



ACCORDO AZIENDALE

C.A.V.I.R.O.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it

Definitivo - 11 giugno 2004

ACCORDO INTEGRATIVO PREMIO DI PARTECIPAZIONE

**ELENCO PARTI:**

- Pag. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI;
- Pag. 4 - COORDINAMENTO DELLE R.S.U.;
- Pag. 5 - R.S.U.;
- Pag. 7 - APPALTI;
- Pag. 8 - INVESTIMENTI;
- Pag. 9 - OCCUPAZIONE E CONVENZIONI;
- Pag. 10 - OTD - PERIODO VALIDO PER LA DETERMINAZIONE DELLE 180 GG
- Pag. 11 - FORMAZIONE;
- Pag. 12 - SALUTE E SICUREZZA;
- Pag. 13 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO;
- Pag. 14 - CONGEDI PARENTALI;
- Pag. 15 - PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



## RELAZIONI SINDACALI:

Il clima di relazioni sindacali tra le parti solitamente è orientato al confronto negoziale su una serie di temi tradizionalmente prioritari, tra i quali:

1. Le politiche retributive;
2. L'organizzazione del lavoro;
3. La salute, l'ambiente e la sicurezza;
4. La sicurezza alimentare e la tracciabilità,

In particolare le Parti ritengono fondamentale il confronto su aspetti strategici dell'impresa, di grande rilevanza per lo sviluppo e la crescita della stessa rispetto ai seguenti argomenti:

1. Illustrazione dei bilanci aziendali;
2. Posizionamento della cooperativa sui mercati;
3. Iniziative strategiche legate alla qualità delle produzioni e alla sicurezza alimentare.

Le parti sono consapevoli che, relazioni industriali volte al coinvolgimento delle rappresentanze nei processi decisionali dell'impresa, sono spesso positivamente associate a performance di maggior competitività e produttività. E' evidente che relazioni industriali di questo tenore tendono a supportare l'introduzione di innovazioni organizzative.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti riconoscono che il confronto sindacale, il processo partecipativo e relazionale nelle aziende interessate alla applicazione del presente accordo è basato su positivi rapporti; concordano altresì sulla opportunità di attivare incontri periodici fra l'azienda, le R.S.U. e le OO.SS, al fine di mantenere elevata la qualità del confronto ed il livello di informazione.

È opportuno in tal senso, individuare due livelli di confronto:

- Un coordinamento di gruppo che tratti a livello unitario i temi generali inerenti le relazioni industriali

- Un livello più operativo di confronto sindacale legato alle diverse realtà aziendali e produttive che discuta e definisca i problemi specifici delle diverse unità produttive.

**Coordinamento delle RSU, assistito dalla OO.SS. di categoria (FAI – FLAI – UILA) territoriali.**

Le Parti, nel ribadire l'importanza e la centralità del ruolo del coordinamento nazionale, concordano che esso sia composto da 10, membri, individuati dalle OO.SS. di categoria tra i componenti le RSU.

Per consentire una adeguata rappresentatività di tutte le realtà aziendali, i 10 componenti il coordinamento nazionale saranno designati secondo il seguente criterio di provenienza: Faenza, Forlì, Savignano, Modena e Foggia.

Gli argomenti di competenza del coordinamento sono quelli di interesse generale dell'Azienda e precisamente:

le politiche industriali e commerciali; le allocazioni produttive per tipologia di prodotto; gli investimenti; le politiche di approvvigionamento delle materie prime; le politiche occupazionali formative, di classificazione del personale, retributive e di organizzazione del lavoro; la mobilità legata a processi di riorganizzazione aziendali; le tematiche riguardanti la qualità e la sicurezza alimentare; i progetti di pari opportunità; il sistema incentivante.

I nominativi dei 10 membri del coordinamento, nonché degli eventuali supplenti, che potranno partecipare agli incontri esclusivamente in sostituzione dei titolari impossibilitati a partecipare, saranno comunicati, per iscritto, all'Azienda dalle Segreterie Provinciali di FAI – FLAI – UILA. I componenti resteranno in carica per tutta la durata del loro mandato come RSU.

