



ASSOLOMBARDA

Addì 19 luglio 2011 in Milano, presso la sede di Assolombarda

- la Davide Campari Milano S.p.A. nelle persone dei Sigg. Franco Peroni, Massimo Tomasoni e Massimo Pergolini, con la partecipazione dei Direttori e dei responsabili Risorse Umane delle Unità Produttive, assistiti da Assolombarda nella persona del Sig. Alessandro Glisenti
- la FAI-CISL nella persona dei Signori Fabrizio Scatà, e Aurelio Di Salvo, la FLAI-CGIL nella persona dei Signori Mauro Macchiesi e Giancarlo Pelucchi e la UILA-UIL nella persona dei Signori Pietro Pellegrini e Maria Laurenza
- le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL
- il Coordinamento delle RSU della Davide Campari Milano SpA

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al triennio 2011 – 2013.

- **Premessa**

La crisi economica del 2008 che è esplosa per ragioni inizialmente di natura meramente finanziaria, ha colpito successivamente anche i settori produttivi, arrivando a far sentire i suoi deleteri effetti anche in un settore anticiclico come quello alimentare.

Lo sviluppo della crisi, con un effetto domino, ha influito sulla capacità di spesa dei cittadini italiani che si sono trovati costretti, in molti casi, a ridurre anche i propri consumi alimentari; al contempo la perdita di competitività del sistema industriale italiano, tuttora alle prese con una difficile e lenta ripresa, non ha permesso di rigenerare un potere d'acquisto sufficiente.

In questo contesto economico molto difficile il Gruppo Campari, negli ultimi 3 anni è riuscito a mantenere risultati decisamente positivi, confermando di essere una delle realtà più importanti del settore del beverage a livello mondiale.

La strategia che ha permesso di ottenere tali risultati è basata su tre fattori fondamentali:

la crescita "esterna": acquisizioni effettuate in mercati emergenti, strategici per la crescita del Gruppo, come U.S.A., Messico, Argentina e Ucraina. Nel 2009, nel momento più pesante della crisi economica, il Gruppo Campari ha realizzato la più grande acquisizione della sua storia acquistando il brand Wild Turkey, uno dei maggiori player americani nel segmento bourbon. Nel 2010 il gruppo Campari ha annunciato l'accordo per l'acquisizione di Carolans, Frangelico e Irish Mist, brand per i quali provvedeva già alla sua distribuzione in molti mercati e alla sua produzione (Frangelico). La crescita esterna deve essere alimentata anche dall'acquisizione o fondazione di piattaforme distributive in molti mercati (per rispondere a questo è stata fondata una nuova BU in Australia, ultimata la struttura distributiva in Argentina,

Campari_Rinnovo-110719



ASSOLOMBARDA

acquisita una società di distribuzione in Russia).

- la **“crescita organica”**: ottenuta mediante il supporto a tutti i brand più importanti del Gruppo Campari da un rilevante investimento in Promozioni e Pubblicità (nel 2010 più di 200 m.ni di €) e attraverso lo sviluppo delle reti e delle competenze commerciali
- la **“customer satisfaction”**: la soddisfazione al cliente si basa, oltre che sulla qualità dei prodotti offerti al consumatore, anche sull'efficienza del servizio reso al cliente inteso come punto vendita.

Questo vuol dire maggiore “rotazione”, quindi minori stock sia presso i magazzini dei clienti stessi che presso le piattaforme distributive e le unità produttive .

La scelta di configurare le realtà produttive e di commercializzazione in 2 principali aree di business autonome si è dimostrata vincente. Grazie a questa scelta, infatti, è stato possibile ottenere buoni risultati sia sul versante della capacità di penetrazione del mercato che in tema di professionalizzazione delle risorse umane.

Resta evidente che il perimetro Italia, in tema di consumi, non si presta a previsioni di sviluppo di crescita “organica”, ma i prodotti del Gruppo Campari restano comunque leader nel proprio settore (spirits e wines).

Questo accordo si inserisce, oltre che nel contesto economico sopra descritto, all'interno di un mutato scenario contrattuale, che fissa in 3 anni la scadenza della contrattazione di secondo livello, seguendo quanto già in vigore a livello nazionale.

