

## VERBALE DI ACCORDO

### Rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale 2017 - 2019

Il giorno 24 Febbraio 2017 presso la Sede di Roma Via Amsterdam n. 147 si sono incontrati la BRITISH AMERICAN TOBACCO Italia SpA, rappresentata da Simona Passalacqua in qualità di Responsabile Relazione Industriali e le OO.SS. Nazionali FLAI CGIL rappresentata da Roberto Iovino , FAI CISL rappresentata da Armando Savignano, UILA UIL rappresentata da Antonio Mattei e Raffaella Sette , le RSU di Sede e le RSU della Forze Vendita.

#### Premessa

Il presente rinnovo riguarda il capitolo relativo al Premio di Risultato ed un nuovo capitolo riguardante Ferie e Permessi . Sui restanti capitoli dell'integrativo Aziendale 2014-2016, e tutto quanto non esplicitamente richiamato e/o modificato dal presente accordo è da intendersi invariato . Le Parti si danno atto di aprire un confronto su quanto sopra , a partire dal secondo semestre 2017 , al fine dell'opportuna revisione degli istituti normativi .

#### Premio di risultato

Le parti intendono proseguire nella positiva esperienza di un sistema premiante basato sulla gestione della logica della gestione per obiettivi. Ritengono, infatti, tale sistema idoneo a cogliere nel modo migliore e a remunerare nel modo più appropriato il contributo partecipativo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In tale ottica le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema del Premio variabile per Obiettivi:

- a) È conforme a quanto previsto dal vigente CCNL, e si sviluppa nell'ambito dei concetti e delle regole fondanti del Protocollo 23/7/93 ;
- b) Correla direttamente e sistematicamente le relative erogazioni ai risultati conseguiti;
- c) Prevede erogazioni di carattere totalmente variabile e non aprioristicamente determinabili;
- d) Opera nella logica di ricercare il continuo miglioramento degli indici aziendali di qualità, efficienza, efficacia e produttività;
- e) Soddisfa appieno, riconnettendosi alla redditività aziendale, agli standard di qualità e efficienza i requisiti previsti per il riconoscimento del particolare trattamento contributivo e fiscale stabilito dall'art.1 commi 182-190 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e art.1 commi 160-162 L. 236/2016 (Legge di Stabilità 2017) e comunque sulle vigenti disposizioni in materia;
- f) Si sviluppa e si struttura su requisiti di chiarezza, misurabilità e ragionevole raggiungibilità e quindi di sostanziale condivisibilità, efficacia e produttività;

Le parti nell'intento di dare ulteriore impulso e sviluppo al sistema partecipativo attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, convengono pertanto di dar vita ad un nuovo "Premio per Obiettivi" attraverso una rivisitazione del sistema in essere, per il cd PPO e ad una revisione dei livelli di target erogabile per il cd Call Cycle (Field Force).



**PERSONALE BAT ITALIA – SEDE DI ROMA (compreso il magazzino di Modena)**  
**PPO - PREMIO PER OBIETTIVI**

Le Parti convengono di concordare e definire gli obiettivi/parametri per obiettivi riconducibili ad obiettivi/parametri BAT Italia per il 100% del premio totale, denominato PPO, per tutti i lavoratori fino alla qualifica Quadro, e secondo l'organizzazione interna stabilita per *grade* , - secondo la seguente pesatura.

Parametri BAT Italia	
Volume Share	20%
Global Drive Brand Volume	20%
Operating Profit	40%
Cash Flow	20%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Gli obiettivi annuali per ciascun parametro, al fine del raggiungimento del target 100% del premio, saranno annualmente comunicati entro il 31 Marzo di ciascun anno di riferimento. Le parti si danno altresì atto della necessità di incontrarsi periodicamente e/o su richiesta di una delle parti, al fine di monitorare l'andamento dei parametri assegnati.

Le quantità economiche per il premio di partecipazione per il triennio 2017-2019 saranno calcolate in percentuale sulla propria Retribuzione Annuale Lorda al 31/12 dell'anno di riferimento, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi come sopra identificati , secondo lo schema seguente:

Grade	Target PPO (% RAL)	Over Target
G32 - G33	0% - 10,50%	Max 120%
G34	0% - 11 %	Max 120%
G35	0% - 12%	Max 120%

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, né al personale appartenente alla Forza Vendita .