Il coordinamento delle RSU potrà essere convocato dall'Azienda e, per la parte sindacale, in modo congiunto, esclusivamente dalle Segreterie Provinciali FAI – FLAI – UILA.

La richiesta dell'incontro, con il relativo ordine del giorno, dovrà pervenire per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno otto giorni. Le date per gli incontri congiunti dovranno comunque essere definite di comune accordo.

**RSU**

L'ambito di competenza negoziale a livello di stabilimento continuerà a riguardare la gestione delle seguenti materie:

- i programmi di lavoro del sito in rapporto alle tipologie di produzione, alle prospettive produttive e commerciali;
- le problematiche connesse all'organizzazione del lavoro;
- gli orari di lavoro ed i calendari annui;
- le convenzioni e le verifiche degli organici aziendali;
- gli impatti organizzativi, occupazionali ed ambientali legati agli investimenti;
- le problematiche del sito legate all'ambiente di lavoro, alla salute ed alla sicurezza (saranno tenuti periodici incontri con il RLS);
- la formazione professionale dei lavoratori con particolare riferimento alle tematiche della qualità e sicurezza alimentare;
- l'attuazione di progetti riguardanti le pari opportunità;
- le informazioni sulla qualità e sicurezza alimentare delle lavorazioni effettuate nello stabilimento;
- le informazioni relative all'utilizzo degli appalti e/o alle forme di terzizzazione dell'attività;
- la valutazione delle proposte da inserire nel piano formativo Aziendale;
- l'inquadramento professionale dei lavoratori;
- il servizio mensa;
- il vestiario.

Le Parti convengono di incontrarsi a livello di sito produttivo almeno due volte all'anno: una nel primo quadrimestre e l'altra nell'ultimo bimestre sui temi di competenza o quando se ne ravvisi la necessità.

Una volta all'anno le parti si incontreranno, entro l'ultimo bimestre, per esaminare e definire le richieste sindacali per quanto riguarda la verifica dell'organico aziendale (di stabilimento), i passaggi di livello e/o riconoscimenti economici.

La richiesta di incontro dovrà pervenire all'altra parte per iscritto, con il relativo

ordine del giorno, con un preavviso di almeno otto giorni.

Le date per gli incontri congiunti dovranno comunque essere definite di comune accordo.

Per le riunioni della sola RSU la direzione di stabilimento metterà a disposizione un idoneo locale.

## APPALTI

L'Azienda, a fronte dell'esigenza di appaltare attività significative, e non riguardanti il "core business", si incontrerà con la RSU del sito produttivo interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti alla soluzione decentrata.

Ogni qualvolta la cooperativa effettuerà terziazioni di attività all'interno dei siti produttivi, ove saranno coinvolti dei propri lavoratori, informerà preventivamente le RSU e le RLS circa la durata, la tipologia dell'intervento, il numero dei lavoratori interessati, il contratto applicato e le normative in materia di sicurezza.

Le aziende appaltatrici che ne faranno richiesta potranno usufruire, per i propri dipendenti, dei servizi presenti nel sito, previo accordo diretto con l'ente erogatore del servizio stesso.

## INVESTIMENTI

Relativamente alla politica degli investimenti adottata dall'azienda e la conseguente previsione per i prossimi anni, prosegue la ricerca di una maggiore efficienza produttiva degli impianti nonché un miglioramento delle performance economiche, attraverso nuovi investimenti e/o miglioramenti delle situazioni esistenti nell'ambito delle immobilizzazioni di Caviro. E' importante segnalare che, pur in un'ottica di giusto equilibrio tra nuovi investimenti ed ammortamenti stanziati nell'anno, la gestione adottata, ispirata fortemente ai criteri di prudenzialità nelle politiche di bilancio ha consentito per l'esercizio appena concluso, di effettuare importanti investimenti a fronte di una riduzione significativa dell'indebitamento.

