

Campari

Addì, 10 luglio 2002 in Milano, presso la sede dell'Assolombarda

tra

il Gruppo Campari nelle persone dei Sigg.: dr. Emilio Brambilla, dr. Massimo Pergolini, dr. Luca Bombonati, dr. Massimo Rasi,
con la partecipazione dei Direttori e dei Responsabili del personale degli Stabilimenti del Gruppo Campari
assistito dall'Assolombarda in persona del dr. Germano Tasso

e

la FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali nelle persone dei Sigg.: Carmelo Mazzotta, Vincenzo Sgalla, Aldo Dessì e Pietro Pellegrini

la FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Provinciali nelle persone dei Sigg.: Massimiliano Albanese, Vincenzo Cupelli, Silvano Campioni e Alberto Donferri

con la partecipazione delle R.S.U.

è stato raggiunto il seguente accordo.

PREMESSA

Anche nel biennio 2001 - 2002 il Gruppo Campari ha proseguito nell'attività d'acquisizione (Skyy, Sella & Mosca e Zedda Piras) iniziata nel 1995.

Tali attività di Merge and Acquisition hanno consentito una significativa crescita in termini di fatturato e confermano la politica aziendale di crescita, che è stata realizzata tramite acquisizioni esterne, che, però non precludono, ove possibile, nuove iniziative realizzabili mediante le attività di Research and Development.

A conferma di quest'ultima affermazione, è recentissima la presentazione di un nuovo prodotto ready to drink che verrà lanciato sul mercato nel prossimo mese di settembre.

A conferma della vocazione industriale del Gruppo, il nuovo prodotto sarà realizzato in uno degli attuali siti produttivi.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati in cui opera l'Azienda e dalle conseguenti modifiche dell'organizzazione aziendale e del lavoro nel suo complesso.

La complessità del mercato e la presenza di competitors richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze commerciali e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'Azienda di essere competitiva ed ai lavoratori di conseguire il Premio di Partecipazione ai Risultati.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi che l'Azienda pone nei budget.

Sulla base di quanto premesso, le Parti si danno atto che è necessario sviluppare relazioni che facilitino la comprensione delle scelte aziendali, pur nel rispetto degli autonomi ruoli, e la valorizzazione del ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali; il tutto nel comune convincimento che il coinvolgimento delle risorse umane contribuisce alla crescita della capacità competitiva dell'Azienda con positive conseguenze anche per i lavoratori dipendenti.

Alla luce di tali considerazioni, le Parti convengono pertanto sull'opportunità di rinforzare tale modello di relazioni attraverso la conferma e/o il potenziamento degli strumenti previsti dall'accordo del 09.11.1998.

COORDINAMENTO NAZIONALE DI GRUPPO

Si ribadisce il ruolo chiave del Coordinamento, assistito dalle Segreterie Nazionali FAI-CISL / FLAI-CGIL / UILA-UIL, quale organismo deputato a negoziare,

disciplinare materie ed istituti che abbiano rilevanza per l'intero Gruppo ed a cui è demandata la definizione delle logiche di confronto e la funzione anche di indurre coerenze di comportamenti utili a prevenire potenziali conflitti.

All'interno del Coordinamento di Gruppo verranno altresì definiti appositi incontri aventi lo scopo precipuo di approfondire in sede tecnica e non negoziale le tematiche che le Parti riterranno via via di comune interesse.

COMMISSIONE NAZIONALE DI STUDIO BILATERALE

Tale Commissione avrà compiti più estesi rispetto a quelli previsti dal precedente Accordo Integrativo. Detta Commissione non avrà carattere negoziale, sarà composta da tre rappresentanti aziendali e da tre rappresentanti sindacali scelti nell'ambito del Coordinamento di Gruppo. Tale Commissione si riunirà almeno una volta all'anno per analizzare problematiche specifiche quali ad esempio professionalità, organizzazione del lavoro, sicurezza, o altre materie da approfondire di volta in volta. Tale Commissione avrà anche compiti informativi e di consultazione preventiva.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

In rapporto alla problematica degli appalti/terziarizzazioni, il Gruppo Campari conferma la sua vocazione industriale, mentre ritiene di individuare e ricercare nell'appalto/terziarizzazione, un fattore di competitività, flessibilità e di apporto di specifiche professionalità.

