

**IPOTESI DI ACCORDO  
CONTRATTO INTEGRATIVO  
GRUPPO ITALIANO VINI**

## PREMESSA

Il settore vitivinicolo rappresenta in Italia un patrimonio ricco di professionalità, qualità, innovazione e passione. Il vino, infatti, è sempre stato un prodotto eccellente del *made in Italy*, creato in un territorio in cui il clima, la conformazione geologica del terreno, i vigneti, sono dei fattori essenziali per renderlo unico.

I dati consuntivi dell'export 2014 hanno evidenziato una grossa crescita sia in termini di volume che di valore della spumantistica, mentre delle difficoltà si sono avute con i vini frizzanti (in particolare quelli comuni) e con i vini fermi che hanno chiuso a volume con numeri fotocopia del 2013 (a valore invece con un +2%).

Nonostante la crisi economica del 2008 abbia esteso i suoi effetti negativi in un settore considerato anticiclico come quello agroalimentare e vitivinicolo, nel 2015 si auspicano segnali di ripresa dell'economia italiana. Infatti, come definito dall'ultimo aggiornamento DEF, il PIL dovrebbe crescere quest'anno dello 0,9% per accelerare all'1,6% nel 2016. Anche Confindustria ha annunciato variazioni positive per PIL e occupazione, addirittura con una crescita dell'indicatore del 1% nel 2015 per arrivare a un +1,5% nel 2016.

La qualità della produzione vitivinicola italiana, la forza del marketing e la segmentazione dell'offerta rappresentano le leve per poter affrontare la concorrenza internazionale. Gruppo Italiano Vini è impegnato in tale direzione per ottenere un rafforzamento della sua attività commerciale nel mercato estero, con particolare riferimento a quello orientale, attraverso l'innovazione dei processi produttivi e la valorizzazione della qualità dei prodotti.

Un prodotto di qualità, però, può essere ottenuto solo attraverso un "lavoro di qualità", ovvero agendo sui vari aspetti della prestazione lavorativa, non solo in termini di competenze professionali, ma anche in termini di salute,

sicurezza, formazione, garantendo la qualità della presenza fisica dei lavoratori sul posto di lavoro.

In un contesto generale di ripresa, le Organizzazioni sindacali Fai, Flai, Uila e il Coordinamento Nazionale del Gruppo Italiano Vini, ritengono essenziale rinnovare l'accordo integrativo di Gruppo al fine di valorizzare il lavoro, le professionalità dei lavoratori, potenziare gli investimenti e le strategie del Gruppo per renderlo più competitivo sul mercato interno e esterno.

### ***DECORRENZA E DURATA***

La validità del presente contratto **decorrerà dal 1 gennaio 2016 sino al 31 dicembre 2018.**

### ***RELAZIONI INDUSTRIALI***

Le parti convengono che il sistema di relazioni industriali è di fondamentale importanza al fine di favorire il processo di crescita e di sviluppo del gruppo GIV.

A tal fine pare utile rafforzare il sistema delle relazioni sindacali attraverso una costante e produttiva comunicazione ed informazione tra azienda e strutture, sia a livello centrale che periferico, al fine di consentire a RSU/RSA, OO.SS. territoriali e coordinamento di esercitare pienamente il proprio ruolo, sia nel confronto con l'azienda che nella verifica dell'applicazione degli accordi sottoscritti.

Per garantire una partecipazione attiva del Coordinamento Nazionale nella politica aziendale, la documentazione e i dati previsti dagli accordi in vigore verranno forniti almeno cinque giorni prima delle date fissate per gli incontri.

Inoltre, è necessario un sistema di relazioni sindacali partecipative a tutti i livelli che coinvolga lavoratori e rappresentanze sindacali, nel rispetto dei singoli ruoli, nel governo e nella gestione quotidiana, dai problemi sulla sicurezza, organizzativi, produttivi e occupazionali.

Si reputa necessario al fine di rendere efficace e funzionale in termini informativi, di elaborazione e contrattuali avere due livelli di confronto che affronteranno materie e questioni tra loro distinte:

LIVELLO DI GRUPPO come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa e di analisi dei programmi predisposti dall'azienda, affronterà: le tematiche connesse alle linee di politica industriale e commerciale, i risultati aziendali dell'anno precedente, gli investimenti particolarmente rilevanti, le tematiche occupazionali, nonché definire gli aspetti economici di gruppo.

Per lo svolgimento di tali attività i componenti RSU/RSA del coordinamento di gruppo usufruiranno delle agibilità sindacali specifiche previste dall'accordo di gruppo in essere.

LIVELLO DI SITO nell'ambito della titolarità contrattuale proprie delle RSU/RSA, affronteranno in via esemplificativa le tematiche relative a: orari di lavoro e calendari annui, ambiente di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, organizzazione del lavoro, flessibilità, inquadramento professionale del personale, verifica andamento premio di risultato aziendale.