A titolo esemplificativo si sottolinea che a livello pluriennale gli investimenti in corso e prevedibili per il futuro toccano praticamente tutte le aree aziendali: dalla parte vino produttiva (nuove linee di imbottigliamento, adeguamento utilities, parte cantina, laboratorio analisi, mensa ed uffici relativamente allo stabilimento di Forlì), al considerevole investimento in Savignano che consentirà di concentrare nel corso dei prossimi mesi le attività di Caviro presenti in quella provincia in un sito altamente qualificato e con standard qualitativi e di sicurezza fortemente incrementati, alla parte distilleria dove proseguono gli adeguamenti degli impianti alle norme di sicurezza ed ambientali nell'ottica del mantenimento della certificazione recentemente ottenuta, nonché per tutte le attività centrali coinvolte nel cambio del sistema informativo, esigenza fortemente sentita dagli utenti considerato che quello attualmente in uso, pur se con ampi ammodernamenti, opera su una concezione di base quasi ventennale.

E' inoltre previsto l'avviamento, attraverso una joint venture appositamente costituita con Hera, di una centrale di produzione energetica da fonti rinnovabili che potrà consentire a regime la pressoché totale indipendenza su questo fronte a Caviro (con un indubbio miglioramento competitivo) oltre a garantire attraverso la rete distributiva del partner Hera parte dell'energia utilizzata ad uso domestico nella città di Faenza.

Al momento non sono previste acquisizioni, poiché i piani aziendali prevedono fasi di sviluppo per linee interne attraverso le razionalizzazioni, gli investimenti e la ricerca di economie di scala sui siti produttivi esistenti: non viene comunque escluso dal mandato ricevuto dal C.d.A. anche l'ipotesi di tale possibile investimento (compatibilmente con la struttura patrimoniale dell'azienda).

## OCCUPAZIONE E CONVENZIONI

L'Azienda si impegna ad esaminare preventivamente i programmi occupazionali per gli operai avventizi a livello di ogni sito produttivo con le RSU, al fine di addivenire alla stipula di convenzioni contenenti i programmi annuali di occupazione per detti lavoratori.

Le Parti concordano infatti che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, al suo interno, costituire "organici aziendali" di operai a tempo determinato.

Le parti concordano il mantenimento del diritto di precedenza, per gli O.T.D. (ex art. 8/9 bis 79/83 e successive modificazioni e integrazioni), compatibilmente con le professionalità mancanti nell'organico degli OTD.

Per i lavoratori stagionali, saranno messi in atto le necessarie misure organizzative al fine di garantire lo svolgimento di turni almeno settimanali completi, la valutazione di detto impegno e le eventuali misure correttive da mettere in atto saranno affrontate negli incontri di stabilimento programmati.

In caso di assunzioni di operai a tempo indeterminato, verrà fatto prioritario ricorso, compatibilmente con le professionalità necessarie, agli operai a tempo determinato (operai avventizi).

Obiettivo aziendale è il consolidamento dei rapporti a tempo indeterminato tenuto conto dei profili professionali necessari e delle attività stagionali dell'Azienda.

## OTD: PERIODO VALIDO PER LA DETERMINAZIONE DELLE 180 GIORNATE DI LAVORO EFFETTIVO

Le parti, constatato che il C.C.N.L. per dipendenti delle cooperative agricole afferma che sono da considerarsi lavoratori a tempo indeterminato coloro che abbiano superato le 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco dell'anno o dei dodici mesi dalla prima assunzione, convengono quanto segue:

"Il limite delle 180 giornate lavorate presso l'azienda va considerato nell'arco di un anno solare, cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, ciò in relazione della particolare turnazione del personale avventizio".

## FORMAZIONE

Le Parti ribadiscono l'importanza della formazione continua e diffusa come leva strategica per lo sviluppo delle professionalità necessarie all'Azienda. Finalità della formazione è, in sintesi, inserire in modo adeguato nuovo personale e mantenere ed accrescere il patrimonio delle conoscenze tecnico-professionali e culturali dei dipendenti.