In coerenza con l'assetto contrattuale condiviso, il presente accordo si attiene alle tematiche tipiche del 2° livello di contrattazione, evitando di far permeare in esso temi specifici del primo livello.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

• **Relazioni Industriali**

L'ormai definitiva conformazione in due diverse entità di business non incide in quello che si identifica come uno degli asset più importanti: l'attuale positivo impianto delle relazioni industriali.

In tal senso viene quindi confermata la prassi aziendale di fornire informazioni puntuali ed esaustive. Al tempo stesso si conviene sull'opportunità che gli incontri sindacali siano costruttivi e produttivi di decisioni, ed è auspicio comune che siano uniformati a logiche di coinvolgimento e motivazione, elementi questi di grande rilievo per favorire disponibilità, consenso e partecipazione.

Campari_Rinnovo-110719



ASSOLOMBARDA

In coerenza con quanto affermato, prefiggendosi l'obiettivo di rispondere puntualmente e con efficienza ai sempre più frequenti cambiamenti che vita sociale ed economia impongono, le Parti concordano sulla opportunità di continuare sulla strada fin qui battuta di un positivo confronto ai vari livelli per quanto di competenza che sappia sfociare in risposte funzionali ad obiettivi di efficacia e in tempestività nell'adozione delle soluzioni migliori.

Appare quindi opportuno, per una prassi positiva delle relazioni industriali, che ogni livello di competenza, a partire ovviamente da quello locale, risulti in grado di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità ed alle problematiche che via via possono presentarsi. E' infatti particolarmente importante che il buon livello delle relazioni trovi puntuale declinazione anche a livello locale.

In tale positivo contesto si ribadisce quindi l'importanza del Coordinamento Nazionale delle RSU della Davide Campari Milano SpA, quale organismo sindacale deputato a negoziare la disciplina di materie ed istituti che abbiano rilevanza. A tale livello è altresì demandata la definizione delle logiche di confronto, nonché la funzione di ricerca di coerenze di comportamento utili a prevenire potenziali conflitti.

Si ritiene utile che gli appuntamenti annuali a livello di Coordinamento siano così conformati:

Un primo incontro, da fissare all'interno del secondo trimestre, provvederà a fornire l'informativa annuale con l'esposizione dei risultati dell'anno precedente, le prospettive di business, il posizionamento nazionale ed internazionale dei propri marchi.

Confermando la prassi aziendale, verranno tra l'altro presentati in questa sede i risultati del Premio di partecipazione, l'andamento dell'occupazione con particolare riferimento a quella femminile e verrà illustrato anche il programma formativo dell'anno.

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 terzo trimestre, potrà essere focalizzato su temi di particolare attualità e/o interesse e per il quale dovrà essere stilato un apposito ordine del giorno.

A livello locale potranno seguire incontri utili per approfondire tematiche peculiari dei singoli siti.

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

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Lo scopo di tali incontri potrà essere sia esplicativo che decisionale, sempre in coerenza con quanto concordato in sede dei due incontri annuali di cui sopra.

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 prima 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.

- **Bacheca sindacale elettronica**

In attuazione di quanto convenuto in occasione dell'accordo del 6 ottobre 2006, fino alla definitiva implementazione di una pagina sul portale aziendale espressamente dedicata alle comunicazioni sindacali, viene temporaneamente mantenuta la prassi di poter raggiungere i dipendenti della sede e dell'area vendita tramite lo strumento della posta elettronica con le modalità già in uso.

Tale strumento può essere utilizzato solo dai Rappresentanti Sindacali in carica e deve raggiungere solo i dipendenti contenuti nei gruppi predisposti (ovvero tutti i dipendenti ad esclusione dei Dirigenti e Amministratori) della Sede e dell'Area Commerciale.

