

In data 06 luglio in Verona, si sono incontrati:

La società GIV SpA, rappresentata dal Dott. Fabio Picciola e l'Avv. Jacopo Leoncini assistiti dal Dott. Massimo Gasparato della Confindustria di Verona

e

Il coordinamento delle RSU/RSA del Gruppo assistito dalle Segreterie Nazionali di Fai – Cisl nella persona di Alessandro Alcaro, Flai – Cgil nelle persone di Tina Bali, Andrea Coinu e Raffaele Falcone e Uila – Uil nelle persone di Enrica Mammucari e Teresa Annunziata, nonché dalle segreterie provinciali di Verona, Siena, Terni e Roma,

allo scopo di definire l'ipotesi di accordo integrativo di Gruppo

EM

R

AA

B

up

up

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

GRUPPO ITALIANO VINI S.p.A.

PREMESSA

Il settore vitivinicolo rappresenta uno dei fiori all'occhiello dell'economia italiana e una ricchezza culturale che contraddistingue il nostro Paese nel contesto mondiale. Nello scenario vitivinicolo globale in cui calano produzioni e consumi, l'Italia si conferma come leader del settore con un sistema forte che ha saputo assorbire i contraccolpi dell'emergenza sanitaria meglio di altri settori. Nel corso della pandemia globale il vino si è confermato quale prodotto di riferimento fortemente radicato nelle abitudini degli italiani, che, infatti, non hanno rinunciato a consumare vino, piuttosto, hanno usufruito dei canali ai quali potevano accedere nonostante le limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria, determinandone una crescita imprevista e significativa. Nel 2020, sono cresciute le vendite nel canale e-commerce (+105% a valore) e nella GDO (+7% a valore e +5,7% a volumi). Il lockdown e le successive misure di prevenzione del contagio hanno penalizzato, invece, la somministrazione diretta (HO.RE.CA.), cioè bar, alberghi, ristoranti e catering.

Anche nel settore vitivinicolo le vicende collegate alla crisi sanitaria hanno direttamente impattato sull'organizzazione del lavoro, rendendo ancor più necessaria la collaborazione tra aziende, RSU e RSA. Una collaborazione e un confronto che hanno riguardato, tra l'altro, l'implementazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, che ha comportato l'accelerazione di alcuni processi organizzativi, come, ad esempio, la diffusione del lavoro da remoto.

Allo stesso modo è indiscutibile il vino italiano stia subendo negativamente le importanti ricadute che il conflitto ucraino sta avendo sul mercato globale. La definizione di nuove sanzioni e la chiusura alla vendita in Russia e il crollo verticale del mercato in Ucraina, causeranno perdite al settore di centinaia di milioni di euro.

Alla luce del contesto generale è necessario, quindi, che le aziende vitivinicole ed in particolare il Gruppo Giv, siano consapevoli delle trasformazioni intercorse in questi mesi e pronte a fronteggiare quelle prossime venture, anche innovando in materia di organizzazione del lavoro e costruendo con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali relazioni continuative e costruttive a livello di sito e nazionale, nell'interesse reciproco delle lavoratrici, dei lavoratori e della competitività aziendale.

All'interno di questo quadro il rinnovo del contratto integrativo è fondamentale al fine di valorizzare le professionalità dei lavoratori come leva strategica per la competitività globale. In un contesto così complesso, caratterizzato da una forte innovazione tecnologica, un ruolo fondamentale nell'agevolare i possibili processi di cambiamento è svolto dal sistema di relazioni sindacali orientato sempre più ad esperienze partecipative, innanzitutto sotto l'aspetto dei possibili sviluppi dei sistemi organizzativi, della sicurezza e della formazione.

Le Organizzazioni Sindacali di Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil ed il Coordinamento Nazionale del Gruppo Italiano Vini ritengono che ciò sia necessario per agganciare la ripresa economica

(Handwritten signatures and initials)

che, nel 2021-22, sta interessando anche il settore vitivinicolo, per il quale è prevista una crescita media del fatturato del 9% nel 2021 rispetto al 2020 e per cogliere le opportunità di crescita offerte da alcuni mercati esteri, come ad esempio la Cina.

Inoltre, il rinnovo del contratto integrativo rappresenta, in questo momento storico così particolare, uno strumento importante attraverso il quale riconoscere e premiare l'impegno quotidiano che le lavoratrici e i lavoratori hanno profuso nel corso dei mesi, nonostante le condizioni di disagio in cui sono stati costretti a lavorare a causa delle misure di contenimento del contagio.

In questo senso riteniamo che siano di fondamentale importanza e di buon auspicio per il percorso di crescita e sviluppo dell'Azienda, gli accordi sottoscritti lo scorso mese di luglio in cui si sottolineava la reciproca disponibilità a riallineare i cicli negoziali, a migliorare le modalità di confronto tra Azienda e RSA/RSU sui parametri relativi al PVR e sull'innovazione tecnologica, nonché di chiudere le trattative di rinnovo del CIA entro il 2021.

PARTE COMUNE

1) DECORRENZA E DURATA

Il contratto integrativo avrà durata quadriennale, secondo quanto previsto dall'accordo sottoscritto a livello di Gruppo il 13 luglio 2021. Decorrerà pertanto dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2025.

2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti concordano sull'utilità di un confronto, nel rispetto dei singoli ruoli, sulle scelte strategiche, sulle sinergie produttive, commerciali e finanziarie del G.I.V. (e delle società partecipate e controllate) che abbiano ricadute sui lavoratori. **Confermano che l'attuale sistema di relazioni industriali è di fondamentale importanza al fine di coniugare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e le esigenze di sviluppo del Gruppo, soprattutto in un momento in cui, grazie ad una efficace strategia di contenimento del virus che ha reso possibile l'allentamento delle misure restrittive, gli indicatori economici registrano i primi segnali di crescita, lasciando intravedere una ripresa nei prossimi mesi.**

Le parti sono consapevoli che nei prossimi anni ci potranno essere importanti modifiche e miglioramenti grazie alla rapidità con la quale le nuove tecnologie stanno rivoluzionando l'organizzazione del lavoro (ad es. smart working, industry 4.0 etc). Per tali motivi, le parti si impegnano ad un confronto costante e preventivo su questi temi, nel comune convincimento che la contrattazione aziendale rappresenti uno strumento fondamentale per individuare soluzioni rapide e condivise a vantaggio del benessere lavorativo e organizzativo.