Tale accrescimento deve essere indirizzato a tutto il personale. L'Azienda pertanto continuerà ad investire in formazione, con programmi mirati per migliorare sia le capacità individuali che i comportamenti collettivi. Si ribadisce che nel pianificare gli interventi formativi e di inserimento al lavoro verranno effettuate analisi specifiche per rilevare sia i fabbisogni formativi individuali che del gruppo/organizzazione.

Le attività formative saranno indirizzate prioritariamente:

- all'inserimento professionale;
- al conseguimento di nuove conoscenze;
- allo sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione in affiancamento rivolta a neo-assunti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni.

Annualmente, nel corso degli incontri informativi, l'Azienda porterà a conoscenza del Coordinamento delle RSU il piano formativo aziendale nonché la sintesi del monte ore utilizzato nel corso dell'anno precedente e la previsione per l'anno in corso.

Obiettivo dell'iniziativa è quello di sviluppare un dialogo sempre più fattivo fra Azienda e RSU nella logica di creare una sempre maggiore consapevolezza reciproca delle sfide competitive lanciate dal mercato e degli strumenti di cui l'Azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente.

La progettazione di dette iniziative sarà curata da un gruppo di progetto congiunto (RSU e Direzione Aziendale).

**SALUTE E SICUREZZA**

Nel rispetto del decreto leg.vo 626/94 e successive integrazioni, le Parti si impegnano ad un maggior coinvolgimento del personale addetto e migliorando sempre più le competenze e le conoscenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza e tenendo con essi periodici incontri a livello di sito produttivo.

Oltre a quello concernente la sicurezza interna, Caviro pone forte attenzione anche al tema che attiene alla sicurezza dell'ambiente circostante.

Il rispetto per l'ambiente e per la sicurezza alimentare costituiscono anch'essi punti di forza dello sviluppo delle attività aziendali.

Per Caviro una politica di produzione, nel rispetto dell'ambiente, della salvaguardia delle risorse naturali e del risparmio energetico, significa continuare ad investire per il futuro, limitando gli effetti negativi sull'ambiente.

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (ART. 36 DEL CCNL)**

Ad integrazione di quanto previsto dall'rt. 36 del CCNL, in essere, le Parti convengono di estendere la richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto anche ai seguenti casi:

- a) acquisto dietro opportuna documentazione, dell'automobile purché risulti strumentale collegata allo svolgimento del rapporto di lavoro;
- b) legge 53/2000 periodo di aspettativa non retribuita, non inferiore a mesi 6.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità normalmente a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie e successivamente a quelle per l'acquisto della prima casa, saranno quindi evase le rimanenti nei limiti di quanto previsto dal CCNL (nel limite del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti).

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento all'articolo 1 della legge 29.05.1982 ne. 297.



**CHIARIMENTO IN MATERIA DI FRUIZIONE DEI CONGEDI PREVISTI  
DALL'ART. 30 DEL C.C.N.L. IN ESSERE**

Per tutto ciò che concerne le modalità di fruizione di:

- 1. articolo 30 – Permessi straordinari;
- 2. congedo matrimoniale.

Si darà attivazione alla commissione paritetica.

**PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA:**

Addi 11 giugno '04 presso la sede della CAVIRO di Faenza

tra

la CAVIRO, rappresentata dai signori: Secondo Ricci (presidente), Sergio Dagnino (direttore generale), assistiti da Angelo Gentile della Confcooperative Unione Prov.le di Ravenna,

e

il personale dipendente, rappresentato dalle rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie, assistite dalle OO.SS. di categoria (FISBA-CISL, UILA-UIL, FLAI-CGIL) delle province di Ravenna, Forlì, Modena e Foggia, si è stipulato e convenuto quanto segue per quanto riguarda il premio legato ad obiettivi.

