

Presso la sede della British American Tobacco Italia, il giorno 14 marzo 2007

si sono incontrati la BRITISH AMERICAN TOBACCO Italia SpA, rappresentata da Ian Black, Riccardo Mazzei, Carmen Chindemi, Nunzio Caputi, Michele Carrassi, Franco Chamois e Massimo Vitarelli e le OO.SS. Nazionali FLAI-CGIL rappresentata da Ettore Ronconi; FAI-CISL rappresentata da Stefano Faiotto, Roberto Vicentini e Armando Savignano; UILA UIL rappresentata da Pietro Pellegrini e Raffaella Sette, alla presenza del Coordinamento Nazionale.

Premessa

La British American Tobacco Italia SpA ha rilevato l'industria pubblica italiana del tabacco con l'obiettivo, tra l'altro, di confermare la quota di mercato e di consolidare la produzione dei marchi domestici arrestandone il progressivo declino.

La successiva cessione dei comparti non funzionali alle strategie internazionali del Gruppo, ha consentito di concentrare attenzioni e risorse nelle attività ritenute core business con l'obiettivo principale e sfidante di misurarsi con le altre unità produttive del Gruppo in termini di competitività complessiva; è in tale ottica che l'intero comparto è stato organizzato e razionalizzato creando, unitamente alla revisione dei processi, le condizioni di allineamento ai parametri dell'industria europea del settore e del Gruppo.

A tal fine, ai lavoratori sono richieste produttività, efficienza e flessibilità che contrattate nei modi e nei tempi previsti dalle norme generali e dal vigente CCNL applicato, troveranno oltremodo piena rispondenza in una condivisa politica salariale nel rispetto degli obiettivi aziendali; in tale contesto la partecipazione dei lavoratori diventa importante ai fini del raggiungimento dei suddetti obiettivi.

In tale contesto, la British American Tobacco Italia SpA è inoltre impegnata nel sostenere la produzione italiana di tabacco greggio anche nel rispetto degli impegni di acquisto e collaborazione tecnica assunti in sede ministeriale.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue

Relazioni industriali

Dalla esigenza di cogliere gli obiettivi e le finalità espressi in premessa, discende la condivisa necessità di attivare un sistema di relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative; in tale sistema, la concertazione con le rappresentanza dei lavoratori è ritenuta risorsa per l'azienda.

Le parti convengono sulla importanza di prevenire i conflitti e ricercare soluzioni rapide ai problemi; a tal fine si individua lo strumento della consultazione preventiva, in particolare sugli eventi che potranno avere riflessi organizzativi ed occupazionali nel Gruppo.

Il sistema di relazioni industriali si configura, pertanto, come l'ambito in cui azienda e sindacato si confrontano periodicamente scambiandosi le necessarie informazioni sugli obiettivi e le strategie aziendali con l'intento di ricercare soluzioni condivise delle problematiche aziendali.

Vertical handwritten notes on the left margin, including names like 'Roberto', 'Stefano', and 'Pietro'.

Vertical handwritten notes on the right margin, including names like 'Ian Black', 'Riccardo Mazzei', and 'Carmen Chindemi'.

Handwritten signatures at the bottom of the page, including names like 'Ian Black', 'Roberto', 'Stefano', and 'Pietro'.

A tal fine, si conviene che il sistema di relazione si articoli su un doppio livello di interlocuzione, di coordinamento nazionale e di sito locale.

A livello di coordinamento nazionale sono assegnate le tematiche di interesse generale quali:

- strategie aziendali,
 - andamento del mercato,
 - produttività,
 - livelli occupazionali,
 - politiche della formazione,
- e quant'altro le Parti riterranno opportuno, congiuntamente, trattare.

Per quanto precede, sono previsti incontri a cadenza semestrale al fine di monitorare l'evolvere delle tematiche e materie descritte. Per il settore commerciale saranno previsti analoghi incontri. Inoltre, potranno prevedersi l'attivazione di commissioni bilaterali a fronte di specifici temi per i quali sia ritenuto congiuntamente opportuno effettuare preliminarmente approfondimenti tecnici.

A livello di sito locale, le RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali sono gli interlocutori delle locali Direzioni per le problematiche previste dalla contrattazione collettiva nazionale e di Gruppo, quali a titolo esemplificativo:

- orario di lavoro e modelli organizzativi,
- flessibilità,
- gestione dei parametri di efficienza e produttività,
- informative sul clima aziendale,
- professionalità ed inquadramenti.

Forza Vendita

Le parti condividono l'esigenza di attivare tavoli tecnici al fine di gestire le particolari tematiche del settore commerciale.

Sono previsti incontri a cadenza semestrale al fine di monitorare l'evolvere delle tematiche e materie inerenti il settore commerciale.

Inoltre, potranno prevedersi l'attivazione di commissioni bilaterali a fronte di specifici temi per i quali sia ritenuto congiuntamente opportuno effettuare preliminarmente approfondimenti tecnici.

