

VERBALE DI ACCORDO

Rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale 2014 - 2016

Il giorno 19 Dicembre 2014 presso la Sede di Roma Via Amsterdam n. 147 si sono incontrati la BRITISH AMERICAN TOBACCO Italia SpA, rappresentata da Alessandro Annese in qualità di Direttore Risorse Umane e Simona Passalacqua in qualità di Responsabile Relazione Industriali e le OO.SS. Nazionali FLAI CGIL rappresentata da Ettore Ronconi e Roberto Iovino, FAI CISL rappresentata da Fabrizio Scatà, Roberto Vicentini e Armando Savignano, UILA UIL rappresentata da Pietro Pellegrini e Giulia Sbarbati, unitamente alle Segreterie Territoriali rappresentate rispettivamente da Antonio Mattei per la UILA UIL, Roberta Rossi e Stefano Passamonti per la FAI CISL, le RSU di Sede e le RSU della Forze Vendita.

Premessa

La filiera del tabacco in Europa ed in Italia sta attraversando un periodo di oggettive difficoltà derivanti dalla progressiva riduzione dei consumi del prodotto finito, conseguenza anche delle avverse politiche comunitarie. La sottoscrizione del presente accordo avviene pertanto in un difficile contesto economico generale ed in particolare, non meno difficile appare il contesto relativo al comparto tabacco.

La crisi economica che ha colpito direttamente i redditi dei consumatori e quindi la loro propensione al consumo da una parte ed il contesto di riferimento sopra descritto ha provocato negli ultimi anni una progressiva riduzione dei volumi di vendita complessivi.

Per quanto riguarda gli scenari futuri si riscontra un peggioramento dovuto all'assetto regolamentare del mercato del tabacco che diventa a livello nazionale ed europeo sempre più restrittivo per la presenza di politiche fiscali e regolamentari ancor più orientate alla contrazione dei consumi.

Infatti, le Istituzioni Europee hanno appena approvato la nuova Direttiva Tabacco (2014/40/UE) che regola in materia di lavorazione, presentazione e vendita dei prodotti del tabacco. L'attuale Direttiva prevede il divieto di utilizzare determinati aromi, l'introduzione di avvertenze sanitarie combinate ad immagini che ricoprono il 65% del fronte e del retro della confezione, la standardizzazione delle dimensioni del pacchetto, il divieto di vendita dei pacchetti da 10 sigarette. In tale contesto appare evidente che i produttori saranno chiamati a modificare i confezionamenti di tutti i prodotti per le modifiche delle avvertenze sanitarie con un inevitabile incremento dei costi di produzione.

BAT ha comunque mantenuto l'intendimento e l'impegno di investire nell'organizzazione del lavoro, puntando sulla produttività, l'efficienza e la flessibilità che, secondo modalità e tempistiche previste dalle norme generali e dal CCNL applicato, trovano rispondenza in termini sinergici a livello di Gruppo. L'azienda conferma inoltre il Suo impegno per sostenere la produzione e l'acquisto di tabacco italiano greggio ed ha sottoscritto apposito Accordo con l'Associazione Coltivatori ed il preposto Ministero delle Politiche Agricole, Ambientali e Forestali.

Inoltre, BAT intende impegnarsi a realizzare investimenti in macchinari ed attrezzature prodotte da aziende italiane, per rifornire le proprie fabbriche in varie parti del mondo. Sono previsti inoltre investimenti in ulteriori attività commerciali nel business principale del gruppo BAT, volti al miglioramento della qualità del prodotto e all'innovazione del packaging, sfruttando l'eccellenza italiana nel settore.

Relazioni industriali

In relazione a quanto riportato in premessa, L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali riconfermano la validità del sistema di Relazioni Industriali, che devono essere ispirate a criteri di partecipazione ed interlocuzione attiva tra le Parti .

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. E'importante continuare a costruire un sistema di relazione continua finalizzato alla condivisione di una maggiore conoscenza e trasparenza ed alla possibilità di individuare obiettivi condivisi .

In tale ottica sono confermati due incontri di informazione ad esame congiunto da svolgersi con cadenza semestrale , orientativamente entro i mesi di Aprile ed Ottobre. Per rendere più proficuo il confronto, si invierà in pre-read alle Segreterie Nazionali ed in via confidenziale , la documentazione con 5 giorni di anticipo rispetto agli incontri di coordinamento .