**Premessa**

Il premio legato ad obiettivi richiede un clima di relazioni industriali ispirate alla ricerca del consenso ed alla prevenzione del conflitto in modo che, pur nei diversi ruoli e nel quadro di una politica di informazione e di confronto sui progetti di sviluppo dell'azienda, si instauri un sistema di partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

Le parti riconoscono di fatto: 1) la necessità di continuare a realizzare un proficuo sistema informativo; 2) l'esigenza di perseguire obiettivi di ottimizzazione delle risorse disponibili; 3) l'importanza della risorsa umana nei processi di sviluppo aziendali.

**Sistema ad obiettivi CAVIRO**

In coerenza con i principi sanciti dal Protocollo del 23 luglio 1993 e recepiti dall'art. 3, lettera c, del CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative agricole del 16 luglio 2002, le Parti convengono di istituire per il periodo 01/09/2003 - 31/08/2007 un premio annuale variabile e sistematicamente correlato ai risultati conseguiti mediante la realizzazione di programmi

aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e competitività e collegato all'andamento economico con riferimento all'anno fiscale Caviro.

Le Parti comunemente identificano, per il periodo di riferimento:

a) un paniere di parametri gestionali (produttività, qualità, competitività, efficienza, efficacia), differenziati per area di Business (produzione, vendite, amministrazione), all'interno del quale, a livello di Sito, i rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori, individuano quelli cui correlare le performances collettive che determinano l'erogazione del premio (quota gestionale = premio di partecipazione);

b) Divisioni Operative per macro settori di produzione (alcol e vino);

c) un parametro di ordine generale, da valere per il gruppo, relativo all'andamento economico aziendale (quota economica). Detto parametro viene indicato con la formula: differenza tra valore della produzione e costi della produzione al netto degli ammortamenti.

L'importo lordo complessivo del premio (quota Economica + quota di Divisione Operativa + quota Gestionale) nel periodo di durata dell'accordo è il seguente così ripartito:

Anni di riferimento	Importo lordo del premio per categoria e livelli di inquadramento			Pesi percentuali quota economica e quota gestionale						
				Quota Operativa	Direzione Gest.le	Quota Econ.ca				
01/09/03 - 31/08/04	<b>IMP.</b>	1° Liv Imp	Euro	1.860,00	35%	30%	35%			
01/09/04 - 31/08/05		2° Liv Imp	Euro	1.450,00						
		3° Liv Imp	Euro	1.100,00						
		4° Liv Imp	Euro	800,00						
		5° Liv Imp	Euro	480,00						
		6° Liv Imp	Euro	450,00						
		<b>OTI</b>	Capo Turno Fa	Euro	1.500,00	per tutti gli anni di riferimento				
		Spec.to S.Ex Fo	Euro	1.200,00						
		Spec.to S. Fa	Euro	1.200,00						
		Spec.to Sup. Fo	Euro	1.100,00						
		Spec.to Fa	Euro	1.050,00						
		Spec.to Fo	Euro	1.000,00						
		Qualif. Fa	Euro	850,00						
		Qualif. Fo	Euro	750,00						
		Comune Fa	Euro	600,00						
	<b>OTD</b>	Spec.to S.Ex Fo	Euro	-----						
		Spec.to S. Fa	Euro	1.200,00						
		Spec.to Sup. Fo	Euro	1.200,00						
		Spec.to Fa	Euro	1.100,00						
		Spec.to Fo	Euro	1.050,00						
		Qualif. Fa	Euro	1.000,00						
		Qualif. Fo	Euro	850,00						
		Comune Fa	Euro	750,00						
		(*)	Euro	600,00						

(\*) per gli stabilimenti Modenesi e di Foggia si fa riferimento ai valori previsti per lo stabilimento di Faenza.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
 portaledellacontrattazione.it

