

VERBALE DI ACCORDO

Rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale

Il giorno 7 Maggio 2019, presso la Sede di Roma V. le Amsterdam n. 147, si sono incontrati la BRITISH AMERICAN TOBACCO Italia SpA, rappresentata da Elena Anfosso in qualità di Direttore Risorse Umane, anche in presenza di Carmen Cannavale e Roberto Follacchio e le OO.SS. FLAI CGIL rappresentata da Sara Palazzoli, Eugenio Siracusa e Raffaele Ferrone, FAI CISL rappresentata da Armando Savignano, Stefano Passamonti e Roberta Rossi, UILA UIL rappresentata da Pietro Pellegrini, Raffaella Sette e Antonio Mattei, e le RSU di Sede Fabio Ciaffoni e Fabio Illuminati.

Premessa

Il comparto del Tabacco in Italia ha vissuto in questi anni processi di ristrutturazione a fronte delle riforme OCM volute dall'Unione Europea, che hanno avuto notevoli ripercussioni sull'occupazione sia nella parte agricola che nelle realtà industriali e commerciali. In questo contesto le organizzazioni sindacali di categoria, in collaborazione con le realtà imprenditoriali, hanno lavorato per mitigare gli effetti sociali di tale ristrutturazione con l'obiettivo di garantire un futuro al comparto e all'occupazione ad essa collegata. A ciò si aggiunge una continua compressione dei volumi di tabacco, che hanno visto una progressiva riduzione dovuta ad un cambio di stili di vita dei consumatori in Italia come nel resto dell'UE. Nonostante ciò l'Italia è ancora il primo paese europeo per produzione agricola di Tabacco (32% della superficiale agricola dei volumi contrattati) grazie anche all'impegno di importanti players internazionali che hanno confermato la sottoscrizione di contratti di approvvigionamento di tabacco coltivato in Italia, tra cui British American Tobacco. BAT Italia, nonostante la dismissione dei siti produttivi nel nostro paese, si conferma essere uno dei principali player del settore, con un importante quota di mercato ormai attestata da qualche anno circa al 18%, arginando attraverso importanti investimenti il processo di riduzione di tale quota. Tale risultato è stato riconosciuto anche a livello internazionale, nel 2017 BAT Italia è divenuta leader della SEA (South Europe Area), un riconoscimento importante della capacità non solo dell'attuale management ma dell'impegno dell'intera platea di lavoratori e lavoratrici (da quelli di sede alla field force) senza il quale tale riconoscimento non sarebbe stato possibile. In Italia, circa il 22,03% della popolazione consuma quotidianamente tabacco e se il 94,00% di tale platea dichiara di consumare sigarette confezionate, è in oggettivo aumento il numero di persone che preferisce prodotti alternativi, dai trinciati alla sigaretta elettronica. In questo contesto BAT Italia sta mettendo in campo diverse soluzioni commerciali per crescere anche in questi segmenti di mercato, provando a investire in innovazione e sostenibilità, ed è proprio in questo scenario rinnovato che Fai, Flai e Uila ritengono che ci siano le condizioni necessarie per un rinnovo della contrattazione integrativa finalizzata a implementare e migliorare le condizioni di lavoro delle donne e degli uomini che operano a vario titolo in BAT Italia.

Articolo 1 - Decorrenza e Durata

Il presente rinnovo, relativo agli istituti normativi disciplinati nell'accordo 2014 - 2016 è valido per il quadriennio 2017-2020, e riporta l'accordo relativo al premio di risultato valido per il periodo 2019-2020. Tutto quanto non esplicitamente richiamato e/o modificato è da intendersi invariato.

Articolo 2 - 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 continuo, 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.

In merito al premio di risultato, le parti stabiliscono la programmazione di incontri trimestrali tra l'azienda e le RSU aventi oggetto il tema dell'andamento del premio di risultato e il monitoraggio dei relativi parametri assegnati. 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.

Articolo 3 - Formazione

La Parti sottoscrittenti 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.

[Handwritten signatures in blue ink]

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 di tutta la popolazione aziendale.