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, dei problemi sulla sicurezza, organizzativi, produttivi e occupazionali.

Pertanto si confermano due livelli di confronto:

LIVELLO NAZIONALE/di GRUPPO come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa e di analisi dei programmi predisposti dall'azienda, **che affronterà a titolo esemplificativo ma non esaustivo:**

- le tematiche connesse alle linee di politica industriale e commerciale;
- i risultati aziendali dell'anno precedente;
- **andamento economico e situazioni di competitività e redditività aziendali;**
- **analisi delle proposte formulate dalla Commissione nazionale;**
- gli investimenti;
- le tematiche occupazionali e gli aspetti economici di gruppo;
- **tematiche di sostenibilità.**

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.

Il Coordinamento di Gruppo **sarà** composto da **almeno** un delegato **per Organizzazione Sindacale, laddove presente**, in rappresentanza di ogni sede dove sia regolarmente costituita una RSU/RSA; resta inteso che il Coordinamento verrà integrato nella sua composizione con delegato della RSU/RSA **per Organizzazione Sindacale, laddove presente**, che in futuro si dovesse costituire in una delle sedi che attualmente ne sono prive o delle sedi che in futuro il Gruppo dovesse acquisire.

Per gli incontri del Coordinamento con l'Azienda non si attingerà al monte ore previsto per le RSU.

Si svolgeranno due incontri di Coordinamento indicativamente nei mesi di giugno e novembre.

Al Coordinamento nel corso dell'incontro previsto indicativamente per il mese di giugno, verrà fornita una copia del bilancio al fine di poter interloquire con la direzione sull'andamento produttivo, gestionale, finanziario dell'azienda e comunque sulle materie previste dai CCNL applicati nell'azienda stessa.

Occorre che il Coordinamento abbia una parte maggiormente attiva e propositiva nella politica aziendale laddove essa abbia ricadute sui livelli occupazionali.

È necessario, poi, che l'informativa annuale preveda comunicazioni riguardanti le aziende produttive in Italia controllate da GIV.

Al fine di migliorare ulteriormente il sistema di confronto e partecipazione, le Parti stabiliscono di attivare una Commissione Tecnica Paritetica "Innovazione e formazione", col compito di analizzare eventuali necessità di nuove professionalità connesse alle innovazioni organizzative e tecnologiche e di proporre percorsi formativi condivisi utili all'aggiornamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché relativi a tutte le tematiche ritenute rilevanti, quali, ad esempio, salute e sicurezza e pari opportunità. Tali percorsi formativi dovranno, laddove ritenuto necessario, coinvolgere tutto il personale. La Commissione, composta da 6 componenti (3 + 3) indicati da Azienda e OO.SS. nazionali, che potranno variare in base alle tematiche analizzate, avrà il compito di definire le linee guida per le attività di formazione sopra descritte.

I lavori della Commissione Tecnica Paritetica saranno coordinati a livello nazionale da un rappresentante della Direzione Aziendale e da un rappresentante Nazionale di parte Sindacale di riferimento dell'Azienda.

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;
- **appalti.**

All'inizio di ogni anno, sono previsti specifici momenti di informazione con le RSU/RSA e le OO.SS. Territoriali, riguardo i lavoratori a termine e/o stagionali impiegati, l'andamento delle assunzioni e la loro tipologia e la quantità di lavoro supplementare e straordinario richiesto nell'anno precedente.

Entro il 30 novembre di ogni anno si svolgerà un confronto con le RSU/RSA/RLS per la programmazione delle necessità formative da sviluppare l'anno successivo riguardo tanto la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, tanto i percorsi atti a migliorare la professionalità dei lavoratori e a garantire la crescita di figure professionali polivalenti e polifunzionali, secondo le linee guida sviluppate dalla Commissione paritetica "Innovazione e formazione".

Ad ogni buon conto, si conviene che, a richiesta di una delle parti, vengano effettuati incontri specifici in occasione di interventi **di straordinaria rilevanza** che coinvolgano l'intero Gruppo.

Resta confermata la titolarità a livello locale delle RSU, eventualmente assistite dalle OO.SS. territorialmente competenti, in materia di confronto per temi rilevanti per le singole sedi

quali, ad esempio, organizzazione del lavoro, orario, professionalità, sicurezza, servizi e pari opportunità (informativa ai sensi della Legge n. 125/1991).

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 brevi periodi, necessari all'elezioni delle nuove RSU in armonia con quanto previsto **dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.**

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

Vista la distribuzione su tutto il territorio nazionale delle sedi produttive del Gruppo Italiano Vini sarà possibile, ove necessario, l'organizzazione di incontri da remoto/misti, fermo restando che si privilegerà la modalità in presenza per lo svolgimento degli incontri.

3) COMPORTAMENTO ETICO, SICUREZZA SUL LAVORO, SICUREZZA ALIMENTARE, AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ

Comportamento etico

Le parti convengono sull'importanza dell'adozione di comportamenti riconducibili nel sistema della responsabilità sociale dell'Azienda finalizzati al raggiungimento di obiettivi di sicurezza sul lavoro e alimentare, tali da contribuire a consolidare e ad arricchire il vissuto legato ai prodotti G.I.V., ottenendo, come ricaduta, anche un valore aggiunto spendibile sul mercato (buone pratiche anche al di là del mero rispetto di singoli dettami di legge).

In merito al codice etico aziendale esistente, si concorda che lo stesso, già distribuito a tutti i lavoratori in forza, verrà consegnata **anche** ai nuovi assunti, unitamente a tutta l'altra documentazione relativa all'inizio del rapporto di lavoro.