Formazione

Il tema della "Formazione Professionale" riveste un ruolo strategico nell'ambito aziendale ai fini della valorizzazione professionale.

A tal fine, e nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le parti convengono che l'attività formativa debba essere orientata prioritariamente al perseguimento di obiettivi di aggiornamento e di specifiche professionalità, oltre a percorsi di inserimento e reinserimento.

Le parti convengono inoltre che, in occasione del primo incontro annuale, saranno rappresentate le attività svolte nell'anno precedente.

Algh. Png

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le parti, a livello aziendale, si attiveranno per facilitare, anche in raccordo con Fondimpresa, l'iter di concessione di finanziamenti previsti dalle norme vigenti.

Organizzazione del lavoro/orari

Definite le linee guida in sede nazionale, le parti confermano l'attivazione di tavoli locali.

Occupazione e Pari Opportunità

Le parti condividono l'esigenza di attivare percorsi di turn over tali da non depauperare le competenze professionali presenti; tale percorso, previa informativa alle Segreterie Nazionali, sarà oggetto di tavoli locali.

L'azienda conferma, inoltre, l'impegno a definire specifici tavoli congiunti in applicazione di quanto previsto dalla Legge n.125/91 in tema di "Pari Opportunità".

Le parti concordano inoltre che, ai "lavoratori padre", sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

Sperimentazione e Ricerca

L'azienda conferma la volontà, in linea con gli attuali programmi definiti dal Gruppo, di mantenere una struttura centrale e di portare a completamento i progetti finanziati.

Politica salariale

Premesso che la generale politica retributiva è per sua natura contrattuale, le Parti confermano l'impostazione data alla materia dalla normativa italiana che prevede un sistema basato sul CCNL, che coglie le esigenze dell'intero comparto, e sul contratto di secondo livello, che coglie le specifiche esigenze aziendali.

Attraverso la contrattazione collettiva avviene la redistribuzione degli incrementi salariali sulla base della performance (PPO), basato su criteri di produttività, efficienza e competitività in stretta colleganza con gli indici finanziari aziendali; a questo sistema, supportato dalla applicazione di parametri di settore, vanno dedicate le adeguate risorse economiche.

Le modalità di erogazione del PPO saranno definiti in sede nazionale.

Asili Nido

Tenuto conto della necessità di estendere a tutto il personale la liberalità in tema a far data dal luglio 2007 l'azienda erogherà un contributo di € 100,00 (eurocento/00) mensili per ogni figlio tra 0 e 3 anni che dovesse usufruire dell'asilo nido, dietro presentazione agli uffici del personale di competenza di apposita documentazione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Premio per obiettivi

In coerenza con quanto condiviso nell'ambito del capitolo relativo alla Politica Salariale, le parti hanno definito, in termini economici, i riferimenti del quadriennio 2007 - 2010, rimandando a successivi incontri, che si terranno entro il mese di febbraio di ciascun anno, per la individuazione dei parametri tecnico/gestionali/finanziari e delle relative percentuali utili al raggiungimento del premio.

Il pieno raggiungimento degli obiettivi comporterà l'erogazione del premio come da tabella sottostante.

	2007	2008	2009	2010
Quadro	2.635,61	2.766,75	2.905,76	3.051,05
Livello 1 S	2.635,61	2.766,75	2.905,76	3.051,05
Livello 1	2.290,71	2.404,50	2.525,51	2.651,78
Livello 2	1.888,94	1.984,50	2.082,56	2.186,69
Livello 3/A	1.660,67	1.743,00	1.830,89	1.922,43
Livello 3	1.490,22	1.564,50	1.642,97	1.725,12
Livello 4	1.406,78	1.462,25	1.523,32	1.587,49
Livello 5	1.310,09	1.361,50	1.414,68	1.465,41
Livello 6	1.242,53	1.276,00	1.307,59	1.332,97

Gli importi sopra definiti non hanno alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno definito tale importo in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n.297/82 e in applicazione dell'art.73 del vigente CCNL Industria Alimentare, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto e/o buonuscita.

L'erogazione avverrà entro il secondo mese successivo alla approvazione del bilancio. Tale premio per obiettivi assorbe, fino a concorrenza, eventuali erogazioni unilaterali a qualsiasi titolo corrisposte.

Polizza Sanitaria

Tenuto conto della esigenza rappresentata relativamente alla estensione a tutto il personale della liberalità in tema, a far data dal gennaio 2008 l'azienda stipulerà una polizza sanitaria a favore dei propri dipendenti i cui contenuti saranno oggetto di preventiva comunicazione.

Appalti

Le parti confermano la validità di quanto già convenuto in materia nell'Accordo 14 giugno 2002.

Le parti attiveranno specifici incontri per la verifica delle generali condizioni di appalto, con particolare riguardo al rispetto degli obblighi di legge e di contratto.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom.]

Letto confermato e sottoscritto

BRITISH AMERICAN TOBACCO ITALIA

FLAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

Coordinamento Nazionale

Hezel Amelio Mh

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.

Deleg. v. v. v.