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

Articolo 4 - Pari Opportunità, Worklife Balance, Welfare Sociale

Le Pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita privata e lavoro, la tutela della genitorialità 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:

- a) 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;
- b) I 10 (dieci) giorni di congedo non retribuiti per la malattia dei figli (ex art. 40 ter, lett. B del CCNL) riguarderanno la fascia d'età del bambino fra i 3 e i 12 anni e di questi 2 (due) giorni saranno retribuiti;
- c) Sarà possibile usufruire dei congedi parentali anche in ore, in alternativa alla fruizione a giornate intere;
- d) Saranno previsti 2 (due) giorni di permesso non retribuito, anche frazionabile in un minimo di 4 (quattro) ore, per le visite pediatriche dei figli fino ai 12 anni;
- e) 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 10% della forza lavorativa complessiva aziendale, in tutti i casi disciplinati dall'art. 20 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare;
- f) La possibilità di usufruire di 1 (uno) ulteriore giorno di permesso retribuito, anche frazionabile in un minimo di 4 (quattro) ore, per gravi malattie dei figli aggiuntivo a quanto previsto dall' art. 40 bis, lett. A) del CCNL;
- g) 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;

- h) La possibilità di usufruire di ulteriori 2 (due) giorni non retribuiti, in occasione del congedo obbligatorio di paternità, a titolo di permesso di paternità;
- i) Si conferma l'erogazione di un contributo ASILO NIDO netto fino a € 150,00 (centocinquanta /00) mensili per ciascun figlio avente un'età compresa fra 0 e massimo 4 (quattro) 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;
- j) Si conferma un contributo alle spese sostenute per l'istruzione dei figli dei dipendenti, con riferimento al periodo di studio, pari ad € 200,00 (duecento/00) netti (ai sensi del vigente TUIR art. 51 bis — lettera F) per i primi 15 candidati più meritevoli, distribuiti con le seguenti modalità: 10 borse studio per gli studenti delle scuole medie, inferiore e superiore; 5 borse studio per gli studenti delle università. Le modalità attuative saranno anno per anno comunicate dalla RSU e con separata comunicazione via mail a tutto il personale dipendente.

Articolo 5 - 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 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, ha accolto pertanto positivamente la proposta di OO.SS. ed RSU di iscrivere al Fondo FASA (in quanto valutato dalle Parti migliorativo rispetto all'attuale Fondo assicurativo) tutti i lavoratori di categoria Impiegati e Quadri dal 01.01.2015, aderendo così di fatto a quanto previsto dall'art. 74 del CCNL Industria Alimentare.

Le parti si impegnano, nei prossimi 12 mesi, ad istituire tavoli tecnici di lavoro, anche coinvolgendo il FONDO FASA, per prevedere ed analizzare migliori condizioni e servizi per i dipendenti.

Articolo 6 - 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.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Articolo 7 - Sicurezza sul lavoro

L'importanza di promuovere la cultura della sicurezza a tutti i livelli delle attività svolte nella sede, nella field force e nella modalità di prestazione di lavoro agile, ampliando il concetto di sicurezza anche a condizioni di benessere organizzativo, richiede la necessità di assicurare un adeguato scambio di informazioni e confronto tra i RLS attraverso incontri da calendarizzare almeno due volte all'anno.

Con il medesimo obiettivo di sensibilizzazione, così come previsto dall'ILO si istituisce la giornata della sicurezza, il 28 aprile di ogni anno, che sarà indetta negli uffici e nella field force.

Articolo 8 - Buoni Pasto

L'Azienda si impegna, a decorrere dal 1 Gennaio 2019, ad erogare buoni pasto dal valore nominale di 11 euro (undici/00), di cui 8 euro (otto) gestiti secondo le consuete modalità, per i dipendenti della sede BAT di V. le Amsterdam in Roma. I buoni pasto verranno corrisposti anche nelle giornate effettuate in smart working.

Per le annualità 2017 e 2018 resta fermo il valore nominale del ticket di 8 (otto) euro.

Articolo 9 - Ferie e Permessi

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

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

Le n. 22 giornate di ferie, come da vigente CCNL, dovranno essere obbligatoriamente fruite, in giornate intere, entro il 28 Febbraio dell'anno successivo all'anno di maturazione, non prevedendo di essere ulteriormente posticipate.

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 e di Ottobre di ciascun anno.

Articolo 10 - Premio di risultato

Le parti intendono proseguire nella positiva esperienza di un sistema premiante basato sulla gestione della logica 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, efficienza ed 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 condivisione, 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 "Premio per Obiettivi".

PPO - PREMIO PER OBIETTIVI

PERSONALE BAT ITALIA - SEDE DI ROMA (compreso il magazzino di Bologna)

Le Parti convengono di concordare e definire gli obiettivi/parametri per obiettivi riconducibili ad obiettivi/parametri BAT SEA per il 50% e BAT GROUP per il 50% 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:

2019 Parametri per personale BAT Italia	Gruppo	SEA
Volume Share Growth		10%
Strategic Portfolio Revenue	10%	
New Categories Revenue	20%	
Adjusted Profit From Operations		40%
Cash Generated From Operations	20%	
Total	50%	50%

Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the right side and bottom of the page, including a large signature at the top right and several initials (SP, OS, VS, CC, A, K, SH, CM, RF, D) at the bottom.