Le Parti si danno atto che potranno essere oggetto di terziarizzazione quelle attività non strettamente rientranti nel processo produttivo della Società.

Quanto sopra sarà oggetto di esame congiunto con le R.S.U. a livello di sito ed in occasione dell'incontro annuale il Gruppo Campari informerà le Segreterie Nazionali ed il Coordinamento delle R.S.U. sugli appalti/terziarizzazioni realizzati nel corso dell'anno.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Premesso che nel periodo di vigenza del precedente accordo integrativo sono stati promossi incontri informativi tesi ad incentivare l'adesione ad ALIFOND e che tali incontri hanno portato ad una percentuale d'iscritti significativa, le Parti concordano di effettuare ulteriori iniziative congiunte per sensibilizzare i dipendenti sull'importanza della Previdenza Integrativa.

Il Gruppo Campari, inoltre, fornirà annualmente alle OO.SS. informazioni sull'andamento delle adesioni al fondo pensionistico integrativo ALIFOND.

FORMAZIONE

In relazione alla sempre maggiore complessità del contesto di mercato ed alle innovazioni tecnologiche, le Parti concordano che la professionalità dei lavoratori è uno dei fattori vincenti per l'acquisizione di quelle competitività di cui l'azienda necessita ed individuano nella formazione e nell'addestramento uno degli strumenti idonei a tal fine.

L'Azienda nel quadriennio di vigenza del precedente Accordo Integrativo, ha investito nella formazione e nell'addestramento del personale consistenti risorse economiche e finanziarie.

L'Azienda dichiara, in linea di principio, la disponibilità a far partecipare ai percorsi formativi tutti i dipendenti, nell'ambito delle proprie necessità.

Per la vigenza del presente accordo, l'azienda ribadisce la volontà di proseguire nella strada intrapresa nel precedente quadriennio per quanto concerne le iniziative formative.

L'Azienda nell'incontro annuale con il Coordinamento di Gruppo presenterà i dati concernenti le attività di formazione e addestramento.

IGIENE, AMBIENTE E SICUREZZA

Il Gruppo Campari ha sempre dimostrato una particolare sensibilità ed attenzione alle tematiche relative all'ambiente, all'igiene e alla sicurezza.

A dimostrazione di quanto affermato, Campari ha recentemente incaricato due società di consulenza di effettuare delle verifiche nelle singole unità produttive e presso la Sede in materia di igiene, ambiente e sicurezza.

Sulla base di tali audit, sono stati programmati interventi/investimenti tesi a migliorare l'ambiente lavorativo e a ridurre i rischi sul luogo di lavoro.

Sono state e saranno, altresì, intraprese iniziative formative in materie di igiene, qualità, sicurezza ed ambiente e sono state inserite in Azienda figure professionali con competenze specifiche per gestire i suddetti progetti.

Tali temi saranno analizzati in occasione dell'incontro annuale del Coordinamento di Gruppo e saranno oggetto di informativa alle RSU dei siti produttivi e della sede.

ORGANIZZAZIONE ED ORARI DI LAVORO

In un periodo di sempre maggior globalizzazione dei mercati, di competitors sempre più efficienti, è necessario fare ricorso ad una maggior flessibilità degli orari di lavoro per rispondere alle esigenze di mercato.

A tal fine nell'ambito dell'incontro per la programmazione annuale degli orari tra le Direzioni aziendali di unità produttiva e le R.S.U. verranno analizzati i programmi produttivi che possono richiedere l'utilizzo di flessibilità superiore a quella contrattuale estensibile anche a tutto l'anno in funzione delle esigenze produttive.