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

- **Modelli organizzativi e Gestione degli orari di lavoro**

Le parti ritengono che su questa materia sia stato raggiunto un livello di esperienza tale da poter essere in grado di gestire le criticità legate alla stagionalità ed alla variabilità del mercato attraverso l'utilizzo di strumenti che permettano un equilibrio di reciproca soddisfazione tra la vita lavorativa e quella sociale

- **Flessibilità**

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

- Possibilità per il lavoratore, in caso di richiesta di prestazione aggiuntiva in regime di flessibilità, laddove le condizioni (periodo dell'anno, possibilità di fruire

Campari_Rinnovo-110719



ASSOLOMBARDA

effettivamente dei giorni di recupero etc...) lo consentano, di scegliere fra le maggiorazioni previste o la fruizione di rol individualmente utilizzabili in rapporto di 1 : 1,5 (per ogni giorno di flessibilità positiva lavorato, un giorno e mezzo di rol accreditato. Resta evidente che i giorni in questo modo maturati dovranno poi essere goduti effettivamente .

Come già convenuto, l'Azienda si impegna, al fine di non impattare eccessivamente sulla sfera di relazioni personali dei dipendenti, a richiedere con almeno 9 giorni lavorativi di "preavviso" l'utilizzo dello strumento contrattuale della flessibilità, e con lo stesso periodo la comunicazione di non effettuazione di eventuale flessibilità concordata; sarà cura dell'Azienda aumentare, quando possibile e compatibile con le esigenze produttive, questo periodo di "preavviso".

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

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

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

Le maggiorazioni spettanti sono illustrate nella tabella seguente:

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

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

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

- **Orientamento al mercato: nuove sperimentazioni di efficienza produttiva e/o opportunità occupazionali**

Sempre al fine di utilizzare tutti gli strumenti che producano le più elevate condizioni di flessibilità possibile e la loro gestibilità ottimale, nonché al fine di perseguire nuove possibilità di occupabilità, in coerenza con le esigenze di sviluppo del business, l'Azienda si rende disponibile a sperimentare nuove forme qualitative e quantitative dell' articolazione della prestazione lavorativa.

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

Tali figure professionali potranno essere occupate con una nuova tipologia di part time verticale annuo, in applicazione dell'art. 20 del CCNL, in relazione alle esigenze di sito, comunque di dimensioni minime prestabilite e non riducibili al di sotto del 65% che nei periodi di non lavoro forniscano la propria prestazione aggiuntiva solo in caso di esigenze produttive.

Annualmente l'azienda definirà e comunicherà ai lavoratori interessati i mesi/periodi lavorativi in relazione ai piani produttivi dell'anno.

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

La retribuzione annua lorda complessiva sarà corrisposta per ciascun periodo di paga in misura proporzionale alla retribuzione spettante maggiorata di una indennità di disponibilità riconosciuta per i periodi di inattività pari al 15 %, della retribuzione ordinaria. Tale indennità sarà riconosciuta anche in occasione di effettuazione di prestazioni aggiuntive rispetto al periodo minimo concordato e non riducibile.

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

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

L'andamento della sperimentazione formerà oggetto di informazione alla RSU di sito in occasione degli incontri annuali per la definizione del calendario annuo.

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

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

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

Si ribadisce che le sfide che l'Azienda dovrà affrontare riguarderanno:

- ✓ integrazione/ottimizzazione delle strutture esistenti
- ✓ sviluppo dei prodotti esistenti
- ✓ creazione e diffusione di nuovi prodotti
- ✓ risposta organizzativa per nuovi processi/modalità di lavoro

Quanto sopra esposto sarà realizzabile solo potendo garantire al "sistema azienda" la flessibilità necessaria per conseguire questi obiettivi ricercando congiuntamente in sede locale le possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori.

- **Occupazione**

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

L'Azienda ribadisce la propria vocazione industriale come indispensabile per garantire la qualità necessaria all'affermazione dei propri marchi; pertanto valuterà, laddove necessario e realizzabile, la possibilità di adottare anche nei confronti dei lavoratori atipici interessati e con capacità professionali adeguate le modalità di impiego descritte nel paragrafo "**nuove sperimentazioni di efficienza produttiva**"

- **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.