Le parti convengono che il comportamento etico ed il codice conseguente siano oggetto di confronto in sede di coordinamento per definire, se ne individuassero le condizioni, posizioni comuni ad integrazione del vissuto del Gruppo.

Il G.I.V., coerentemente con quanto sopra precisato, dichiara di voler estendere anche agli altri soggetti che compongono la filiera, le norme vigenti in tema di comportamento etico. Il codice etico viene allegato al presente contratto integrativo.

Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è un tema di **assoluto** interesse per le Parti. 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..

Fermo restando la necessità di continuare a promuovere la cultura della salute e sicurezza a tutti i livelli, perseguendo l'obiettivo "infortuni zero", le parti concordano

AA BB CC DD EE FF GG HH

nel garantire la puntuale implementazione dei sistemi di sicurezza e prevenzione e un maggiore coinvolgimento degli RLS di sito.

Si concorda sull'adozione di ulteriori strumenti che possano incidere positivamente in tema di infortuni, sicurezza sul lavoro e cause invalidanti, facendo esplicito riferimento alle norme di legge **vigenti** varate in materia, valorizzando il ruolo degli R.L.S. attraverso l'implementazione della formazione mirata e prevedendo incontri di monitoraggio utili a risolvere eventuali criticità.

Al fine di garantire una maggiore facilità nel raggiungimento degli obiettivi concordati, si chiede di implementare il rapporto sinergico tra rappresentanti della sicurezza dei lavoratori e dell'azienda, anche immaginando percorsi di formazioni congiunti che favoriscano la creazione di percorsi virtuosi, prevedendo, a tale scopo, incontri di confronto semestrali e/o ogni qual volta situazioni specifiche ne richiedano la necessità.

Gli R.L.S. usufruiranno di ulteriori 8 ore di permesso retribuito, da destinarsi alla definizione di percorsi formativi sui rischi specifici presenti sui luoghi di lavoro congiuntamente con l'azienda.

Tali percorsi saranno individuati in relazione alle mansioni aziendali richiedenti tali specifiche conoscenze ed in relazione alle risultanze della valutazione stress lavoro-correlato. In caso di appalto, si richiede che al R.L.S., su sua richiesta, verrà data accessibilità alla consultazione del DVR e/o del DUVRI così come previsto dal D. Lgs. 81/08.

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-

Sicurezza alimentare

L'azienda presenterà al Coordinamento di Gruppo un programma di azione sul tema della sicurezza alimentare che preveda il coinvolgimento dei lavoratori sui **seguenti** temi: tracciabilità e rintracciabilità del prodotto, origine della materia prima, evoluzione della legislazione in materia, fattore di posizionamento sul mercato. Tale programma diverrà definitivo a seguito di un preventivo confronto tra le parti.

Le segnalazioni delle RSU e le richieste d'intervento saranno altresì oggetto di confronto. Si conferma che la qualità delle produzioni e il controllo sulla filiera restano elementi determinanti per sostenere una competizione che possa garantire stabilità e sviluppo.

Ambiente e sostenibilità

Le parti convengono sulla necessità di avviare una fase di partecipazione ai processi di transizione verso una maggiore sostenibilità, consci che questa debba essere economica, ambientale e sociale.

L'azienda e le OO.SS. si pongono come obiettivo quello di una produzione di filiera interna sostenibile e rispettosa dell'ambiente. Per questo si confronteranno sui consumi interni, sulla diminuzione dell'uso di agenti inquinanti sia in agricoltura che in trasformazione, sulla riduzione degli sprechi, sulla progressione dei processi circolari, sulla produzione alternativa di energia, sulle ecoprofessionalità presenti in azienda e sull'affidabilità in tal senso della filiera di approvvigionamento, di distribuzione e di eventuali società in appalto. Allo stesso modo l'informativa riguarderà gli investimenti in sostenibilità e in risparmio energetico che verranno effettuati nel corso degli anni.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le parti prendono in considerazione la possibilità di implementare il confronto valutando congiuntamente eventuali novità normative sui temi della sostenibilità anche connesse a finanziamenti finalizzati a innovazioni tecnologiche e formative.

4) DIRITTO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE

Si conferma la centralità della formazione permanente quale **diritto riconosciuto a tutti i dipendenti del Gruppo, ai sensi dell'art. 3 del CCNL Industria alimentare, per migliorarne le competenze e la professionalità, e quale** elemento determinante dello sviluppo aziendale attraverso progetti condivisi che portino all'implementazione ed al pieno riconoscimento della qualificazione professionale dei lavoratori.

A tal fine, ad integrazione di quanto previsto nell'art. 3 CCNL, si richiede di stabilire un pacchetto individuale di almeno 8 ore annue di formazione i cui contenuti saranno definiti congiuntamente nella Commissione tecnica paritetica Innovazione e Formazione. I programmi annuali di formazione dovranno essere oggetto di un confronto preventivo e costruttivo con le RSU nella riunione di sito ad inizio anno, all'interno della quale si valuteranno, in base all'organizzazione del lavoro per l'anno in corso, modifiche ai pacchetti formativi individuali.

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 una nuova assunzione, **o di ammissione al lavoro agile**, l'azienda si impegna a formare i lavoratori/lavoratrici coinvolti per un massimo pari a 16 ore annue retribuite. L'azienda metterà a disposizione un modulo informativo fruibile on-line dedicato ai diritti riconosciuti dal CCNL e dal Contratto Integrativo, oltre che di tutte le convenzioni ed agevolazioni dedicate ai collaboratori del Gruppo. I contenuti saranno condivisi preventivamente con la Commissione Tecnica Paritetica Innovazione e Formazione.

Al fine di certificare il percorso formativo di ogni singolo lavoratore è istituito lo strumento del "Libretto formativo personale", all'interno del quale sono registrate tutte le attività formative che coinvolgono i singoli lavoratori. Il Libretto formativo personale è consegnato (anche in formato elettronico) entro il 31 marzo di ogni anno a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore.