Detti programmi potranno definire un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale più rispondente alle necessità del mercato notoriamente flessibile e contraddistinto da picchi di alta richiesta produttiva contrapposti a momenti di bassa richiesta.

In relazione all'esigenza di effettuare settimane di lavoro ordinario a 32 ore accompagnate da settimane di lavoro ordinario a 48 ore, o viceversa, in applicazione ed in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 30 del CCNL 5 giugno 1999, le Parti convengono, in un'ottica di calendarizzazione annuale, che il ricorso alla flessibilità di cui sopra è previsto per un periodo massimo di 10 settimane a compensazione. Così facendo verrà utilizzato un numero di ore di flessibilità complessiva pari a 80 ore.

Le forme di flessibilità superiori a quella contrattuale daranno luogo, per la parte incrementale rispetto a quella prevista dall'art. 30 del CCNL 5 giugno 1999, oltre al recupero dell'ora prestata ed in sostituzione della maggiorazione ivi prevista, all'effettuazione di recuperi pari a 20 minuti per ogni ora di flessibilità aggiuntiva prestata.

Eventuali ulteriori necessità saranno affrontate in appositi incontri a livello di stabilimento.

Le Parti si danno atto che il ricorso alle prestazioni straordinarie non si prefigge finalità sostitutive di stabile occupazione. Il tema in oggetto verrà monitorato in appositi incontri periodici da tenersi a livello di singola unità produttiva, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia.

Settori Manutenzioni e Servizi

Sempre al fine di limitare le prestazioni straordinarie e in un'ottica di risposta alle esigenze di mercato, in attuazione dell'art. 30 del CCNL 5 giugno 1999, le Parti convengono di confermare anche per la vigenza del presente accordo, la possibilità di collocare in linea di massima l'orario normale settimanale per i settori manutenzione e servizi da martedì a sabato. Le Parti si danno altresì atto che, per problemi organizzativi, ed in via eccezionale, il riposo potrà essere collocato in giornate diverse dal lunedì.

Ai lavoratori comandati a prestare servizio con le modalità di cui sopra (cinque giorni lavorativi di cui uno coincidente con il sabato) verrà riconosciuta una indennità di € 20,00 per ogni mese in cui tale orario è stato effettuato per almeno una settimana. Detta indennità è onnicomprensiva di qualsiasi incidenza sugli Istituti contrattuali e di legge ed è espressamente esclusa dal computo del TFR.

INDENNITA' SOSTITUTIVA SERVIZIO MENSA

Le Parti convengono di incrementare il valore del ticket restaurant erogato in sostituzione del servizio mensa durante il turno notturno o in qualsiasi altra situazione di assenza del servizio di mensa, con le modalità attualmente in vigore, portandolo a:

a far data dal 01.07.2002 € 6,20

a far data dal 01.07.2003 € 6,80

a far data dal 01.01.2005 € 7,75

PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI

Ai sensi e per gli effetti del Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 e dell'Intesa Nazionale di categoria del 13.01.1994, le Parti convengono di rinnovare per il quadriennio 2002 - 2005 il Premio di Partecipazione ai Risultati, apportandovi alcuni miglioramenti, al fine di renderlo sempre più rispondente alle esigenze che ne hanno determinato

l'adozione.

Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti.

Al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati, il Premio, maturato per ratei di competenza individuali, verrà erogato in un' unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per i lavoratori non più in forza al momento della liquidazione del Premio, verranno corrisposti, ad obiettivi raggiunti, i relativi ratei soltanto se l'interruzione del rapporto è avvenuta in data successiva al 31 marzo dell'anno di riferimento a condizione che la cessazione non sia intervenuta a causa di dimissioni.