Anni di riferimento	Importo lordo del premio per categoria e livelli di inquadramento				Pesi percentuali quota economica e quota gestionale			
					Quota Operativa	Quota Direzione Gest.le	Quota Econ.ca	
01/09/05 - 31/08/06 01/09/06 - 31/08/07	<b>IMP.</b>	1° Liv Imp	Euro	1.860,00	35%	30%	35%	
		2° Liv Imp	Euro	1.450,00				
		3° liv Imp	Euro	1.100,00				
		4° Liv Imp	Euro	800,00				
		5° Liv Imp	Euro	480,00				
		6° liv Imp	Euro	450,00				
	<b>OTI</b>	Capo Turno Fa	Euro	1.650,00				per tutti gli anni di riferimento
		Spec.to S.Ex Fo	Euro	1.300,00				
		Spec.to S. Fa	Euro	1.300,00				
		Spec.to Sup. Fo	Euro	1.200,00				
		Spec.to Fa	Euro	1.200,00				
		Spec.to Fo	Euro	1.100,00				
		Qualif. Fa	Euro	1.100,00				
		Qualif. Fo	Euro	750,00				
	<b>OTD</b>	Comune Fa	Euro	750,00				
		Spec.to S.Ex Fo	Euro	1.300,00				
		Spec.to S. Fa	Euro	1.300,00				
		Spec.to Sup. Fo	Euro	1.200,00				
		Spec.to Fa	Euro	1.200,00				
		Spec.to Fo	Euro	1.200,00				
Qualif. Fa		Euro	1.100,00					
Qualif. Fo		Euro	1.100,00					
	Comune Fa	Euro	750,00					
	(*)		750,00					

(\*) per gli stabilimenti Modenesi e di Foggia si fa riferimento ai valori previsti per lo stabilimento di Faenza.

Erogazione del premio per obiettivi

Il raggiungimento degli obiettivi specifici per ogni anno di riferimento darà luogo alla corresponsione del premio; esso avverrà unitamente alle competenze retributive relative al mese di ottobre, avendo a riferimento per la corresponsione il periodo 1/9-31/8 di ogni anno.

Per i soli parametri gestionali sarà compiuta una prima valutazione sull'andamento degli obiettivi assegnati per Sito e/o per area entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento; qualora venga riscontrato un andamento positivo sarà corrisposto al solo personale a tempo indeterminato un acconto pari al 30% calcolato sull'indice 100 della quota Direzione operativa e della quota Gestionale del premio, da erogarsi con le competenze del mese di marzo. Le predette erogazioni non avranno alcuna incidenza sugli istituti di legge e di contratto (compreso il TFR).

I parametri ed i relativi meccanismi di funzionamento sono fissati nell'allegato riservato, che fa parte integrante del presente accordo.

Alla fine del primo semestre dell'anno di riferimento si terrà un apposito incontro a livello di commissioni bilaterali, istituite per ogni sito, per analizzare, secondo le specifiche competenze, l'andamento dei vari indici, anche in presenza di straordinari mutamenti negli assetti organizzativi e/o nell'attività produttiva dell'azienda (acquisizioni, scorpori, cessazioni di attività, ristrutturazioni e riorganizzazioni) per sottoporre alle Parti gli elementi per confermare la validità o per valutare la possibilità di procedere alle opportune modifiche.

A livello di sito, di norma, le cadenze degli incontri delle commissioni bilaterali in materia saranno quadrimestrali.

Al termine dell'esercizio sarà cura della CAVIRO fornire al coordinamento sindacale ed alle R.S.U. un'ampia informativa consuntiva, procedendo quindi con gli usuali mezzi, a comunicare al personale un'adeguata sintesi dell'andamento annuale e dei risultati economici e gestionali.

Dipendenti a tempo indeterminato

Il premio variabile sarà corrisposto in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco temporale coincidente con l'anno di riferimento (1/9 - 31/8). Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato nel corso dell'anno di riferimento e che abbia svolto in detto

anno almeno quattro mesi di effettiva prestazione, il premio variabile sarà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese di intero servizio. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che cessi il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, il premio variabile sarà corrisposto in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di.

Si considera mese intero di servizio le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni.

Al personale a tempo indeterminato a part-time il premio variabile sarà liquidato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa (= importo premio variabile x tempo parziale: tempo pieno).