Nell'ambito della Commissione Tecnica Paritetica Innovazione e Formazione saranno individuati i percorsi formativi nonché le modalità di svolgimento degli stessi, gli argomenti, i tempi di erogazione, la durata.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la formazione potrà riguardare: l'innovazione tecnologica, la sicurezza alimentare, la tracciabilità del prodotto, i disciplinari di controllo del settore vitivinicolo.

Altresì l'azienda proporrà i piani formativi alle RSU/RSA per la presentazione ai fondi interprofessionali, per la richiesta di finanziamento.

Per consentire l'acquisizione di professionalità funzionali ai fabbisogni aziendali e favorire l'occupazione giovanile, l'Azienda avvierà, in via sperimentale, una collaborazione con uno o più Istituti Tecnici Superiori (ITS). Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), infatti, costituiscono il segmento di formazione terziaria non

M B

[Handwritten signature]

AA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

AM

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

universitaria che risponde alla domanda delle imprese relativa a nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Tali iniziative rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano, in quanto espressione di una strategia fondata sulla connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali. La sperimentazione di cui sopra potrà prevedere attività di affiancamento, addestramento e docenza.

5) APPALTI

Il G.I.V. conferma che i lavori che si svolgono durante l'anno per l'attività ordinaria e che rientrano nel normale ciclo produttivo, vengono e verranno di regola svolti con manodopera in forza all'azienda e comunque nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

Le Parti concordano che l'appalto di manodopera deve essere maggiormente presidiato.

L'azienda, pertanto, si impegna a monitorare le condizioni di lavoro dei dipendenti delle imprese appaltatrici, che lavorano presso le proprie sedi. Nello specifico, oltre a quanto già previsto dalla normativa in vigore e dalle norme sulla sicurezza negli ambienti di lavoro in merito al controllo sull'esatto adempimento e rispetto di tutte le obbligazioni derivanti da contratto o dal D. Lgs. 81/08, l'azienda provvederà a comunicare ad ogni azienda appaltatrice il proprio codice etico, per un maggior controllo dell'affidabilità e serietà dell'azienda nei confronti del G.I.V., ma soprattutto dei dipendenti della stessa.

Le RSU/RSA del G.I.V. saranno promotrici verso l'azienda G.I.V. di segnalazioni su eventuali inadempimenti da parte dell'azienda appaltatrice in merito alle obbligazioni che derivano da contratto collettivo o dalle norme sulla sicurezza sul lavoro. **Qualora necessario**, l'azienda promuoverà immediatamente un confronto con la ditta appaltatrice, che potrà avere come conseguenza la risoluzione del contratto stesso.

Nell'eventualità che l'azienda valuti la possibilità di ricorrere all'utilizzo dell'appalto, oltre al confronto con la RSA - RSU di sito congiuntamente alle OO.SS. territoriali, si chiede il coinvolgimento delle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

6) 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 **con le RSU e RSA** entro il primo trimestre di ogni anno per la pianificazione delle ferie **collettive ed individuali** 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 sull'attività produttiva.

In caso di assunzione di ulteriore personale per far fronte a picchi produttivi, lo strumento privilegiato rimarrà il ricorso ai contratti a tempo determinato. L'eventuale ricorso ad altre forme contrattuali (quali somministrazione o contratto intermittente) **sarà oggetto di condivisione con le RSU/RSA di sito.**

Distribuzione orario: vista l'evoluzione e la crescente innovazione tecnologica, la dinamicità della logistica e la crescita dei mercati esteri, per dare pronte risposte in tema di flessibilità organizzativa, nei casi non già disciplinati dal CCNL, si favorisce la ricerca di un'intesa tra le parti nella distribuzione dell'orario di lavoro così come previsto dal capitolo VII dello stesso CCNL.

Part Time: le Parti, nel ribadire l'importanza di agevolare il rientro dalla maternità e la condivisione dei tempi di lavoro/vita, in deroga a quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL Industria Alimentare, concordano nell'alzare la percentuale di accettazione delle richieste fino al 10%. Per permettere una corretta organizzazione del lavoro ed una semplificazione della gestione del nuovo rapporto, le trasformazioni accettate saranno quelle con una percentuale del 50% e/o del 62,5%. Ai richiedenti o ai beneficiari che lavorano in reparti dove non sia più possibile gestire nuove richieste, verrà proposto uno spostamento di reparto, a parità di condizioni economiche e di mansioni ricoperte.

Straordinari: in via sperimentale, le Parti, riconoscendo le peculiarità del settore vitivinicolo, concordano nell'aumentare il monte ore individuale di straordinari da 80h a quanto previsto dal D.Lgs 66/2003, per le attività di manutenzione e logistica per un periodo di durata annuale, al termine del quale verranno analizzati i dati e si valuteranno, alla fine del periodo, gli eventuali incrementi occupazionali.

7) LAVORO AGILE

Gruppo Italiano Vini si è avvalso, durante l'emergenza pandemica da COVID-19, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro di carattere emergenziale, secondo la normativa vigente.

L'Azienda si impegna ad approfondire l'opportunità di avvalersi del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro, superando l'utilizzo legato alla situazione emergenziale e valorizzando maggiormente l'autonomia spazio-temporale della prestazione di lavoro in capo alle lavoratrici e ai lavoratori, ferme restando la retribuzione e le tutele contrattuali. A tal fine, in occasione degli incontri di Coordinamento di Gruppo, fornirà informazioni riguardanti il numero delle lavoratrici e dei lavoratori posti in lavoro agile, le modalità di svolgimento dello stesso, le problematiche operative riscontrate.

Resta fermo che, in attesa di una specifica intesa in materia, troveranno applicazione diretta la l. n. 81/2017, gli artt. 21 - ter e 21 -quater del CCNL Industria Alimentare e il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato del 7 dicembre 2021.

