# Le relazioni industriali nel settore vinicolo: il caso Sella&Mosca

**In data 17 ottobre 2014 è stato sottoscritto il rinnovo dell'accordo integrativo Sella&Mosca**, l'azienda vinicola del gruppo Campari che occupa circa 220 addetti, di cui 80 a tempo determinato.
**La premessa dell'accordo sottolinea una forte contrazione del consumo dei vini causata dalla perdurante crisi che colpisce tutti i settori in maniera trasversale.** In tal senso, si conferma la necessità di gestire il business del vino in maniera professionale e attenta, al fine di garantire la salvaguardia dei posti di lavoro, la salvaguardia della qualità del prodotto e del marchio e la riduzione dei costi.

**Al primo punto dell'accordo si ribadisce la necessità di un sistema di relazioni industriali capace di generare risposte coerenti che sblocchino situazioni di criticità negoziale periferica.** In questo contesto si evidenzia «l'importanza del Coordinamento Nazionale delle RSU della BU Wines quale organismo sindacale deputato a negoziare la disciplina in materia di istituti che abbiano rilevanza. A tale livello è altresì demandata la definizione delle logiche di confronto, nonché la funzione di ricerca di coerenze utili a prevenire e risolvere conflitti». Nelle ipotesi in cui non sia possibile raggiungere la reciproca soddisfazione a livello locale ovvero nei singoli siti, si terranno specifici incontri a livello nazionale.

**In materia di organizzazione e gestione del lavoro le parti concordano** che nell'ambito delle previsioni di attivazioni di contratti a tempo indeterminato, sarà data precedenza a lavoratori già assunti in precedenza ovvero con contratto a tempo determinato che siano già stati formati, addestrati e inseriti per le posizioni per le quali si richiede un lavoratore a tempo indeterminato. Si ribadisce il carattere eccezionale del ricorso al lavoro straordinario «da utilizzare per soddisfare esigenze oggettivamente non prevedibili». In tal senso si conviene che, «con particolare riferimento al personale coinvolto nelle attività vendemmiali e post-vendemmiali e fermo restando il limite annuo di 250 ore previsto, i limiti di ore straordinarie giornaliere e settimanali previsti all'art. 39 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, anche ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 3, commi 2 e 3, d.lgs. n. 66/2003, dovranno essere intesi come valore medio e su base annua».

**Per quanto attiene il ricorso al part-time**, le parti riconoscono la possibilità di richiedere l'orario ridotto trasformando il tempo pieno in tempo parziale dietro richiesta del lavoratore interessato con un preavviso minimo di 30 giorni per eventi di natura prevedibile ed immediate per quelli di natura imprevedibile. L'azienda si riserva la possibilità di accettare e di dare priorità ai richiedenti con gravi motivi.
**In materia di welfare e pari opportunità, le parti concordano sulla importanza della conciliazione di vita e dei tempi di lavoro per tutelare la maternità e per favorire una**

**paternità più responsabile.** Sul punto, l'accordo prevede percorsi formativi al rientro dal congedo parentale o di maternità qualora le mansioni precedentemente svolte abbiamo subito cambiamenti; flessibilità oraria per i genitori con figli fino a tre anni di età; nuove tipologie di contributi a favore dei dipendenti con figli per l'iscrizione al nido e/o alla scuola materna; il numero dei congedi per la malattia del figlio sarà portato a complessivi 10 giorni per anno solare.

**Ancora, le parti concordano che in caso di gravi malattie debitamente certificate**, il dipendente avrà diritto, previa richiesta da effettuarsi entro le 24 ore precedenti la scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, alla sospensione per un massimo di 12 mesi del rapporto di lavoro.
**L'intesa prevede una maggiorazione per orario notturno in vendemmia migliorativa rispetto al CCNL applicato**. Tale maggiorazione sarà del 6% prevista per il lavoro prestato entro un arco temporale compreso dalle 20 alle ore 06 del giorno successivo.

**In termini di sviluppo viene riconosciuta una importanza strutturale alla formazione oltre che ordinaria a quella trasversale,** quale strumento su cui puntare per la competitività della realtà produttiva. In tale prospettiva saranno attivati progetti formativi anche su temi di cultura generale e trasversale mentre per quanto attiene i neo assunti saranno dedicate 2 ore di formazione su tematiche di carattere sindacale. In questo scenario si inserisce la formazione dedicata alla sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare.

**Cuore dell'accordo è il premio di partecipazione ai risultati confermato per il triennio 2014-2016 e** articolato su due parametri di riferimento, il primo legato alla redditività e il secondo legato alla produttività di ogni singolo sito produttivo. «In coerenza con quanto definito con l'accordo aziendale sottoscritto in data 04.11.2010, il parametro di redditività avrà un peso percentuale pari al 25% sul valore totale del premio e il parametro di produttività avrà un peso percentuale pari al 75% sul valore totale del premio». Il il parametro di redditività sarà calcolato facendo ricorso al margine operativo lordo della BU Wines definito come il risultato delle vendite nette meno i costi di materiali e spese di produzione; al contrario, l'indicatore di produttività sarà rappresentato dal rapporto tra produzione complessiva prevista a budget e organico totale previsto a budget stimato per la realizzazione e costituirà l'obiettivo 100 del premio di produttività.

**Roberta Monte**
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
*@monte_roberta*

# Le relazioni industriali nel settore vinicolo: il caso Sella&Mosca

Scarica il pdf