Ulteriori momenti di approfondimento ed informazione congiunti saranno attivati , con valutazione comune fra le parti in conformità della normativa europea, per quanto concerne le materie di competenza del EEC (European Employee Committee), al fine di garantire un sistema sinergico di confronto tra i diversi livelli di interlocuzione .

Formazione

La Parti sottoscriventi riconfermano l'importanza di non disperdere professionalità e competenze acquisite dai dipendenti nel tempo . Di fronte ad un mercato sempre più competitivo e complesso , si ribadisce la centralità della formazione , quale accrescimento e valorizzazione delle competenze professionali , indispensabili per il consolidamento e lo sviluppo dell'azienda.

Inoltre l'Azienda continua a partecipare e a farsi promotrice di iniziative presso Università ed altre Istituzioni per la ricerca di giovani talenti , valorizzando le potenzialità degli stessi .

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,.

Ribadendo l'importanza di un dialogo continuo tra azienda e lavoratori sulla tematica, resta inteso che si svolgerà un incontro annuale, entro il primo semestre dell'anno, per informare e coinvolgere le RSU circa la programmazione dei progetti formativi sia collettivi che individuali.

Pari Opportunità, Worklife Balance, Welfare Sociale

Le Pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita privata e lavoro, la tutela della Maternità/Paternità ed il Welfare sociale, rivestono una sempre maggiore centralità nella vita delle aziende e dei lavoratori , con la consapevolezza che rispondere ai bisogni più stringenti delle lavoratrici e dei lavoratori migliora il benessere e la prestazione lavorativa, contribuendo ad un ambiente lavorativo caratterizzato da un clima positivo che si rifletta sull'intera impresa .

In quest'ottica si stabilisce che :

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

Restano confermati i N. 10 giorni di assenza non retribuita l'anno, per malattia bambino di età compresa fra i 3 ed i 9 anni

Sarà possibile usufruire dei congedi parentali anche in ore , in alternativa alla fruizione a giornate intere

Verranno valutate tutte le richieste di passaggio al lavoro Part – Time , compresa la categoria Quadri, secondo le specifiche esigenze del settore cui si è assegnati ed entro il limite massimo del 6% della forza lavorativa complessiva aziendale, in tutti i casi disciplinati dall'art. 20 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare.

La possibilità di compensare con permessi retribuiti le ore di straordinario prestate , sarà considerata per tutte le categorie su base MENSILE , e non più settimanale, come accadeva per la categoria impiegati . La norma avrà valore dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo .

Si conferma l'erogazione di un contributo ASILO NIDO netto di € 100,00 (cento /00) mensili , per ciascun figlio avente un'età compresa fra 0 e massimo 4 anni . Per usufruire del contributo è necessario presentare al dipartimento HR la relativa ricevuta di spesa regolarmente intestata all'asilo ospitante riportante il mese di utilizzo, la data di emissione e la firma per ricevuta .

Si conferma un contributo alle spese sostenute per l'istruzione dei figli dei dipendenti , con riferimento al periodo di studio presso la scuola media , inferiore e superiore, pari ad € 150,00 (centocinquanta/00) netti (ai sensi del vigente TUIR art. 51 bis – lettera F) , per i primi 10 candidati più meritevoli . Le modalità attuative saranno anno per anno comunicate dalla RSU con separata comunicazione via mail a tutto il personale dipendente.

Previdenza Sanitaria Integrativa

L'Azienda è sempre stata sensibile nel trovare forme di tutela e copertura sanitaria per i propri dipendenti , facendosi carico di sostanziosi oneri economici, fin dal passato. Nel 2011, al momento del rinnovo del vigente CCNL è stato istituito il Fondo Sanitario FASA, che ha avuto negli ultimi 3 anni un positivo ed interessante sviluppo, specialmente a favore dei lavoratori dipendenti ed alle loro Famiglie .

L'azienda, dopo aver attuato un'approfondita valutazione di concerto con le RSU durante un tavolo tecnico al quale hanno partecipato anche specialisti del Fondo medesimo, accoglie pertanto positivamente la proposta di OO.SS. ed RSU di iscriversi al Fondo FASA, in quanto valutato dalle Parti migliorativo rispetto all'attuale Fondo assicurativo, tutti i lavoratori di categoria Impiegati e Quadri a far data dal prossimo 01.01.2015, aderendo così di fatto a quanto previsto dall'art. 74 del CCNL Industria Alimentare. Con l'obiettivo di mantenere invariate le forme di tutela e copertura precedentemente assicurate, le Parti si impegnano entro la fine del mese di Gennaio 2015, a fare un ulteriore approfondimento tecnico e, se del caso, a procedere con specifiche azioni.