Il Premio verrà corrisposto anche ai dipendenti assunti con contratto a termine e con C.F.L. a condizione che abbiano prestato servizio per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento.

L'importo del Premio sarà rapportato pro rata in rapporto ai mesi di servizio ed erogato con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Quanto ai due punti precedenti vale anche ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della L.n. 196 del 24.06.1997 relativa al lavoro interinale.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio in senso omnicomprensivo, 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, inoltre, atto ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del suddetto Premio è escluso dal computo del TFR.

Le Parti concordano, infine, che ai sensi e per gli effetti della L. 402/1996 e della L. 135/1997, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e a cura delle Aziende del Gruppo per quanto concerne gli altri adempimenti.

Le Parti si danno atto che nel corso del quadriennio verranno monitorati e verificati semestralmente i parametri relativi al premio.

Anche per il quadriennio 2002 - 2005 verranno presi a riferimento due parametri indipendenti, il primo legato alla redditività di gruppo ed il secondo legato alla produttività di ogni singolo sito produttivo.

Ognuno dei due parametri avrà un peso percentuale pari al 50% del totale Premio dell'anno. Per ognuno dei parametri presi in considerazione è prevista la possibilità di raggiungimento del Premio con una soglia d'ingresso pari all'85% del valore dello stesso ed una possibilità d'incremento fino ad un massimo del 15% del Premio.

Il Premio di Partecipazione variabile per il quadriennio 2002 - 2005 viene definito come negli allegati A, B.

PREMIO DI REDDITIVITA'

Per quanto attiene al Premio di Redditività, le Parti ritengono di confermare il parametro utilizzato nel quadriennio precedente, vale a dire il MARGINE OPERATIVO LORDO DI GRUPPO (PERIMETRO ITALIA).

Tale riscontro è il risultato delle vendite nette meno i costi dei materiali e le spese di produzione.

Nell'incontro annuale del Coordinamento di gruppo, l'Azienda a seguito delle strategie poste in atto, comunicherà l'importo del MOL previsto nel budget annuale del Gruppo Campari.

Il valore del MOL previsto a budget corrisponderà all'obiettivo 100 dell'importo del Premio di Redditività dell'anno.

La rilevazione a consuntivo avverrà entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Eventuali scostamenti dal budget, in positivo ed in negativo, avranno un'incidenza percentuale sul premio stesso fino ad un massimo aumento del 15% del valore del Premio (aumento del 6% del MOL) e con una chiave d'ingresso alla maturazione del Premio pari all'85% (riduzione del 6% del MOL)

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Per quanto concerne l'identificazione del parametro di produttività, le Parti convengono di utilizzare per gli stabilimenti del gruppo il rapporto tra:

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

e

organico previsto a budget (totale ore teoriche imp. ed operai)

Il rapporto di cui sopra costituirà l'obiettivo 100 del premio di Produttività. Eventuali scostamenti dal valore di budget (obiettivo 100) in positivo ed in negativo, avranno un'incidenza percentuale sul Premio stesso fino ad un massimo aumento del 15% del valore del Premio (incremento del 6% ed oltre dell'obiettivo 100) e con una chiave d'ingresso alla maturazione del Premio pari all'85% (riduzione del 6% dell'obiettivo 100).

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, a livello di singolo sito produttivo, le Parti si incontreranno per definire gli obiettivi di produttività.

A livello locale le Parti si attiveranno per analizzare le problematiche afferenti all'assenteismo. In questo contesto, individuata una soglia di criticità, si attiveranno meccanismi atti al contenimento del fenomeno.

In conseguenza di ciò, al raggiungimento degli obiettivi previsti, il Premio di Produttività verrà erogato utilizzando un coefficiente identificativo della partecipazione al risultato. Fermo restando il valore globale del Premio (valore obiettivo raggiunto moltiplicato il numero dei lavoratori aventi diritto), la suddivisione dell'importo totale vedrà remunerare maggiormente chi ha contribuito in maniera più assidua.