8) BANCA ORE

È previsto lo strumento della Banca ore per un massimo di 60 ore annue pro-dipendente, su base volontaria, che dovrà essere richiesta da parte del dipendente entro il **31 marzo** 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, insieme ai ROL non goduti dell'anno precedente. Entro il mese di marzo sarà concordato e predisposto con le RSU un calendario annuo per la fruizione dei riposi compensativi. Nel caso di richiesta individuale, i limiti di esigibilità saranno accordati per un massimo del 10% per reparto, arrotondando all'unità superiore.

Si concorda che l'accantonamento in banca ore sia previsto anche per il lavoro supplementare svolto dal lavoratore part time.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

9) PARI OPPORTUNITA' - POLITICHE DI GENERE - CONCILIAZIONE

TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le parti, nel ribadire la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno del Gruppo GIV, riconoscono il valore sociale delle politiche di genere e sulle pari opportunità.

Obiettivo comune delle parti è quello di garantire, attraverso le opportune azioni, pari opportunità tra uomo e donna, evitando ogni tipo di ostacolo o limitazione che abbia come conseguenza qualsiasi diversità di trattamento.

Le parti condividono l'impegno a privilegiare tutti gli strumenti idonei a conciliare i tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, 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.

In tale ottica, in aggiunta a quanto previsto dalla legge e/o dal CCNL vigente, le Parti concordano:

- la valutazione a livello locale di una forma di flessibilità dell'orario della pausa pranzo per i genitori che abbiano bambini fino a 8 anni di vita, tenendo in dovuta considerazione la salvaguardia del diritto di mensa e le esigenze organizzative del sito/reparto;
- la valutazione della trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, alla luce della sua fattibilità in termini di efficienza organizzativa; tale tipologia di orario è destinata ai genitori con figli fino ad un massimo di 3 anni d'età; la concessione del part time avverrà per un massimo del 20% dell'organico di reparto e l'orario della prestazione lavorativa dovrà essere concordato tra il lavoratore e l'azienda; il part time si intenderà valido per la durata di un anno, al termine del quale si valuterà il suo rinnovo;
- **2 giorni di permesso retribuito al padre in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo;**
- 1 mezza giornata retribuita all'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 all'anno ed 1 mezza giornata non retribuita all'anno di permessi 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, una flessibilità (mediamente 30 minuti) sia in entrata che in uscita dell'orario di lavoro, qualora esigenze tecniche organizzative lo permettano;
- **la retribuzione di un giorno all'anno (non cumulabile se non usufruito nell'anno in corso) dei permessi concessi per la malattia del figlio fino a dieci anni;**
- **1 permesso di un'ora e 1 di un'ora e mezza (non cumulabili se non usufruiti nell'anno in corso) per visite specialistiche per le lavoratrici e i lavoratori, erogabili a fronte di idonea certificazione medica.**

Per quanto non previsto dalla contrattazione agricola, si estende quanto sopra anche ai dipendenti OTD agricoli.



In occasione degli incontri di Coordinamento annualmente previsti, il Gruppo fornirà dati disaggregati su presenza di genere e distribuzione dei ruoli in relazione ad essa.

10) DICHIARAZIONE CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

Gruppo Italiano Vini ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste nell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 e qui di seguito riportato: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

11) CESSIONE SOLIDALE ROL E FERIE

Si prevede la regolamentazione dell'istituto delle ferie solidali (art. 24 del D. Lgs. 151/2015), così come previsto dall'art. 46 bis del CCNL Industria Alimentare, ovvero un sistema solidale di cessione delle ferie e ROL tra lavoratori dipendenti di uno stesso sito (o di siti situati nella stessa provincia), al fine di permettere l'assistenza dei figli minori che si trovino in condizioni di salute grave e che richiedano un'assistenza costante, certificata da idonea struttura sanitaria o per tutte quelle situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi attraverso la cessione delle ferie, anche in caso di necessità del lavoratore stesso, affetto da gravi patologie.

Potranno cedere le ferie e/o i permessi ROL e/o fruire le ferie e/o i ROL ceduti tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del Gruppo GIV.

Qualora il richiedente sia un dipendente a tempo determinato, il numero di giorni di ferie solidali e ROL da fruire non potrà superare la durata massima del contratto a tempo determinato.

Le ferie cedibili su base volontaria e a titolo gratuito sono le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane di ferie di cui il lavoratore deve



necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003, nonché i ROL., maturati al 31 dicembre dell'anno precedente e non ancora goduti alla data della cessione.

La cessione si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei ROL da parte del richiedente; le ferie e i ROL oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati.

Potranno attingere alle ferie solidali i lavoratori che abbiano esaurito l'intera dotazione di ferie, ROL e permessi previsti dalla legge e dal contratto collettivo e che abbiano presentato richiesta formale e relativa documentazione attestante lo stato di necessità.

Qualora dovesse presentarsi una fattispecie di cui al primo comma, l'azienda, nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori della cessione delle ferie e/o dei ROL e attua gli adempimenti conseguenti.

L'azienda contribuirà con un numero di ore massimo pari a 8 all'anno (non cumulabili se non usufruite nell'anno in corso), a seconda della gravità del caso, che sarà valutata a livello di sito con le RSU.

AGRICOLA

12) MERCATO DEL LAVORO

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto alla riassunzione, se le esigenze dell'azienda lo consentiranno, qualora lo richiedano entro il 31 dicembre dell'anno in cui sono stati assunti, nel rispetto dei sottoriportati criteri, nel seguente ordine:

- Professionalità;
- Carichi di famiglia;
- Anzianità di servizio.

I futuri lavoratori a tempo indeterminato, saranno individuati dalla direzione aziendale, secondo il criterio della precedenza, tra i lavoratori che sono assunti a tempo determinato a parità di capacità professionali, esperienza lavorativa e conoscenza del territorio necessaria a ricoprire il lavoro da svolgere.

Qualora tra i lavoratori a tempo determinato l'azienda non riscontrasse quelle professionalità necessarie, assumerà altri lavoratori.