#### **Nota a verbale**

**Per rendere pienamente efficace il sistema delle relazioni industriali e garantire all'azienda interlocutori legittimati da un punto di vista della rappresentatività, le OO.SS. provvederanno a rinnovare**



tempestivamente le cariche dei dirigenti sindacali a livello di ogni singolo sito ogni qual volta le stesse siano scadute.

Le parti riconoscono per la parte industriale la figura dell'RSU quale interlocutore aziendale rappresentativo dei lavoratori, e la RSA solo per i brevi periodi, necessari all'elezioni delle nuove RSU in armonia con quanto previsto dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Per la parte agricola, data la peculiarità dell'organizzazione, resta valida la figura dell'RSA.

## COMPORTAMENTO ETICO, SICUREZZA SUL LAVORO E SICUREZZA ALIMENTARE

### Comportamento etico

Fermo restando tutto quanto definito nello scorso integrativo di Gruppo, le Parti convengono sull'opportunità di informare RSU/RSA sulle procedure necessarie per l'applicazione del codice etico.

### Sicurezza alimentare e sul lavoro

Al fine di garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori è necessario continuare a porre la giusta attenzione al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e alle strategie di prevenzione, secondo quanto definito dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..

Le Parti si impegnano a proseguire l'attività di formazione e informazione in materia e, in tal senso, si provvede ad istituire la "**Giornata della Sicurezza**" da svolgere in ogni sito produttivo, in concomitanza con la riunione periodica annuale.

## FORMAZIONE PERMANENTE

Si conferma la centralità della formazione quale elemento determinante dello sviluppo aziendale attraverso progetti condivisi che portino all'implementazione ed al pieno riconoscimento della qualificazione professionale dei lavoratori.

In considerazione della necessità di rispondere alle mutate esigenze organizzative, allorquando uno o più dipendenti fossero coinvolti in progetti di job rotation, o nel caso di nuova assunzione, l'azienda si impegna a formare i lavoratori/lavoratrici coinvolti con formazioni dedicate o attraverso affiancamento, sino ad un monte ore pari a 16 ore annue retribuite. Le RSU saranno coinvolte annualmente per un confronto utile ad evidenziare ulteriori esigenze formative specifiche/necessarie di ogni singolo sito.

Al fine di certificare il percorso formativo di ogni singolo lavoratore, si ritiene utile istituire lo strumento del "**Libretto personale di formazione**".

### ***PARI OPPORTUNITA' - POLITICHE DI GENERE – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO***

Le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e le politiche di genere rivestono una sempre maggior centralità nella vita delle aziende, nella consapevolezza che rispondere ai bisogni più stringenti delle lavoratrici e dei lavoratori migliora il benessere e la prestazione lavorativa dei dipendenti, determinando riflessi positivi sull'intera impresa.

Nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in aggiunta a quanto previsto dalla legge e dal CCNL vigente le Parti definiscono:

- **1 giorno** di permesso retribuito e **1 giorno** facoltativo non retribuito al padre

- in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo.
- **11 mezza giornata** retribuita l'anno per le visite pediatriche o cure mediche dei figli di età compresa tra 0 e 14 anni, dietro presentazione di idonea certificazione a giustificazione dell'assenza.
- **1 mezza giornata retribuita ed 1 mezza giornata non retribuita** di permesso per assistere il coniuge, i genitori e/o i figli per gravi condizioni di salute debitamente certificate. **Tali permessi non saranno riconosciuti a coloro che già fruiscono dei permessi L.104 per il parente rientrante nella casistica sopra riportata.**
- negli uffici, un'uguale flessibilità (mediamente 30 minuti) in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro tra i diversi siti, **qualora esigenze tecniche organizzative lo permettano;**
- Per quanto non previsto dalla contrattazione agricola, si richiede di estendere quanto sopra anche ai dipendenti OTD agricoli.

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Al fine di rafforzare i processi sull'organizzazione del lavoro, in coerenza con le specificità di ogni sito, si concorda che** venga organizzato un incontro specifico a livello di sito entro il primo trimestre di ogni anno per la pianificazione delle ferie e dell'utilizzo dell'**eventuale** banca ore; inoltre, **saranno** organizzati incontri specifici per la gestione delle fasi di picco o di calo del lavoro e comunque ogni qualvolta intervenissero variazioni **eccezionali** che impattino direttamente o indirettamente sull'attività produttiva.

Infine fermo restando che, in caso di assunzione di ulteriore personale per far fronte a picchi di lavoro **non caratteristici del ciclo produttivo ordinario**, lo strumento privilegiato rimarrà il ricorso ai contratti a tempo determinato, potrà esserci l'eventuale ricorso ad altre forme contrattuali **dopo eventuale informativa** alle RSU/RSA di sito.