L'erogazione del PPO 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 omnicomprensivo 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.

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

### **PERSONALE BAT ITALIA – FIELD FORCE “CALL CYCLE”**

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 promovendo 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 variabile per Obiettivi 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

PARAMETRI BAT ITALIA FF	
Quota di Mercato Company	30%
Quota di Mercato Brand di Ciclo	50%
Quota Distribuzione Prodotti	20%

I Target assegnati, su base trimestrale saranno condivisi e discussi anche con la RSU , al fine di renderli più partecipati, comprensibili e condivisibili.

Il valore annuale al 100% Target è stabilito, per il periodo di validità del seguente accordo come segue:

Field Force	2017	2018	2019
TM Reps	8.500,00	8.600,00	8.800,00
Junior AMs	10.300,00	10.400,00	10.500,00
Ams	14.500,00	14.600,00	14.800,00

L'erogazione del Call Cycle avverrà trimestralmente, il secondo mese successivo all'approvazione dei risultati a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione del premio ed in proporzione al servizio prestato nel trimestre 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 omnicomprensivo 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.

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

### Ferie e Permessi

Le **76 ore di Rol** , così come le **4 giornate di Ex Festività** , come da vigente CCNL potranno essere fruiti come permessi retribuiti , a giorni interi, frazioni di giorno, ore .

Eventuali residui al 31/12 dell'anno di maturazione devono essere goduti/usufruiti entro il 28 Febbraio dell'anno successivo , non prevedendo possibilità di essere ulteriormente posticipati .

Le **n. 22 giornate di Ferie** come da vigente CCNL dovranno essere obbligatoriamente fruiti, in giornate intere, entro il 28 Febbraio dell'anno successivo all'anno di maturazione , non prevedendo possibilità di essere posticipate successivamente al 28 Febbraio .

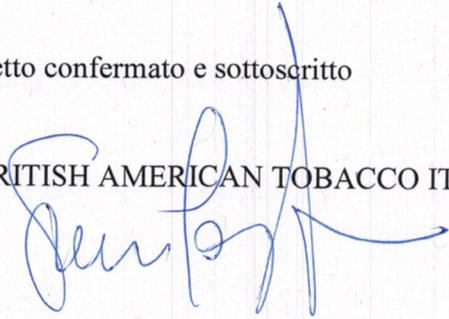
La presente disposizione riguarda tutto il personale Bat Italia, sia Sede che FF .

La Direzione HR si adopererà per agevolare la pianificazione e la relativa fruizione di ferie e permessi. Le Parti stabiliscono di incontrarsi al fine di un efficace monitoraggio e per verifiche congiunte, nei mesi di Aprile ed Ottobre di ciascun anno .

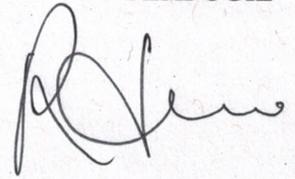
**Il presente Accordo avrà validità per il triennio 2017 - 2019**

Letto confermato e sottoscritto

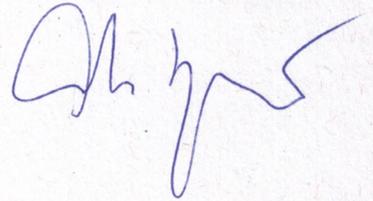
BRITISH AMERICAN TOBACCO ITALIA SPA



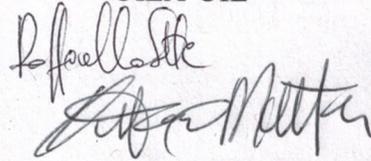
FLAI CGIL



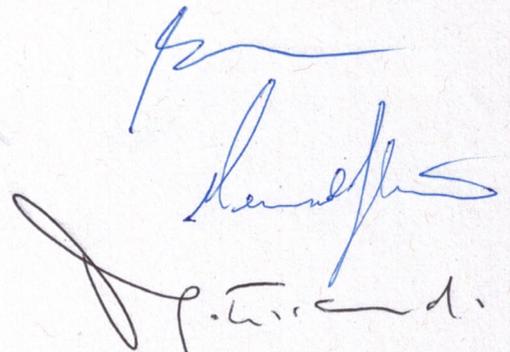
FAI CISL



UILA-UIL



Le RSU



Dodg Conlon

5

