parti si danno reciprocamente atto e conseguentemente confermano che il sistema di relazioni industriali attuale, basato su un governo centrale che armonizza e governa le peculiarità delle singole parti che genera risposte coerenti a fronte delle mutevoli situazioni di mercato e delle relative implicazioni sull'organizzazione del lavoro 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 conferma l'importanza di consolidare un patrimonio di conoscenze condiviso nelle materie di maggiore interesse oggetto delle relazioni industriali avvalendosi di commissioni di studio non negoziali che, in continuità con il passato e condividendone l'attualità, 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 (es.: promozione dei temi di genere) 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 designato dalle Segreterie Nazionali.

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 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 ancorché 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:

- ore 22:00 – 00:00 > 45%
- Domenica
 - ore 00:00 – 6:00 > 55%
 - ore 6:00 -14:00 e ore 14:00 – 22:00 > 55%
 - ore 22:00 – 00:00 > 55%
- Lunedì
 - ore 00:00 – 6:00 > 35%

In aggiunta alla maggiorazione, a fronte dell'effettiva prestazione per l'intero turno, nella giornata di domenica sarà riconosciuto un gettone di presenza di importo pari a € 40 lordi.

Nel caso di assenza per malattia, di qualsiasi durata, nella settimana interessata dall'evento si procederà all'assorbimento di 1 ora di ROL per la IV squadra su 18 turni, di 1 ora di ROL per la IV squadra su 19 turni e 1,5 ore di ROL per la V squadra.

Si esclude dal suddetto conteggio il primo evento di malattia per ogni semestre effettivo di lavoro.

Qualora si rendesse necessario l'utilizzo della turnazione secondo gli schemi sopra definiti su una o più altre linee produttive, l'Azienda informerà la RSU e comunicherà tale necessità ai lavoratori interessati con almeno una settimana di anticipo rispetto all'avvio della turnazione.

Nell'ipotesi in cui il ricorso alle turnazioni di seguito specificate riguardi solo alcune linee produttive, per le restanti continuerà ad essere applicato l'orario di lavoro attualmente in vigore e la relativa normativa prevista dal vigente CCNL e dalla contrattazione di II livello.

• 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, nell'ambito della normale interlocuzione sindacale, a fronte di specifiche esigenze organizzative si terrà un incontro al fine 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.

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 ore	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**

L'accordo integrativo di gruppo previgente ha previsto negli ultimi anni modelli di efficienza produttiva e/o occupazionali che hanno garantito la flessibilità necessaria per conseguire gli obiettivi produttivi dell'azienda e contestualmente le esigenze e le aspettative delle condizioni dei lavoratori mediante un'articolazione degli orari di lavoro.

L'utilizzo del part-time verticale su base annua per un numero di professionalità integrate che assicurano, nel loro insieme, una task force operativa per la gestione della linea nei periodi di maggiore necessità produttiva ha costituito uno strumento utile alle necessità di variazione delle richieste di mercato.

L'utilizzo del part-time verticale su base annua ha altresì favorito il consolidamento dell'implementazione delle professionalità necessarie, coniugando, in taluni casi, esigenze individuali di lavoro e vita privata.

Le Parti riconoscono che tale condivisa scelta organizzativa favorisce la riduzione del ricorso al lavoro somministrato, privilegiando il rapporto di lavoro subordinato diretto e, al verificarsi delle condizioni produttive o di mercato, un'opportunità di incrementare l'occupazione diretta a tempo pieno.

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.

In aggiunta a quanto disciplinato con la "task force" produttiva, a livello di sito sono realizzate, e mantengono la loro piena efficacia, intese in merito al part-time verticale annuo in applicazione dell'art. 20 del CCNL.

A livello di sito, al mutare delle necessità organizzative e/o produttive, si terranno specifici incontri di negoziazione tra Azienda e RSU, assistite dalle Segreterie territoriali competenti, al fine di adeguare le presenti pattuizioni alle finalità di efficienza produttiva e opportunità occupazionali, finalizzati anche a produrre percorsi virtuosi di stabilizzazione.

