

IPOTESI DI ACCORDO

Rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale

Presso la sede di British American Tobacco il giorno 16 giugno 2011

si sono incontrati la British American Tobacco Italia SpA, rappresentata da Guadalupe Montes de Oca, Carmen Chindemi e Francesca Casotto e le Organizzazioni Sindacali Nazionali FLAI CGIL rappresentata da Ettore Ronconi, FAI CISL rappresentata da Fabrizio Scatà, Roberto Vicentini e Armando Savignano, UILA UIL rappresentata da Pietro Pellegrini e Maria Laurenza unitamente alle Segreterie Territoriali, per la FLAI CGIL Luca Battistini e Antonella Furgiuele, per la FAI CISL Roberta Rossi, per la UILA UIL Enrica Mammucari e Antonio Mattei e le RSU.

Premessa

La sottoscrizione di questo accordo avviene in un difficile contesto economico generale ed, in particolare, non meno difficile appare il contesto relativo al comparto del tabacco. Infatti il settore si trova sempre più influenzato da politiche regolamentari e fiscali stringenti.

La convenzione Quadro per la lotta al tabagismo adottata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità è ormai vincolante per un numero sempre maggiore di Paesi.

Verosimilmente nei prossimi 6 mesi sarà presentata la proposta di Direttiva Comunitaria che potrebbe comportare l'inasprimento, tra l'altro, di disposizioni in materia di limitazioni alla esposizione e vendita dei prodotti da fumo oltre che in materia di utilizzo di taluni ingredienti. In attuazione della Direttiva Generale sulla Sicurezza dei Prodotti, entro il mese di novembre 2011 saranno introdotte nel mercato le sigarette cd "autoestinguenti" che comporteranno una sensibile contrazione della redditività.

Molto deciso appare l'orientamento della Organizzazione Mondiale della Sanità per indirizzare i paesi ratificanti la Convenzione verso produzioni agricole alternative al tabacco con conseguente incidenza sui costi delle materie prime.

Sempre con riferimento alla Convenzione, le diverse iniziative, che si stanno valutando sul fronte della pressione fiscale, potrebbero avere un sensibile impatto sulla redditività aziendale.

In tale contesto, limitandoci a quanto avvenuto in Europa, il Gruppo British American Tobacco, al fine di poter mantenere adeguati livelli di competitività è stato impegnato in una riorganizzazione e razionalizzazione del sistema produttivo con un rilevante impatto anche sulle Operations Italia.

In tale prospettiva BAT Italia, al fine di arginare il declino del consumo di sigarette continuerà ad investire sulle idonee iniziative commerciali per attuare le necessarie misure volte al consolidamento del proprio portafoglio prodotti in coerenza con lo sviluppo generale del settore auspicando una generale stabilizzazione dei propri organici in linea con le esigenze organizzative e le specifiche professionalità allo scopo richieste.

BAT Italia ha investito nella organizzazione del lavoro puntando sulla produttività, l'efficienza e la flessibilità che, secondo modalità e tempistiche previsti dalle norme generali e dal CCNL applicato, trovano rispondenza in termini sinergici a livello di Gruppo.

A tale riguardo le Rappresentanze Sindacali saranno di volta in volta informate circa il calendario ed il contenuto delle attività formative periodicamente attivate e valuteranno congiuntamente in questa sede l'attivazione di eventuali percorsi formativi finanziati.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio delle attività formative effettuate dai dipendenti, l'Azienda rilascerà agli stessi un'apposita certificazione.

Pari opportunità

L'Azienda confermando l'impegno ad attivare specifici tavoli congiunti in applicazione di quanto previsto dalla Legge 125/91 in tema di Pari Opportunità, ed al fine di favorire un sempre più equilibrato rapporto tra vita lavorativa e vita privata, valuterà, ove ne ricorrano i presupposti, l'attivazione di specifiche iniziative con l'obiettivo di accrescere il wellness all'interno dell'Azienda.

L'Azienda attiverà percorsi di induction e/o momenti di training al fine di favorire il reinserimento di madri lavoratrici e padri lavoratori a seguito di periodi di astensione per maternità e paternità. Inoltre, l'Azienda si rende disponibile ad esaminare congiuntamente l'applicazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro per madri lavoratrici e padri lavoratori con figli fino a 3 anni di età.

Le parti concordano infine sulla estensione di quanto previsto dal dettato normativo in materia di congedi per malattia figlio portando da otto a dieci giornate di assenza giustificata.