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

• **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 il figlio, sempre tenendo in debita considerazione le necessità tecnico organizzative di sito.
Laddove giudicato percorribile, l'orario di entrata mattutino potrà essere ritardato di mezz'ora (e conseguentemente anche l'uscita sarà posticipata di mezz'ora); l'accesso a tale profilazione di orario non potrà essere effettuato per porzioni temporali inferiori alla settimana.
- la necessità di una informativa generale sulle decisioni assunte dalla Fondazione Campari circa l'istituzione di due nuove tipologie di contributi a favore dei dipendenti del Gruppo Campari per l'iscrizione ad asili nido e scuole materne e sulla loro effettiva applicazione ai richiedenti.
- l'elevazione da 8 a 10 giorni dei congedi di malattia per il figlio previsti dal comma 2 art 40 ter lett. B) del vigente CCNL.

• **Indennità – Buoni Pasto**

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

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

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

- l'importo del buono sostitutivo del servizio mensa sarà perequato per tutti i dipendenti dei siti produttivi dal 01.01.2012 al valore di 7,75€
 - L'importo del buono pasto da assegnare ai dipendenti dei siti produttivi in occasione di trasferte sarà armonizzato nella misura di € 9,30
- L'importo del buono pasto per i dipendenti della sede rimane invariato.

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Appalti

A fronte di eventuali processi di internalizzazione e/o esternalizzazione sarà garantita la necessaria ed indispensabile informativa e consultazione a livello locale e, se necessario, a livello di coordinamento nazionale, dove verranno anche esaminate conseguenze ed implicazioni, con particolare attenzione ad ogni tipo di soluzione alternativa che consenta risultati complessivamente analoghi.

L'azienda inoltre, nell'ambito della normale interlocuzione sviluppata a livello di sito si impegna a vagliare congiuntamente la documentazione obbligatoria che le ditte appaltatrici devono fornire, coinvolgendo le RSU e gli RLS per quanto rispettivamente di competenza; questo costituirà un valido supporto di lavoro ed uno stimolo per le società appaltatrici.

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

Nell'ipotesi di sottoscrizione di contratti di appalto diretti, la scelta del partner sarà effettuata tenendo in debito conto l'applicazione del relativo CCNL di settore sottoscritto con le OO.SS. maggiormente rappresentative.

• **Formazione e sviluppo professionale**

Negli ultimi anni l'azienda ha elevato considerevolmente l'investimento in formazione, in funzione delle necessità di evoluzione del business.

La formazione intesa come fattore di crescita e sostegno delle attività aziendali è finalizzata anche allo sviluppo delle professionalità dei dipendenti a tutti i livelli di inquadramento coerentemente con le esigenze poste dall'evoluzione aziendale.

In particolare le parti confermano e riconoscono particolare rilevanza alla formazione anche attraverso la realizzazioni di alcuni processi e/o progetti formativi in linea con quanto fino ad oggi sviluppato come ad esempio:

- ✓ Inserimento professionale
- ✓ Lean manufacturing
- ✓ Formazione motivazionale alla sicurezza

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 solo sulle conoscenze necessarie per l'espletamento del proprio ruolo, confermano la validità delle iniziative formative affrontate sui temi di "cultura generale e trasversale" quali ad es: lingue, utilizzo di pacchetti informatici, utilizzo di internet.

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

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.

A decorrere dal 01.01.2012 sarà attivato in tutti i siti un sistema informatico che permetterà a tutti i lavoratori di consultare il proprio curriculum formativo.

Per quanto concerne lo sviluppo professionale, si conferma l'applicazione di una indennità di "sviluppo professionale" per i lavoratori di 4° livello che, a conclusione del processo di "lean manufacturing" all'interno del sito produttivo siano considerati completamente formati sulla "matrice di polivalenza".

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

Lo step intermedio" fra i livelli contrattuali 4° e 3°, rilevabile con trasparenza con le modalità esposte, vale il 50% della differenza retributiva contrattualmente prevista (somma di minimo contrattuale + contingenza) e deve considerarsi quale anticipazione di eventuali interventi normativi a livello di CCNL, prevedendo quindi l'assorbibilità fino a concorrenza della cifra erogata nel caso di futura declaratoria contrattuale sovrapponibile.

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

• **Sicurezza sul lavoro**

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

Campari_Rinnovo-110719



ASSOLOMBARDA

Allo scopo di favorire tale "cultura della sicurezza" la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili dei servizi di Prevenzione e Protezione viene confermata quale strumento indispensabile (come finora peraltro già fatto) per il raggiungimento dell'opzione "infortuni e malattie professionali zero".