Le Parti si danno atto che il 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.

- **Contrasto al mobbing e violenze di genere**

La Società conferma la sottoscrizione della Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, allegata al CCNL per l'Industria Alimentare del 31 luglio 2020.

- **Whistleblowing/Procedura di segnalazione interna**

In occasione dell'informativa annuale la società illustrerà al coordinamento la procedura interna prevista del modello organizzativo 231/2001 e dal D. Lgs n. 24/2023, di recepimento della Direttiva europea 2019/1937, con l'intervento degli esperti interni che hanno curato la formazione dei dipendenti sul tema.

- **Occupazione**

Le Parti concordano sulla volontà di privilegiare l'occupazione diretta.

Pertanto, l'Azienda, in coerenza con il principio già condiviso nell'accordo di settore 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.

A tal fine, le Parti si danno atto dell'efficacia dell'interlocuzione sindacale sviluppata a livello locale nel conseguimento di tale impegno, mantenendola e rafforzandola per il futuro, sussistendone le condizioni di mercato.

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 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.

Al RLS 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

Le Parti condividono che il benessere delle risorse umane costituisce un presupposto dell'efficienza aziendale e lo smart working rappresenta uno 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.

Lo smart-working, attuato anche prima del periodo pandemico, ha trovato in tale periodo una sua applicazione diffusa, consentendo di sperimentare le ricadute in termini di organizzazione del lavoro, salvaguardia del valore del lavorare insieme per l'organizzazione e opportunità per il singolo lavoratore di bilanciare gli impegni lavorativi e la vita privata.

All'esito di tale esperienza, è stato definito un regolamento aziendale successivamente condiviso con accordo del 8 marzo 2022, siglato tra RSU di sede e Azienda.

Le OO.SS. convengono che la policy in atto è coerente con i valori condivisi nella contrattazione di II livello consapevoli che le proficue relazioni sindacali in atto sapranno esprimere per il futuro la rilevanza negoziale di questi temi.

• **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; 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 i 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.

Qualora il Gruppo disegnasse soluzioni a favore della genitorialità declinabili nelle diverse geografie della sua presenza, le Parti apriranno un momento di confronto e dialogo per valutare congiuntamente eventuali reciproche responsabilità dell'interlocuzione sindacale.

L'azienda, inoltre, in aggiunta a quanto sopra riconosce i seguenti ulteriori trattamenti:

- Nell'ambito dei permessi di cui all'art. 40-ter, lettera F del CCNL, l'Azienda riconoscerà un'ulteriore mezza giornata di permesso retribuito all'anno, non frazionabile, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni e day-hospital. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.
- I permessi retribuiti previsti in caso di decesso del coniuge o di un parente di secondo grado si estendono anche al caso di decesso di affine o del convivente risultante dallo stato di famiglia.
- Estensione dei trattamenti previsti per i coniugati anche alle unioni civili secondo la legge vigente.

I suddetti trattamenti migliorativi sono da intendersi assorbibili da future previsioni del CCNL sui medesimi temi.

• **Sostenibilità**

Campari Group opera secondo criteri di responsabilità sociale e sostenibilità nella gestione delle attività di impresa, coerentemente con il sistema di valori che da sempre la guida e che considera di fondamentale importanza per la crescita.

Il processo di internazionalizzazione del Gruppo, che lo vede oggi presente con un proprio network distributivo diretto in 23 mercati e con 23 siti produttivi nel mondo, ha richiesto un impegno sempre maggiore anche per quanto riguarda la gestione dei propri impatti sociali e ambientali, al fine di garantire un approccio omogeneo in tutti i contesti e allineato ai propri standard.

Per tale ragione Campari Group ha ritenuto necessario definire un percorso strutturato dedicato alla sostenibilità, con l'obiettivo di diffondere internamente la cultura della responsabilità d'impresa, realizzare progetti a supporto delle persone e a protezione dell'ambiente e condividere con gli stakeholder i risultati ottenuti. L'approccio alla sostenibilità di Campari Group identifica le seguenti quattro aree, attraverso le quali si articola l'impegno di tutto il Gruppo nella creazione di valore in ogni area del proprio business:

- Le nostre persone
- Pratiche responsabili
- Ambiente
- Impegno per le comunità.