Le parti, in base all'art. 30 del vigente CCNL Industria Alimentare, valuteranno, a livello di sito, la possibilità di una modifica dell'orario di lavoro settimanale, attraverso la gestione del monte ore permessi ed eventuale banca ore accumulata, per fronteggiare eventuali modifiche/riduzioni alla capacità produttiva.

#### **BANCA ORE**

E' previsto lo strumento della banca ore per un massimo di 60 ore annue pro-capite, su base volontaria, che dovrà essere richiesta da parte del dipendente entro il 31 gennaio di ogni anno. La fruizione di quanto accantonato da ciascun dipendente dovrà avvenire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive. In caso contrario, il residuo non fruito entro tale data sarà liquidato con la retribuzione del successivo mese di luglio.

#### **PARTE ECONOMICA**

##### **ANTICIPAZIONE TFR**

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, quali condizioni di miglior favore definite dall'ex art 1 della legge n. 297/1982, si concorda l'anticipazione del TFR:

- **Fino a concorrenza del 70% massimo** per le spese matrimoniali documentate;
- **Fino a concorrenza del 100%** per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di lunga malattia (patologie gravi o terapie salva vita).

### **MENSA**

**L'azienda procederà ad uniformare al 25%** la quota a carico del lavoratore per usufruire del servizio mensa in tutte le realtà aziendali, fatte salve le condizioni di miglior favore.

**Tale modifica, per questioni organizzative, sarà resa operativa a partire dal 01/04/2016.**

### **ELEMENTO PREMIO DI PRODUZIONE**

#### **GESTIONE INDUSTRIALE**

**Le Parti concordano di definire un piano progressivo per i neo assunti teso al raggiungimento del valore totale dell'elemento "premio di produzione" in vigore presso il sito di riferimento:**

- **Dal 13° mese: 30% del valore di riferimento;**
- **Dal 25° mese: 60% del valore di riferimento;**

- Dal 37° mese: 100% del valore di riferimento.

## GESTIONE AGRICOLA

Per la Gestione Agricola si ritengono confermati i valori del "salario integrativo aziendale" (2%) stabiliti nei precedenti accordi aziendali.

## **SALARIO INTEGRATIVO (PREMIO DI RISULTATO VARIABILE)**

### GESTIONE INDUSTRIALE

Le Parti concordano un aumento a regime (31/12/2018) di:

- Calmasino, Pastrengo, € 180 (2016 € 50; 2017 €60; 2018 €70)
- Pedemonte, € 220 (2016 € 50; 2017 € 60; 2018 €110)
- Orvieto, Gaggiano, Monteporzio, € 200 (2016 €50; 2017 €60; 2018 €90)
- Alice bel colle, Chiuro, Venosa, € 75 (2016 € 25; 2017 € 25; 2018 € 25)

### GESTIONE AGRICOLA

Per la gestione agricola, al fine di procedere con il percorso di armonizzazione tra parte industriale ed agricola, si prevede un incremento medio del 26% nei tre anni. (2016 7%; 2017 7%; 2018 10% con un sistema progressivo)

Parametri di riferimento del premio:

- Costo bottiglia: 17,4%
- fatturato di sede: 18,2%
- BRC/IFC senza segnalazioni: 10%
- fatturato di gruppo: 15,4%

- mantenimento certificazione qualità: 25%
- reclami/non conformità: 14%

Calmasino:

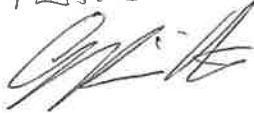
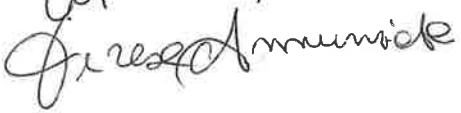
- il parametro mantenimento certificazione qualità sarà sostituito dal parametro sistema qualità di gruppo.

Alice bel colle, Chiuro, Venosa:

- reclami/non conformità: 14%

Le parti si accordano di fissare degli incontri trimestrali per l'analisi dei dati relativi ai reclami/non conformità direttamente imputabili all'attività di sito.

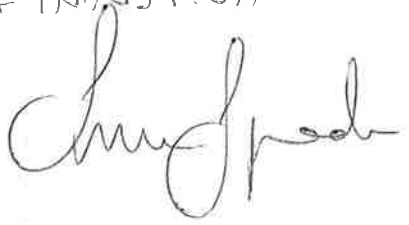
Letto e sottoscritto

FAI CIS   
 FLAI CGIL   
   
 UILA-UIL   


COORDINAMENTO  
 Delle Chiese


CONFEDERAZIONE

   
 Sel. Prof