L'identificazione dei coefficienti di partecipazione verrà convenuta fra le Parti a livello di ogni singolo sito produttivo in base ai dati storici localmente riscontrabili.

Per quanto attiene al 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 e organici. La definizione di dettaglio avverrà in un apposito incontro con la R.S.U. della Sede.

PREMIO STRAORDINARIO DI PARTECIPAZIONE ALLA GESTIONE DI PRODOTTO FINITO A MAGAZZINO

Il quadriennio 2002-2005 presenterà caratteristiche e necessità organizzative molto particolari che deriveranno dalla diversa configurazione produttiva che assumerà il Gruppo Campari.

La locazione di produzioni in siti produttivi diversi dagli attuali e del possibile passaggio dal packaging dalla forma a rendere verso quella a perdere (dettata soprattutto da motivi igienici e di qualità) richiederanno negli Stabilimenti di Sesto San Giovanni e di Termoli una diversa organizzazione della produzione per potere garantire la presenza dei prodotti sul mercato.

La puntuale copertura dei magazzini in termini di stoccaggio di prodotto finito sarà realizzabile nei siti produttivi di Sesto San Giovanni e di Termoli solamente attraverso l'anticipazione, ove necessario, dei volumi produttivi e ciò comporterà per il personale direttamente coinvolto (produzione e manutenzione) l'erogazione di un premio straordinario lordo annuo che sarà liquidato con le competenze del mese di maggio in base alla seguente tabella:

Anno	2002	2003	2004	2005
Sesto S.G.	100	150	150	200
Termoli	100	200		

Resta inteso che per l'anno in corso il premio in oggetto verrà erogato con le competenze relative al mese di luglio 2002.

DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze, ove previste, e sarà valido fino al 31.12.2005.

Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL ed Assolombarda saranno garantiti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

ALLEGATO A PREMIO DI REDDITIVITA' 2002

M.O.L.	OBIETTIVO	PREMIO	IMPORTO PREMIO
--------	-----------	--------	----------------

€ X 1000	%	%	€
152.718,98	94,00	85,00	510,00
155.968,32	96,00	90,00	540,00
159.217,66	98,00	95,00	570,00
162.467,00	100,00	100,00	600,00
165.716,34	102,00	105,00	630,00
168.965,68	104,00	110,00	660,00
172.215,02	106,00	115,00	690,00

PREMIO DI REDDITIVITA' 2003, 2004, 2005

M.O.L.	OBIETTIVO	PREMIO	IMPORTO PREMIO 2003	IMPORTO PREMIO 2004	IMPORTO PREMIO 2005
€ X 1000	%	%	€	€	€
OBIETTIVI DA QUANTIFICARE	94,00	85,00	552,50	595,00	595,00
	96,00	90,00	585,00	630,00	630,00
	98,00	95,00	617,50	665,00	665,00
	100,00	100,00	650,00	700,00	700,00
	102,00	105,00	682,50	735,00	735,00
	104,00	110,00	715,00	770,00	770,00
	106,00	115,00	747,50	805,00	805,00

ALLEGATO B PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2003, 2004, 2005

	OBIETTIVO	PREMIO	IMPORTO PREMIO 2002	IMPORTO PREMIO 2003	IMPORTO PREMIO 2004	IMPORTO PREMIO 2005
	%	%	€	€	€	€
OBIETTIVI DA QUANTIFICARE A LIVELLO DI SINGOLA U.P.	94,00	85,00	510,00	552,50	595,00	595,00
	96,00	90,00	540,00	585,00	630,00	630,00
	98,00	95,00	570,00	617,50	665,00	665,00
	100,00	100,00	600,00	650,00	700,00	700,00
	102,00	105,00	630,00	682,50	735,00	735,00
	104,00	110,00	660,00	715,00	770,00	770,00
	106,00	115,00	690,00	747,50	805,00	805,00