L'Azienda si riserva di valutare con particolare attenzione e sensibilità le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time da parte di dipendenti affetti da gravi patologie che necessitano di terapie salvavita con frequente periodicità nonché di genitori lavoratori con figli affetti da gravi patologie, ferma restando la produzione della necessaria documentazione sanitaria a supporto della richiesta stessa.

A tal fine l'Azienda, ferma restando l'applicazione dell'art. 20 CCNL Industria Alimentare, fino ad un limite massimo del 2% sulla forza lavoro di ciascuna funzione potrà accogliere le richieste suddette semprechè ne ricorrano termini e requisiti.

Con l'obiettivo di conciliare il rapporto tra vita lavorativa e vita privata, l'Azienda conferma la prassi consolidata per cui, ove venga prestata attività lavorativa eccedente le 40 ore settimanali, viene riconosciuta la possibilità di compensare le ore di lavoro straordinario con permessi retribuiti, conformemente a quanto previsto dalla normativa in materia di compensazione e di relativa maggiorazione.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, attese le opportunità offerte dallo strumento del "telelavoro", si rimandano ad un'analisi più approfondita in sede aziendale tra Direzione Aziendale e RSU per valutarne la fattibilità in termini di applicazione.

Con riferimento al contributo in tema di asili nido, si conferma l'erogazione da parte dell'Azienda dell'importo pari ad Euro 100 (cento) mensili/lordi per ogni figlio avente un'età compresa tra zero e tre anni. Per chi volesse usufruire di tale contributo sarà necessario presentare ai preposti dipartimenti di Human Resources la necessaria documentazione.

L'Azienda, con decorrenza 1 gennaio 2012, al fine di offrire un supporto per l'educazione scolastica a favore dei figli dei propri dipendenti, con riferimento ai periodi di studio presso gli istituti di scuola media - inferiore e superiore - si dichiara disponibile a riconoscere, su base meritocratica, un contributo, per i primi 10 candidati più meritevoli, pari ad un importo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

di Euro 150 (centocinquanta) che sarà assoggettato a contribuzione e tassazione come da normativa vigente in materia. Le modalità attuative di tale previsione saranno concordate in sede aziendale tra Direzione Aziendale ed RSU in occasione di un successivo incontro.

Previdenza Sanitaria Integrativa

Le parti convengono sulla opportunità di costituire una apposita commissione tecnica paritetica per l'approfondimento delle condizioni offerte dalla previdenza sanitaria integrativa del CCNL, fermi restando gli obiettivi di mantenere invariate le forme di tutela e copertura ad oggi spettanti nonché gli oneri economici a carico Azienda.

Le parti valuteranno, atteso il mantenimento delle condizioni di miglior favore, la destinazione dell'eventuale eccedenza degli oneri economici di cui sopra ad altri istituti di welfare aziendale.

Appalti

Fermi restando i criteri generali indicati nell'art. 4 del CCNL Industria Alimentare, l'Azienda, nel rispetto della normativa vigente si impegna a vigilare, attraverso l'inserimento di apposite clausole contrattuali, dandone di volta in volta comunicazione alle RSU, sulla osservanza da parte delle imprese appaltatrici presenti in Azienda, degli obblighi derivanti in materia di infortuni, previdenza, igiene e sicurezza, nonché del rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di riferimento.

Premio di risultato

Conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di efficienza e di ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.

Le parti confermano la previsione, per il personale di sede, di un premio di partecipazione legato al raggiungimento di obiettivi di produttività e redditività i cui parametri tecnico/gestionali/finanziari e le relative percentuali utili, saranno definiti tra Direzione ed RSU entro il primo trimestre di ciascun anno.

Per il solo anno 2011 le parti convengono di concordare e definire gli obiettivi/parametri, che saranno riconducibili ad obiettivi/parametri BAT Italia per un 50% del premio totale e ad obiettivi/parametri BAT Western Europe per il restante 50% del premio totale (ovvero a specifici obiettivi/parametri attese le caratteristiche tecniche di talune Funzioni), entro il mese di giugno c.a.. Il relativo accordo sindacale per l'anno 2011 costituirà parte integrante del presente accordo.

Le quantità economiche del premio di partecipazione a valere per il triennio 2011-2013 sono contenute nella tabella di seguito indicata

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'F. Scato', 'Roberto Am', 'W. Butti', 'S.M.', 'G.P.', 'E.P.', 'S.H.', 'S.L.', 'A.F.', and 'R.C.']