Al fine di salvaguardare la stabilità occupazionale e la professionalità dei lavoratori, l'azienda si impegna ad utilizzare lo strumento della convenzione **per programmare le assunzioni di lavoratori stagionali**, il cui contenuto dovrà essere stabilito a livelli di sito con le OO.SS. e le RSA.

13) ORARIO DI LAVORO

Entro il mese di marzo di ciascun anno, la direzione aziendale ed i delegati sindacali si incontreranno per definire il calendario annuo delle ferie e delle 12 ore di permesso retribuito. Tale programma dovrà prevedere il godimento di tali istituti entro il 31 dicembre.

14) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori viene disciplinata secondo quanto previsto dai CCNL attualmente applicati

15) MALATTIA E INFORTUNIO

L'azienda continuerà ad integrare al 100% le indennità di malattia ed infortunio per gli operai a tempo indeterminato, anticipando le relative competenze in busta paga.

Al momento del pagamento diretto da parte degli istituti e delle Casse extra-*legem* o EBAT al domicilio del lavoratore, il lavoratore stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che provvederà a trattenere dalla successiva busta paga del lavoratore l'importo corrispondente alla cifra pagata dall'istituto e dalle Casse extra-*legem* o EBAT.

Per gli operai a tempo determinato, l'azienda verserà il relativo contributo alle Casse extra-*legem* provinciali o EBAT ed esse provvederanno ad erogare la relativa integrazione prevista, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL di riferimento.

Il contributo alle casse extra-*legem* provinciali o EBAT previsto a carico dell'azienda verrà dalla stessa versato sia per gli operai a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato.

PARTE ECONOMICA

16) TRATTAMENTO FINE RAPPORTO PER I LAVORATORI AGRICOLI

Agli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato le somme dovute sia a titolo di anticipazione che di liquidazione del T.F.R., sebbene versate dal datore di lavoro al Fondo di Tesoreria, dovranno sempre essere anticipate dal datore di lavoro che poi provvederà ai relativi conguagli con l'INPS per la parte di competenza di quest'ultimo, come chiarito dall'INPS nella circolare n. 70, punto 7, del 03.04.2007 e nel Messaggio n. 25425 del 19.10.2007.

17) ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, quali condizioni di miglior favore definite dall'ex art 1 della legge n o 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).

18) MENSA

L'azienda procederà ad uniformare al 20% 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 01/09/2022.

19) WELFARE

Considerato che l'accesso al welfare è una scelta individuale del lavoratore, le Parti concordano di introdurre un sistema di welfare aziendale integrativo e flessibile che, nei limiti previsti dalla normativa vigente, preveda servizi di sostegno al reddito dei lavoratori e privilegi le misure di welfare a carattere sociale, solidale, mutualistico ed inclusivo, in particolare quelle definite contrattualmente e destinate alla previdenza, all'assistenza sanitaria, alle prestazioni di sostegno alla genitorialità e ai servizi di assistenza per gli anziani non autosufficienti.

La creazione del sistema di Welfare aziendale si baserà altresì sull'analisi dei fabbisogni espressi dai lavoratori attraverso le RSU e/o di sondaggi sottoposti dall'azienda, in considerazione dell'estrema eterogeneità della popolazione aziendale in termini di localizzazione geografica e fabbisogni familiari.

Ai sensi della normativa fiscale vigente, il lavoratore potrà scegliere a propria esclusiva discrezione di convertire l'importo del Premio di Risultato Variabile (PVR) in misure o servizi di Welfare scelti tra quelli che saranno individuati nell'ambito della creazione del sistema di Welfare. A tal fine, si stima come favorevole una percentuale pari al 30% della somma massima annualmente prevista come PVR. In funzione di ciò, sarà attivato un Conto Welfare individuale che sarà gestito attraverso una piattaforma gestionale dedicata.

Resta comunque inteso fin d'ora che il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane la propria decisione di convertire l'importo del PVR entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di erogazione del premio; nella medesima comunicazione, il Lavoratore indicherà altresì la quota percentuale del PVR che intende convertire.

L'Azienda riconoscerà ai Lavoratori che decideranno di convertire il PVR in Welfare aziendale un controvalore aggiuntivo netto pari al 8% dell'importo convertito >0%/<10% e del 13% se >10%, spendibile sempre in Welfare aziendale.

Nel caso in cui il lavoratore non utilizzi l'intero importo di cui sopra in Welfare tra maggio e novembre dell'anno successivo a quello in cui abbia comunicato alla Direzione Risorse Umane la propria decisione di convertire l'importo del PVR in una delle misure di Welfare Aziendale, il valore residuo sarà versato al Fondo di Previdenza Complementare previsto dal CCNL di settore per i lavoratori iscritti.



20) 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, di cui alla lettera k) dell'art. 51, lett. B), CCNL Industria alimentare:

- Dal 13° mese: 30% del valore di riferimento;
- Dal 25° mese: 60% del valore di riferimento;
- Dal 37° mese: 100% del valore di riferimento.

21) PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

GESTIONE INDUSTRIALE

Il premio di risultato variabile (PVR), con validità quadriennale, è riconosciuto a tutto il personale della gestione industriale avente diritto nei valori sotto indicati.