Nell'area "Le nostre persone" Campari Group promuove una cultura aziendale in cui tutte le persone si sentano accolte, comprese e incoraggiate. I Camparisti sono i primi e più diretti ambasciatori di Campari Group, incarnano i valori aziendali e garantiscono la crescita del Gruppo. Per sostenere le risorse più essenziali, particolare attenzione viene posta ai temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, dello sviluppo personale e dell'apprendimento, dell'equilibrio vita privata-lavoro e del coinvolgimento: gli ingredienti chiave per migliorare, sostenere e guidare l'evoluzione dell'azienda. In Italia, ad esempio, con l'obiettivo di conciliare la vita privata con il lavoro, oltre allo smart working, ogni Camparista ha la possibilità di accedere a una serie di servizi offerti dall'azienda tramite il portale online Welfare Family, tra cui ad esempio servizi di vaccinazione antinfluenzale, iscrizione a fondi di previdenza complementare, gestione di fondi sanitari e polizze di fondi sanitari e polizze assicurative, e una rete di convenzioni specifiche.

Tramite l'impegno in "Pratiche responsabili", Campari Group promuove una cultura della qualità e della responsabilità, inclusi l'approvvigionamento responsabile e la sicurezza alimentare, come parte integrante dei suoi processi. Questo sforzo si riflette anche in progetti e attività di comunicazione e coinvolgimento promossi autonomamente o in collaborazione con altre aziende del settore e le principali associazioni di categoria; per questo motivo, nel 2020 è stata formalizzata una strategia globale sul bere responsabile che, attraverso gli stessi Camparisti e i bartender, educa a un consumo consapevole e responsabile dei nostri prodotti. Fra le più recenti iniziative promosse in Italia volte a rafforzare il proprio impegno nella promozione del bere responsabile, Campari Group, insieme ad altre aziende del settore, ha contribuito a promuovere il progetto "No binge drinking-Communicating Responsible Consumption" di Federvini (la Federazione Italiana Produttori industriale dei produttori, esportatori e importatori di vini, liquori, sciroppi e aceti) rivolto agli studenti dell'Università Sapienza di Roma.

L'uso responsabile delle risorse e la riduzione dell'impatto ambientale delle nostre attività produttive sono inoltre capisaldi che guidano le attività del Gruppo al fine di perseguire uno sviluppo sostenibile. A partire dal 2020, con la nuova strategia ambientale globale di Campari Group, ci siamo prefissati sfidanti obiettivi per energia ed emissioni, acqua e rifiuti, da raggiungere entro il 2025 e il 2030, impegnandoci al contempo a misurare e rendicontare le nostre prestazioni in modo trasparente. Campari Group riconosce che il cambiamento climatico è una delle principali sfide per il futuro del pianeta e riconosce la necessità di limitare l'aumento della temperatura globale a non più di 1,5°C, in conformità con l'Accordo di Parigi, impegnandosi pertanto a raggiungere zero emissioni nette entro il 2050. Nel 2022, ad esempio, grazie ai proventi derivanti dal programma di acquisto di azioni proprie legato alla sostenibilità lanciato nel 2021, nuovi impianti fotovoltaici sono stati installati presso gli stabilimenti italiani.

La cultura infine è un elemento chiave del DNA di Campari Group. Il nome "Campari" da sempre è associato al mondo dell'arte, del design e del cinema, grazie alla sponsorizzazione di grandi eventi e all'ulteriore sviluppo delle nostre brand house più iconiche. Promuovere la cultura e la sua diffusione significa anche puntare sulla formazione e sul benessere delle persone. Lavoro, arte, educazione e cultura continueranno a essere i temi principali su cui il Gruppo ha deciso di concentrare i propri sforzi nell'area "Impegno per le comunità", assicurando sempre un continuo coinvolgimento e un forte sostegno a favore