	2011	2012	2013
Quadro	3.249,37	3.460,58	3.685,51
Livello 1/S	3.249,37	3.460,58	3.685,51
Livello 1	2.824,15	3.007,72	3.203,22
Livello 2	2.328,82	2.480,20	2.641,41
Livello 3/A	2.047,39	2.180,47	2.322,20
Livello 3	1.837,25	1.956,67	2.083,86

L'erogazione del premio avverrà entro il secondo mese successivo all'approvazione del bilancio a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione del premio ed in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

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 onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

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

Le parti si danno atto che le caratteristiche del premio così come definito permettono l'applicazione delle vigenti normative in materia di decontribuzione e di detassazione.

Tale premio per obiettivi assorbe, fino a concorrenza, eventuali erogazioni unilaterali a qualsiasi titolo corrisposte.

Diaria

Le parti valuteranno l'opportunità di rimandarsi ad un successivo incontro a livello aziendale tra Direzione aziendale ed RSU al termine dell'anno in corso, al fine di monitorare l'incidenza in termini gestionali delle trasferte per il personale di sede con particolare riferimento ai cd. *frequent travellers*.

Field Force

L'Azienda, riconfermando il valore strategico del settore della Field Force per il proprio business tendente alla salvaguardia e all'ampliamento del proprio portafoglio prodotti, continuerà ad implementare le iniziative volte alla valorizzazione del capitale umano garantendo i necessari percorsi di crescita e sviluppo per tutti i dipendenti del settore e promuovendo tra l'altro continuità di interscambio con la diverse funzioni di sede.

Le parti si danno reciproco atto della necessità di attivare specifici tavoli congiunti per affrontare e approfondire tematiche per il personale appartenente al settore commerciale.

Le parti convengono sin da ora di incontrarsi nel corso del prossimo mese di luglio al fine di affrontare tematiche gestionali ed in particolare relative all'organizzazione del lavoro analizzando le eventuali possibili ricadute in termini di riconoscimenti delle professionalità allo scopo richieste.

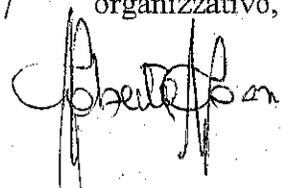
Con riferimento all'inquadramento contrattuale, in considerazione dell'attuale assetto organizzativo, le parti convengono, in linea con quanto previsto dalla declaratoria

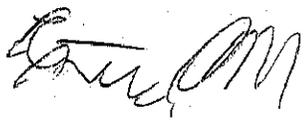
Fazio

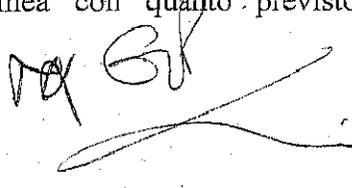
FB



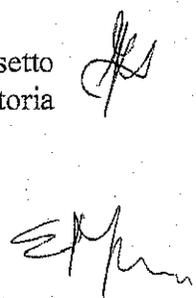












contrattuale, sulla congruità dell'inquadramento al 3° livello CCNL Industria Alimentare per il personale con qualifica di sales representative.

Nel rispetto delle prerogative sindacali, nell'ambito delle riunioni periodiche con finalità primarie di business, l'Azienda, qualora se ne possano ravvisare i presupposti, semprechè vi sia compatibilità con i suddetti obiettivi, consentirà lo svolgimento di incontri *ad hoc* al fine di permettere la corretta divulgazione di informative a carattere sindacale.

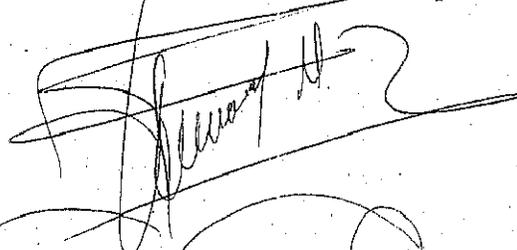
Per la sola finalità di facilitare l'organizzazione dei suddetti incontri, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali il calendario delle riunioni periodiche con un congruo preavviso.

Le Organizzazioni Sindacali invieranno all'Azienda in via preventiva un'informativa sui termini oggetto di discussione, come da prassi.

Il presente Accordo Integrativo avrà validità per il triennio 2011-2013.

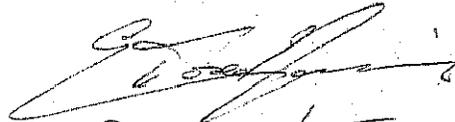
Letto, confermato e sottoscritto

British American Tobacco Italia SpA



Fausto Gadd

OO.SS.


Zecchi
P. P. P.
Piero Gallo
Stefano Laurenti
P. P. P.
Antonio M. M.
Carmine M. M.
P. P. P.
P. P. P.
P. P. P.