Le Parti concordano un aumento a regime (31/12/2025) di:

- Calmasino, Pastrengo, Pedemonte, € 235 (2022 € 60; 2023 € 70; 2024 € 55; 2025 € 50)
- Orvieto, Gaggiano, Monteporzio Catone, € 235 (2022 € 60; 2023 € 70; 2024 € 55; 2025 € 50)
- Alice Bel colle, Chiuro, € 90 (2022 € 20; 2023 € 20; 2024 € 20; 2025 € 30)

Pertanto, i valori del PVR messo in palio in ciascun sito sono i seguenti:

	Calmasino	Pastrengo (compreso Logistica)	Pedemonte	Orvieto	Gaggiano	Monteporzio C.	Alice Bel Colle	Chiuro
2022	1755€	1755€	1755€	1735€	1735€	1735€	638€	638€
2023	1825€	1825€	1825€	1805€	1805€	1805€	658€	658€
2024	1880€	1880€	1880€	1860€	1860€	1860€	678€	678€
2025	1930€	1930€	1930€	1910€	1910€	1910€	708€	708€

Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma omnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti, contrattuali e legali (quali ferie, festività, gratifica natalizia, t.f.r. ecc.), istituti dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

I parametri di riferimento del premio, con l'indicazione del peso attribuito espresso come quota percentuale del PVR, sono i seguenti:

Calmasino:

- Fatturato di gruppo: 15%
- Costo bottiglia di gruppo: 10%
- Risultato lordo di gestione gruppo 15%

- **Mantenimento certificazione qualità: 30%**
- **Risparmio energetico: 10 %**
- **Tasso di smaltimento ROL Permessi Ferie: 20 %**

Pastrengo (eccetto logistica), Pedemonte, Gaggiano, Orvieto, Monteporzio Catone:

- **Risultato lordo di gestione gruppo 10%**
- **Costo a bottiglia di sede: 15%**
- **Fatturato di sede: 15%**
- **Mantenimento certificazione qualità: 25%**
- **Reclami imputabili all'attività di sito: 25%**
- **Risparmio energetico: 10%**

Logistica Pastrengo:

- **Risultato lordo di gestione gruppo 20%**
- **Fatturato di gruppo: 20%**
- **Mantenimento certificazione qualità: 25%**
- **Reclami imputabili all'attività logistica: 35%**

Alice Bel Colle, Chiuro:

- **Risultato lordo di gestione gruppo 15%**
- **Fatturato di sede: 20%**
- **Mantenimento certificazione qualità: 30%**
- **Reclami imputabili all'attività di sito: 20%**
- **Risparmio energetico: 15 %**

Le parti si danno inoltre atto che il premio rientra nelle previsioni e nella fattispecie di decontribuzione e detassazione così come disciplinato dalla normativa vigente.

Ai fini della c.d. incrementalità, che consente ai sensi di legge l'applicazione di un'imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio, gli indicatori che costruiscono il PVR verranno utilizzati per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale aziendale nel periodo di riferimento del premio, rispetto agli analoghi dati dell'anno precedente.

Gli indicatori presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio prevista per legge, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli indicatori/obiettivi considerati. Il dato di riferimento su cui misurare il raggiungimento del risultato incrementale degli indicatori di cui sopra è il valore degli stessi realizzato nell'esercizio precedente.

Nel caso in cui ci fossero ulteriori aggiornamenti normativi o diverse indicazioni da parte degli Enti competenti, le parti si ritroveranno per un confronto su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

Aventi diritto

Il premio spetterà a tutto il personale (*) a tempo indeterminato in forza nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del premio, che, in tale anno, abbiamo maturato tutto, o per ratei, il premio. La maturazione del premio viene altresì riconosciuta ai dipendenti a

[Handwritten signatures and initials]

tempo determinato che siano in forza nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del premio e che possano far valere in tale anno periodi di servizio, in proporzione dei quali sarà pagato il premio.

Ai dipendenti a tempo determinato cessati nel corso dell'anno di riferimento, verrà riconosciuto un importo forfetario pari ai mesi lavorati nell'anno e determinato sulla base del premio riferito al solo parametro del "Mantenimento della Certificazione della Qualità di Gruppo".

Ai dipendenti dimissionari per quiescenza (pensionamento), nonché ai dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo economico, nell'anno di maturazione del premio verrà riconosciuto l'importo forfetario lordo pari ai mesi lavorati nell'anno e determinato sulla base del premio corrisposto per l'anno precedente.

In tutti i casi, resta inteso che il rateo mensile maturerà a condizione che vi sia prestazione, per ciascun mese, superiore a 15 giorni e sarà liquidato in proporzione, in caso di part-time.

Le assenze per malattia, infortunio, malattia professionale, maternità sia obbligatoria che facoltativa, verranno considerate ai fini della maturazione del premio come se fossero state lavorate. Continuano a rimanere esclusi i periodi di assenza per aspettativa non retribuita, permessi non retribuiti, assenze ingiustificate, servizio militare e civile ed in genere tutti i casi per i quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

(*) È da considerare escluso tutto il personale per il quale è già previsto un premio per obiettivi individuale e/o un incentivo di vendita.

22) SALARIO INTEGRATIVO 2% E PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

GESTIONE AGRICOLA

A far data dal 1 gennaio 2005 vengono riconosciuti, al personale avente diritto della gestione agricola, i seguenti elementi salariali:

1) incremento retributivo lordo mensile, non riassorbibile, denominato "Salario 2% Integrativo Aziendale" per 12 mensilità (senza incidenza alcuna su 13ma e 14ma mensilità) che entrerà nel calcolo delle maggiorazioni contrattualmente previste, forfetariamente definito nei seguenti importi:

OPERAI		Mensile	Annuale
3° Liv. (ex Spec. Super)	(126)	€ 31,50	€ 378,00
4° Liv. (ex Spec.)	(117)	€ 29,16	€ 349,92
5° Liv. (ex Qualif. Super)	(111)	€ 27,75	€ 333,00
6° Liv. (ex Qualif.)	(108)	€ 27,00	€ 324,00
7° Liv. (ex Comune)	(100)	€ 25,00	€ 300,00

IMPIEGATI		Mensile	Annuale
1°	(152)	€ 44,39	€ 532,60

RB

AR

RR

DA

OM

WPE
Z
AS

2°	(136)	€ 34,00	€408,00
3°	(126)	€ 31,25	€ 375,00
4°	(117)	€ 29,16	€ 349,92
6°	(108)	€ 27,00	€ 324,00
7°	(100)	€ 25,00	€ 300,00