delle comunità locali e dei propri partner commerciali. Tra le numerose iniziative italiane, "Ad Astra Project - Spazio al tuo futuro" è un progetto di formazione e work experience promosso da Campari Group in collaborazione con Fondazione di Comunità Milano, A&I Onlus, Lavazza e Heineken Italia, rivolto a giovani in condizioni personali ed economiche svantaggiate e vulnerabili. Attraverso Campari Academy, Campari Group mette a disposizione le competenze di professionisti qualificati del settore e opportunità di training on-the-job per fornire le conoscenze professionali necessarie a intraprendere una carriera nel settore, offrendo un'importante opportunità ai giovani meno avvantaggiati dell'area milanese.

L'azienda si impegna a fornire alle OO.SS. un puntuale aggiornamento delle iniziative in ambito sostenibilità in occasione dell'informativa annuale.

• **Indennità - Lavoro notturno**

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 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:

- Sede: l'importo attuale del buono pasto di Euro 11, sarà incrementato di € 0,50 da gennaio 2024, di € 0,50 da settembre 2024 e di € 0,50 da settembre 2025, con valore finale pari a € 12,50;
- Venditori: l'importo attuale del buono pasto di Euro 15, sarà incrementato di € 0,50 da gennaio 2024, di € 0,50 da settembre 2024 e di € 0,50 da settembre 2025, con valore finale pari a € 16,50;
- Canale: l'importo attuale del buono pasto di Euro 8,25, sarà incrementato di € 0,75 da gennaio 2024, di € 0,75 da settembre 2024 e di € 0,75 da settembre 2025, con valore finale pari a € 10,50;
- Novi/Caltanissetta/Alghero: l'importo attuale del buono pasto di Euro 7,75, sarà incrementato di € 0,75 da gennaio 2024, di € 0,75 da settembre 2024 e di € 0,75 da settembre 2025, con valore finale pari a € 10,00 (qualora, in corso di validità del presente accordo, si realizzeranno le condizioni per 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 €).
- Trasferte da stabilimenti: l'importo attuale del buono pasto di Euro 10,50, sarà incrementato di € 0,75 da gennaio 2024, di € 0,75 da settembre 2024 e di € 0,50 da settembre 2025, con valore finale pari a € 12,50.

• **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 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 confermano l'importanza del contributo propositivo delle RSU mediante il monitoraggio dei fabbisogni formativi aziendali, che trova sintesi e concretizzazione nel loro costante coinvolgimento e nella preventiva informazione nell'ambito dei tempi e delle titolarità previste dalle procedure dei piani di formazione finanziati da Fondimpresa, che nei prossimi anni rappresenteranno sempre più una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei dipendenti.

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, *soft skills*, formazione specifica e tecnica) con le consuete modalità (*on-line*, *learning distillery*, Campari University, ecc.); 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 costituiti.

Le parti confermano l'utilizzo di 2 ore di formazione a favore dei lavoratori neoassunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutela e rappresentanza, accordi aziendali, assistenza sanitaria e previdenza integrativa).

- **Sicurezza sul lavoro**

Il Gruppo Campari prosegue il proprio percorso di miglioramento in ambito salute e sicurezza in linea con una ambiziosa roadmap che porterà gli stabilimenti ad un livello "avanzato" e di "eccellenza" nei prossimi anni. Il punto di arrivo è un contesto nel quale ciascun lavoratore è formato, ingaggiato e contributore nell'identificazione, eliminazione e/o mitigazione dei rischi. Il raggiungimento di tale traguardo sarà certificato dal consolidamento di importanti livelli di performance per indicatori quali l'indice di frequenza degli infortuni, il livello di partecipazione dei lavoratori ai BOWs e l'assenza di eventi infortunistici legati al mancato rispetto delle 5+1 regole d'oro della sicurezza.

Il consolidato e costante impegno è testimoniato dal mantenimento delle 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.