#### Dipendenti a tempo determinato

Il premio variabile sarà corrisposto agli impiegati assunti con contratto a tempo determinato per un periodo non inferiore a quattro mesi, anche non continuativi, in ragione della durata della prestazione lavorativa nell'anno di riferimento (1/9 - 31/8). Si considera mese intero di effettiva prestazione lavorativa le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Agli O.T.D. facenti parte degli organici aziendali, il premio variabile sarà riconosciuto pro-rata in relazione alle giornate effettivamente lavorate, con la prima mensilità a loro erogata.

Il divisore per determinare la quota giornaliera del premio variabile è 270 (premio variabile x giornate effettivamente lavorate : 270).

Non maturano quote del premio variabile tutti gli operai agricoli avventizi che durante l'anno di riferimento (1/9-31/8) non abbiano lavorato almeno 101 giornate.

#### Norma generale per dipendenti con periodi di lunghe assenze

Il premio di partecipazione non matura nei periodi di assenze prolungate quali, a titolo esemplificativo, aspettativa contrattuale per cariche sindacali ed elettive, per servizio militare e di richiamo alle armi; per astensione facoltativa di maternità, per aspettativa non retribuita, per periodi cumulativi di malattia indennizzati superiori a 180 giornate nell'arco dell'anno di riferimento (1/9-31/8).

Sono esclusi dalla norma sopracitata i periodi di ferie e di permessi retribuiti e quelli per infortunio sul lavoro e malattia professionale per estensione obbligatoria di maternità.

#### Dipendenti a cui non sarà corrisposto il premio variabile

Il premio non verrà corrisposto agli apprendisti.

#### Norma disciplinare

I dati contenuti nelle schede riguardanti gli obiettivi per l'erogazione del premio variabile rivestono carattere di riservatezza, la cui violazione sarà sanzionata contrattualmente e legalmente.

#### Norma generale

Il premio è alternativo ed esclusivo nei confronti di aumenti retributivi o di altri premi previsti dalla contrattazione prevista a livello provinciale o regionale di comparto (art. 3 del CCNL delle cooperative agricole del 16 luglio 2002).

#### Decorrenza e durata dell'accordo

Il presente accordo decorre dall'1/9/2003 e scade 31/08/2007

Letto, approvato e sottoscritto.

C.A.V.I.R.O.

  
  
  


R.S.U. di Faenza, Forlì, Modena e  
Savignano sul Panaro, Foggia

OO.SS. di categoria di Forlì, Ravenna  
e di Modena Foggia

  
  
  


**Nota riservata**

**PREMIO PER OBIETTIVI**

Quota Economica Aziendale  
Quota Divisione Operativa  
Quota Gestionale

**Quota Economica:**

La determinazione dell'obiettivo sarà così individuata:  
Differenza tra valore della produzione (tot. Voci A del c/economico) e costi della produzione (tot. Voci B del c/economico) + Ammortamenti Imm.zzi immateriali (B10 a) + Ammortamenti Imm.zzi Materiali (B10 b).

**Quota Divisione Operativa:**

- Divisione Alcoole;
- Divisione Vino;
- Divisione Servizi Centrali.

La determinazione dell'obiettivo sarà così individuata:

- 1 - Il premio non sarà erogato, se in fase di controllo da parte degli enti certificatori, saranno riscontrate non conformità come da obiettivo;
- 2 - se l'andamento della divisione sarà conforme all'obiettivo gestionale individuato dalla commissione.

**Quota Gestionale:**

saranno definite le suddette commissioni tecniche-paritetiche per la definizione degli obiettivi gestionali:

Per Divisione Alcoole:

- Area produzione Faenza
- Area commerciale Faenza
- Area stabilimento Foggia

Per Divisione Vino:

- Area produzione confezionamento Forlì
- Area cantina Forlì
- Area logistica Forlì
- Area customer care Forlì
- Area Commerciale vino italia
- Area Commerciale Vino Estero
- Area Stabilimenti/o Modenesi

**Divisione Servizi Centrali**

- sistemi informativi
- controllo di gestione
- acquisti entrali
- marketing
- segreterie di direzione
- personale
- controllo qualità.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it