2) considerato che quella agricola rappresenta un'imprescindibile attività a monte delle attività di trasformazione e di commercializzazione del vino, le parti hanno **istituito** un premio variabile (PVR), legato ai risultati, che prevede un salario variabile annuo lordo massimo, secondo le tabelle sotto riportate:

OPERAI	2022	2023	2024	2025
Livello 3 (ex Specializzato Super)	1045	1085	1114	1144
Livello 4 (ex Specializzato)	953	990	1016	1044
Livello 5 (ex Qualificato Super)	888	922	947	972
Livello 6 (ex qualificato)	847	879	903	928
Livello 7 (ex Comune)	752	781	803	824

IMPIEGATI	2022	2023	2024	2025
1°	1310	1360	1397	1435
2°	1194	1239	1273	1307
3°	985	1023	1051	1079
4°	947	983	1010	1037
6°	865	898	923	947
7°	781	811	833	856

I parametri di riferimento per la maturazione del PVR per la gestione agricola sono quelli previsti dal vigente accordo integrativo per il PVR messo in palio nelle cantine collegate del personale agricolo. Le RSU/RSA della gestione agricola del G.I.V. saranno destinatarie della comunicazione con cui la Direzione Aziendale trasmette i parametri, inteso tra le parti che si rimanda espressamente all'accordo integrativo vigente per la precisa individuazione dei parametri valevoli per l'anno di riferimento. La percentuale di premio massimo maturata dal personale agricolo sarà pari alla percentuale di premio maturata dal personale della cantina collegata. Per il personale agricolo di Calmasino la sede di riferimento è quella dello stabilimento di Pedemonte.

Per il personale agricolo delle sedi in cui non sia in vigore un salario variabile a cui si applica il CCNL Cooperative Consorzi Agricoli, verrà riconosciuta una percentuale del premio massimo di cui alle sopra riportate tabelle pari alla media aritmetica delle percentuali di

[Handwritten signatures and initials]

salario variabile maturato dalle altre sedi agricole del Gruppo di Pedemonte, Gaggiano, Orvieto e Monteporzio Catone.

Al fine di procedere con il percorso di armonizzazione tra parte industriale ed agricola, si prevede un incremento del 15% complessivo nei quattro anni, così suddivisi: (2022: + 5%; 2023: + 4%; 2024: + 3%; 2025: + 3%).

Caratteristiche del premio

Le erogazioni integrative (relative al premio variabile) non possono costituire elementi definitivamente acquisiti e/o irrinunciabili della retribuzione e non sono computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendono a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o annua (a titolo esemplificativo: maggiorazioni per lavoro straordinario, festività e ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto).

Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma omnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti, contrattuali e legali (quali ferie, festività, 13ma etc.), istituti dei quali le parti hanno ritenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

Il premio di risultato derivante dal presente accordo non avrà alcuna incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno in oltre atto che il premio rientra nelle previsioni e nella fattispecie di decontribuzione e detassazione così come disciplinato dalla normativa vigente.

Ai fini della c.d. incrementalità, che consente ai sensi di legge l'applicazione di un'imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio, gli indicatori che costruiscono il PVR verranno utilizzati per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale aziendale nel periodo di riferimento del premio, rispetto agli analoghi dati dell'anno precedente.

Gli indicatori presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio prevista per legge, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli indicatori/obiettivi considerati. Il dato di riferimento su cui misurare il raggiungimento del risultato incrementale degli indicatori di cui sopra è il valore degli stessi realizzato nell'esercizio precedente.

Nel caso in cui ci fossero ulteriori aggiornamenti normativi o diverse indicazioni da parte degli Enti competenti, le parti si ritroveranno per un confronto su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

Aventi diritto

Il premio, che verrà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, spetterà a tutto il personale in forza a tempo indeterminato. (*)

Il premio variabile è riconosciuto (e corrisposto unitamente alle competenze del mese di marzo successivo all'anno di maturazione) anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano superato le 51 giornate contributive annue e in modo proporzionale al periodo lavorato, con retribuzione giornaliera uguale al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello.

Il premio sarà liquidato in proporzione alle giornate di lavoro annue versate a livello contributivo considerando ogni giornata di versamento contributivo maturato 1/312.mo di premio.

B

R

SP

DA

EA

Detto premio sarà erogato con la relativa normativa previdenziale e fiscale, nel caso il lavoratore non risulti ancora assunto nel mese di marzo dell'anno successivo.

Nel caso di lavoratore part time il premio maturerà in proporzione alla riduzione di orario. Dai sopra indicati incrementi salariali del punto 1) e 2) è esclusa la categoria dei "non professionalizzati".

(*) E' da considerare escluso tutto il personale per il quale è già previsto un premio per obiettivi individuale.

23) MONITORAGGIO PREMIO RISULTATO VARIABILE

Su richiesta della RSU/RSA di sito, delle OO.SS. territoriali o su iniziativa della direzione aziendale, a partire dal mese di settembre 2021 ed ogni tre mesi, si svolgeranno incontri periodici a livello di sito, al fine di monitorare l'andamento dei parametri relativi al PVR.

Della richiesta della RSU/RSA, delle OO.SS. territoriali o dell'iniziativa aziendale sarà data tempestiva comunicazione, per conoscenza, alle strutture nazionali di Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil.

Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o diverse indicazioni da parte degli Enti competenti o l'esito dell'attività di monitoraggio lo renda opportuno, le Parti si ritroveranno per un confronto su eventuali modifiche da apportare alla disciplina del PVR di cui al presente accordo.

Letto confermato sottoscritto

VERONA

06/07/2022

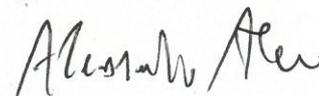
Per l'Azienda

Coordinamento

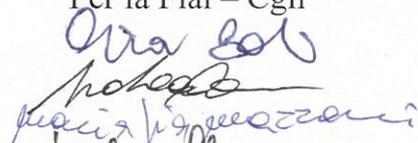


Per Confindustria

Per la Fai - Cisl



Per la Flai - Cgil



Per la Uila - Uil