Nel corso dell'ultimo triennio Campari ha investito sui propri impianti per garantire il loro adeguamento alle migliori tecnologie disponibili sul mercato ("*machine safeguarding program*") e continuerà a sostenere questo piano fino a completamento dello stesso, facendo leva sulla proficua collaborazione con partner globali e di grande credibilità nel settore.

Un forte focus in questo senso è stato posto sulla riduzione dei rischi di collisione con veicoli industriali, realizzando un programma di contenimento dei rischi nel breve termine (es. percorsi protetti nelle aree di maggior rischio) e di eliminazione o significativa riduzione degli stessi nel medio termine, rimettendo in discussione e di conseguenza ridisegnando i futuri flussi di materiali, persone e mezzi.

In parallelo al sopraccitato piano pluriennale di investimenti ulteriore focus sarà dato sulla crescita culturale, rafforzando le recenti riuscite iniziative (es. safety days, safety area leaders) con altri rilevanti programmi finalizzati all'accrescimento della competenza tecnica e della consapevolezza del proprio ruolo nonché alla messa in servizio di piattaforme digitali a sostegno di quanto sopra.

Nell'ambito delle iniziative realizzate per diffondere la cultura della sicurezza e salute sul lavoro, la giornata della sicurezza potrà essere realizzata, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, in occasione del 28 aprile (giornata mondiale per la salute e sicurezza).

Si conferma quindi il continuo e proficuo scambio di informazioni tra le Parti in materia QHSE, coinvolgendo anche i RLS oltre alle RSU 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.

Le Parti condividono inoltre il rafforzamento del ruolo dei RLS e il loro coinvolgimento preventivo con riferimento alla valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Analogamente si condivide l'opportunità di estendere ai RLS 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.

L'Azienda si rende disponibile, su richiesta, all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale, aggiuntivo alla riunione periodica obbligatoria di informazione e comunicazione, a cui potranno partecipare gli RLS, RSPP e, ove possibile, il Medico Competente del sito di riferimento quale occasione di confronto sulla cultura della sicurezza.

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).

• 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, per il solo anno 2023, l'Azienda ha riconosciuto € 80,00 lordi a ciascun lavoratore sul Conto Welfare Individuale.

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 variegate 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 familiari¹. 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

• 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 50% 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. Nell'ipotesi di destinazione ad Alifond della quota di Premio devoluta l'Azienda maggiorerà l'importo di euro 50 annuali.

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

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.

All'interno delle proficue e consolidate relazioni sindacali e con lo scopo di incrementare il coinvolgimento di tutti gli attori, l'azienda, in occasione della stipula dell'integrativo di Gruppo previgente, ha annunciato la volontà di utilizzare quale strumento idoneo ad incrementare il coinvolgimento di tutti i lavoratori, l'azionariato diffuso (ESOP - *Employee Share Ownership Plan*) da offrire alla generalità dei dipendenti, realizzatosi a partire dal 2021.

Nell'ambito di consolidate relazioni sindacali, l'azienda ha informato le OO.SS. in ogni fase di realizzazione ed implementazione del piano di azionariato diffuso.

¹ 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.

In occasione dell'informativa annuale sarà fornita l'informativa riguardo l'adesione da parte dei dipendenti all'ESOP.

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

Le parti confermano che per il triennio 2023-2025 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.

In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare, per il primo anno di vigenza del contratto il valore lordo del Premio Variabile di Risultato sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

Premio di partecipazione ai risultati			
Periodo	2023	2024	2025
Importo del Premio 2023 -2025	€ 2.530	€ 2.715	€ 2.900

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 i parametri redditività e gestionale/efficienza 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 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 efficienza, un indicatore di qualità e sicurezza con un peso minimo del 15% per ogni indicatore. Le Parti convengono inoltre, per i siti produttivi, un parametro di distribuzione del premio in relazione all'assiduità al lavoro, come definito di seguito al paragrafo "assiduità al lavoro". Resta inteso che anche presso le sedi potranno essere definiti parametri finalizzati al miglioramento dell'indice di assiduità al lavoro.

Nell'ipotesi in cui le relazioni sindacali a livello locale non realizzino 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 soluzioni negoziali necessarie.