Appalti

Fermi restando i criteri generali dell'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 al rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di riferimento.

Premio di risultato

Conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, il cd Premio per Obiettivi, di seguito PPO, sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati economici 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, sono definite come segue:

per il solo anno 2014 le Parti convengono di concordare e definire gli obiettivi/parametri per obiettivi 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). Resta altresì inteso che per l'anno 2014 rimane valido e confermato tutto quanto stabilito nel Verbale di Accordo sul premio per Obiettivi siglato in data 14/05/2013, rimandando l'intera discussione su parametri, obiettivi e dettagli operativi (compresi i target) a quanto stabilito per il 2015, entro il 1° trimestre dell'anno.

A valere dall'anno 2015 gli obiettivi/parametri saranno riconducibili alla sola BAT Italia, pertanto per l'intero 100% del premio da erogare. Resta comunque escluso il personale Bat Italia Funzione Information Technology per cui gli obiettivi saranno riconducibili al 50% del premio totale alla BAT Western Europe e per il restante 50% ad obiettivi/parametri Global.

Gli obiettivi/parametri come sopra definiti saranno i seguenti:

Anno 2014

PERSONALE BAT ITALIA – SEDE DI ROMA (compreso il magazzino di Modena)

Obiettivi Bat Italia (50% del Totale Premio)

- 10% VOLUME SHARE
- 10%GLOBAL DRIVE BRAND VOLUME
- 20%OPERATING PROFIT
- 10%CASH FLOW

Obiettivi Bat Western Europe (50% del Totale Premio)

10% VOLUME SHARE
10%GLOBAL DRIVE BRAND VOLUME
20%OPERATING PROFIT
10%CASH FLOW

PERSONALE BAT ITALIA – INFORMATION TECHNOLOGY

Obiettivi Bat Western Europe (50% del Totale Premio)

10% VOLUME SHARE
10%GLOBAL DRIVE BRAND VOLUME
20%OPERATING PROFIT
10%CASH FLOW

Obiettivi IT Global tern Europe (50% del Totale Premio)

33,33% COST MANAGEMENT – DELIVERY OF IT COST MODEL
33,33% NUMBERS OF APPLICARION
33,33% LOST BUSINESS HOURS

Anno 2015 e seguenti

PERSONALE BAT ITALIA – SEDE DI ROMA (compreso il magazzino di Modena)

Obiettivi Bat Italia (100% del Totale Premio)

20% VOLUME SHARE
20%GLOBAL DRIVE BRAND VOLUME
40%OPERATING PROFIT
20%CASH FLOW

PERSONALE BAT ITALIA – INFORMATION TECHNOLOGY

Obiettivi Bat Western Europe (50% del Totale Premio)

10% VOLUME SHARE
10%GLOBAL DRIVE BRAND VOLUME
20%OPERATING PROFIT
10%CASH FLOW

Obiettivi IT Global Western Europe (50% del Totale Premio)

33,33% COST MANAGEMENT – DELIVERY OF IT COST MODEL
33,33% NUMBERS OF APPLICARION
33,33% LOST BUSINESS HOURS

Le quantità economiche per il premio di partecipazione per il triennio 2014-2016 , sono rappresentate nella tabella di seguito indicata, considerando che per il 2014 restano validi i valori già confermati per l'anno 2013 mentre per il 2015 verrà riconosciuto un incremento pari ad € 100,00 (cento/00) lordi base 3° livello CCNL, ed altrettanti € 100,00 (cento/00) lordi verranno corrisposti per l'anno 2016 .

	2014	2015	2016
Quadro	3.685,51	3.862,43	4.039,35
Livello 1S	3.685,51	3.862,43	4.039,35
Livello 1	3.203,22	3.357,07	3.510,92
Livello 2	2.641,41	2.768,33	2.895,25
Livello 3A	2.322,20	2.433,74	2.545,28
Livello 3	2.083,86	2.183,86	2.283,86

Il premio troverà applicazione anche per coloro assunti con contratto di somministrazione o a tempo determinato, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento .
 Detto premio non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica Dirigente , nè al personale appartenente alla Forza Vendita .