Le parti concordano che la miglior strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori nonché da una indispensabile e costante formazione.

Si concorda inoltre che potrà essere effettuata a livello locale, con cadenza da definire, la definizione di un progetto premiante e/o altre forme di incentivazione che riconoscano un premio all'autore di analisi e/o suggerimenti che conducano a mutare un processo potenzialmente pericoloso e mai analizzato precedentemente, escludendo da tale contesto gli interventi obbligatori dovuti nel rispetto di norme di legge:

Si confermano le iniziative sul piano della salute e prevenzione con forte valenza sociale quali:

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

• **Assicurazione sanitaria**

Successivamente alla piena operatività del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, le parti si incontreranno per definire un percorso di armonizzazione con l'assicurazione sanitaria attualmente in essere in forza della precedente contrattazione aziendale.

La decorrenza del piano di armonizzazione dovrà tener conto delle necessità assicurative del provider e dei vincoli contrattuali in tema di disdette.

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

Le parti confermano per il triennio 2011 - 2013 il Premio di Partecipazione ai risultati, istituito ai sensi e per gli effetti del punto 3) del capitolo Assetti Contrattuali dell'Accordo Interconfederale del 23/07/1993, confermato dal Protocollo del 01/02/1999, così come recepito dall'art. 55 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, indirizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

L'importo del premio relativo all'erogazione nel triennio di riferimento è stabilito nella misura che risulta dalle seguenti tabelle:

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 025830450

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

DAVIDE CAMPARI – MILANO S.p.A.

Anno	2011	2012	2013	Totale
Importo del premio	1.850	1.900	2.000	5.750

Le parti convengono che il valore del premio sarà articolato su due parametri presi a riferimento: il primo legato alla redditività del Gruppo ed il secondo legato a parametri gestionali di ogni singolo sito produttivo.

Ognuno dei due parametri avrà un peso percentuale pari al 50% del totale.

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** le parti, considerando che per ragioni di reportistica interna il MOL perimetro Italia non viene più monitorato, ritengono di sostituirlo con l'Ebit sempre relativo al perimetro Italia.

L'obiettivo fissato a budget per il parametro di redditività verrà reso noto entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento, 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).

Campari_Rinnovo-110719



ASSOLOMBARDA

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** (50% 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: è possibile, a livello locale valutare la possibilità di introdurre un ulteriore indicatore gestionale.

L'indicatore di produttività sarà 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.

L'azienda evidenzia che, nonostante le azioni poste in essere al fine di migliorare il senso di appartenenza, il tasso di assenteismo in alcuni siti presenta livelli di criticità.

Al fine di individuare idonei strumenti di rimozione delle criticità individuate le parti convengono di istituire una commissione di studio bilaterale che entro e non oltre il 31 marzo 2012 fornirà al coordinamento le valutazioni necessarie a realizzare adeguati interventi.

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

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 temporanei 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 inserimento o di apprendistato professionalizzante.

Ai lavoratori cessati 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.

Le parti hanno inteso definire gli importi del Premio di Partecipazione ai Risultati in senso omnicomprendivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

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

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 e della Legge 135/97, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda stessa per tutti gli altri destinatari.

Le parti dichiarano che gli importi erogati dall'Azienda a titolo di Premio di Partecipazione ai risultati sono congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% in quanto connessi ad incrementi di produttività e/o efficientamento organizzativo utili al miglioramento della competitività aziendale.

Campari_Rinnovo-110719

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

• **Scadenza**

Il presente accordo scadrà il 31.12. 2013.

• **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica ai lavoratori della Davide Campari – Milano S.p.A sia dell'area produttiva che dell'area commerciale.

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

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

p. ASSOLOMBARDA

p. FAI – CISL (Nazionali)

p. FLAI – CGIL (Nazionali)

p. UILA – UIL (Nazionali)

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

p. FAI – CISL (Provinciali)

p. FLAI – CGIL (Provinciali)

p. UILA – UIL (Provinciali)

p. coordinamento le R.S.U.

Campari_Rinnovo-110719