Il valore dell'Indicatore di **Efficienza** (50% del parametro gestionale) è dato dal rapporto tra:

- la produzione in Bottiglie effettivamente prodotte nel periodo considerato e le bottiglie teoriche producibili (velocità nominale linea)

$$\text{Indicatore di Efficienza (OEE)} = \frac{\text{Bottiglie prodotte}}{\text{Bottiglie teoriche producibili}} \times 100 \text{ (valore espresso in \%)}$$

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 efficienza, qualità e sicurezza; 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.

- **Assiduità**

Le Parti si danno atto che il presente capitolo recepisce le intese realizzate a livello di sito in applicazione di un principio definito nel previgente accordo integrativo e, limitatamente al sito di Canale, entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024.

Il meccanismo riduce il riconoscimento individuale del risultato ottenuto collettivamente del parametro gestionale (60% dell'intero premio), in relazione al numero di certificazioni mediche di corta durata, secondo i criteri di seguito indicati.

Si premette che tutte le certificazioni mediche di durata pari o superiore a sette giorni, non genereranno alcuna ipotesi di riduzione del premio, così come le certificazioni afferenti a quanto contenuto nell'art. 47, punti A) e B) della "Dichiarazione su patologie di particolari gravità e su stati di tossicodipendenza" del vigente CCNL ed in caso di prestazioni certificate in day-hospital.

Anche le prime tre assenze giustificate con certificazioni inferiori ai sette giorni non genereranno alcuna ipotesi di riduzione del premio.

Tutte le ulteriori assenze (oltre le prime tre) giustificate con certificazioni inferiori ai sette giorni verranno invece conteggiate e si inseriranno all'interno di apposite "fasce", come da tabella sottostante:

Fasce di riduzione	N° episodi	% di riduzione
4°	oltre 10 episodi	20%
3°	oltre i 7 fino a 10 episodi	15%
2°	oltre i 5 e fino a 7 episodi	10%
1°	oltre i 3 fino a 5 episodi	8%

Gli importi non corrisposti ai dipendenti non verranno trattenuti dall'azienda ma saranno bensì a disposizione della comunità di sito, per essere destinati all'utilizzo migliore che le Parti stipulanti del presente accordo riusciranno a convenire.

- **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 purché 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.

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 omnnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto, detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art.1 della Legge n. 297/1982, che l'importo del suddetto Premio è escluso dal computo del TFR.

• **Scadenza**

Il presente accordo scadrà il 31.12.2025.

• **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica ai lavoratori della Davide Campari - Milano N.V.

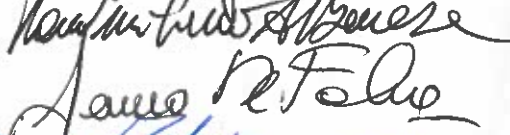

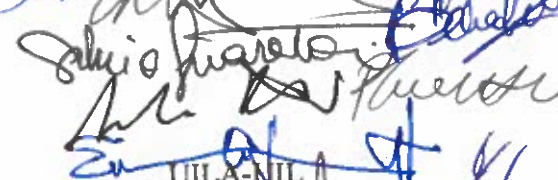
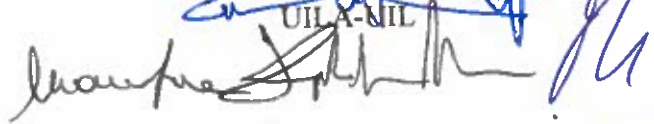
Per le Aziende eventualmente acquisite e/o integrate nel periodo di vigenza dell'accordo, verranno effettuati appositi incontri per concordare il percorso di integrazione.

Qualora durante il triennio di validità del presente accordo sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL insieme ad Unione Italiana Food saranno garanti delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali eventuali controversie interpretative.


DAVIDE CAMPARI MILANO N.V.


FOOD PROGETTI S.R.L.



FAI-CISL

James R. Folio

FLAI-CGIL

UILA-UIL



D'Agliano

Antonio

RSU

Giuseppe

Antonio

Giuseppe

Roberto