Viene inoltre istituito , a valere dall'anno 2015 un premio di redditività, qualità ed efficienza, misurato localmente su un unico parametro rispondente ai requisiti sopra individuati, da concordarsi tra Direzione, Rappresentanti delle OO.SS a livello territoriale ed RSU entro il primo trimestre di ogni anno, denominato **LOCAL BOOSTER** e pari ad € 300,00 (trecento/00) lordi su base 3° livello, come illustrato nella tabella seguente.

	2015/2016
Quadro	530,77
Livello 1S	530,77
Livello 1	461,54
Livello 2	380,77
Livello 3A	334,62
Livello 3	300,00

A tale premio parteciperà tutto il personale della Sede di Roma, del Magazzino di Modena, compreso il personale addetto alla funzione IT ed è totalmente svincolato dalle dinamiche di raggiungimento del PPO come sopra definito . Le modalità attuative ed i dettagli operativi, compresi i target, per il conseguimento dello stesso verranno definiti nella medesima riunione tra Direzione ed RSU sopra menzionata, entro il primo trimestre di ogni anno .

Il premio troverà applicazione anche per coloro assunti con contratto di somministrazione o a tempo determinato, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento .

Detto premio non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica Dirigente , nè al personale appartenente alla Forza Vendita .

L'erogazione del PPO e del LOCAL BOOSTER 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 come 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 omnicomprendente tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza .

Inoltre ai sensi di quanto previsto dalla Legge 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 altresì atto che le caratteristiche di entrambi i premi così come definiti permettono l'applicazione delle vigenti normative in materia di decontribuzione e di detassazione.

Tali premi per obiettivi assorbono, fino a concorrenza , eventuali erogazioni unilaterali a qualsiasi titolo corrisposte .

FIELD FORCE

L'Azienda, riconfermando il valore strategico del settore della Field Force per il proprio business tendente alla salvaguardia 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 (ove possibile) e promuovendo tra l'altro continuità di interscambio con le diverse funzioni di Sede

Le Parti si danno reciproco atto della necessità di attivare specifici tavoli congiunti, con cadenza trimestrale, per affrontare ed approfondire le tematiche relative al personale appartenente al settore commerciale .

Per quanto attiene al Premio di Risultato specificamente dedicato ai dipendenti della Forza Vendita , e ferma restando la natura incentivante di tale erogazione si conviene di implementare un sistema di maggior coinvolgimento delle RSU al fine di rendere maggiormente comprensibili e condivisibili gli obiettivi trimestrali alla base delle erogazioni della rete vendita .

Gli obiettivi/parametri del premio erogato alla Forza Vendita sono legati ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, misurati localmente sulle Aree e sulle Zone assegnate a ciascun Venditore ed ai rispettivi Responsabili , rispetto ai risultati commerciali ed alle performance personali . I Target assegnati, su base trimestrale saranno condivisi e discussi anche con la RSU , al fine di renderli più partecipati, comprensibili e condivisibili.

Resta inteso che per l'anno 2014 l'ammontare massimo erogabile a target rimarrà il medesimo dell'anno 2013 , mentre avrà un incremento di € 100,00 (cento/00) lordi per l'anno 2015 secondo la tabella seguente :

	2014	2015
REPs	7.800,00	7.900,00
AREA MANAGERS JUNIOR	9.600,00	9.700,00
AREA MANAGERS	13.500,00	13.600,00

Nel secondo semestre 2015, resta inteso che le parti si incontreranno per discutere e ridefinire struttura ed ammontari del call-cycle dedicato alla Field Force per il 2016 , secondo le strategie di business, messe in atto nel primo semestre 2015 , strategico e rilevante per l'azienda.

Il presente Accordo avrà validità per il triennio 2014 - 2016

Letto confermato e sottoscritto

BRITISH AMERICAN TOBACCO ITALIA SPA



Simone Fondopie

FLAI CGIL



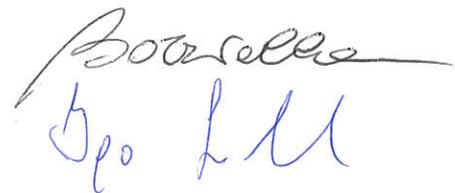
FAI CISL



UILA-UIL



Le RSU



8