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 convengono di incontrarsi periodicamente, al fine di monitorare l'andamento dei parametri assegnati così come stabilito all'articolo 2 del presente accordo, con particolare attenzione sulle nuove categorie di prodotto.

Le quantità economiche per il premio di partecipazione per il biennio 2019 - 2020 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 e secondo lo schema:

Grade	Target PPO (%RAL)	Over target
G32 - G33	0 - 10,5%	Max 21%
G34	0 - 11%	Max 22%
G35	0 - 12%	Max 24%

In linea con le direttive aziendali globali, il premio troverà applicazione anche per coloro assunti con contratto di somministrazione e con contratto a tempo determinato, in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

Il premio variabile troverà applicazione, per tutti i dipendenti, secondo il presente accordo e secondo le direttive aziendali globali, che si intendono qui interamente recepite.

Detto premio non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica Dirigente, nè 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

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 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.

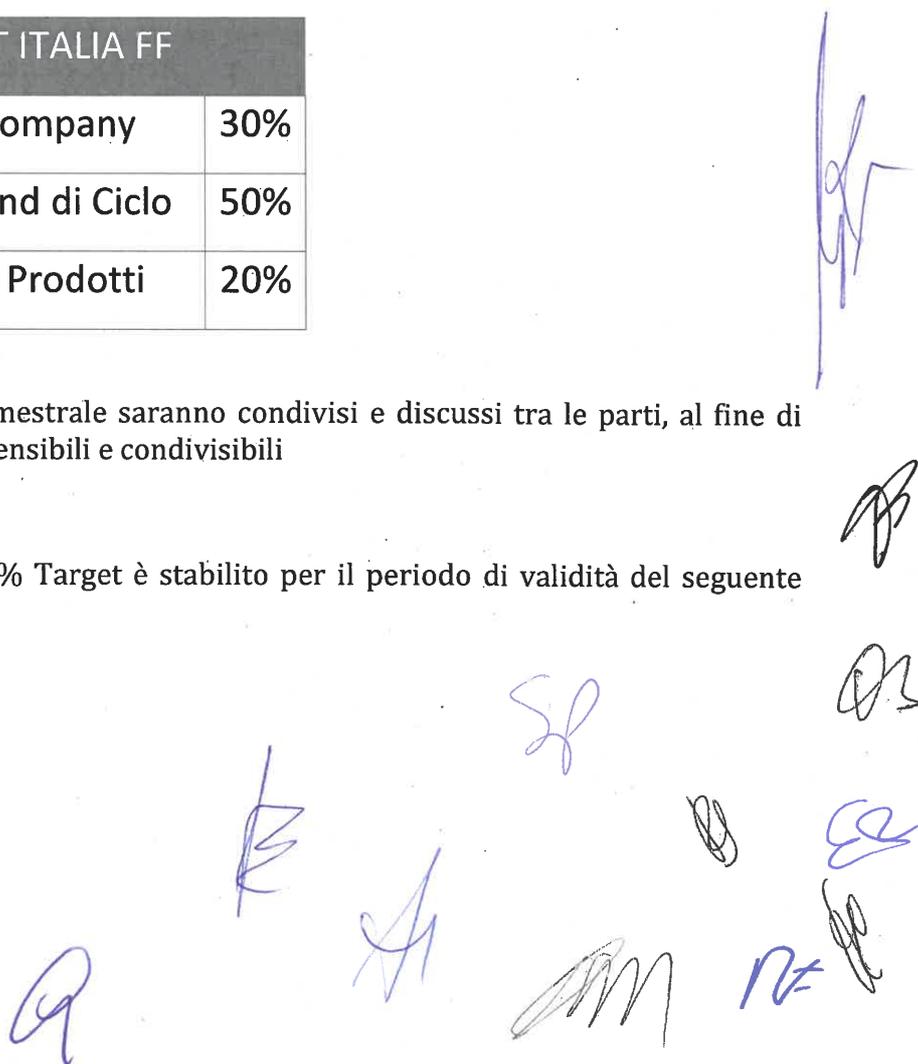
Per quanto attiene al Premio variabile per Obiettivi di Risultato specificamente dedicato ai dipendenti della Forza Vendita, e ferma restando la natura incentivante di tale erogazione si conviene di implementare un sistema di maggior coinvolgimento delle RSU al fine di rendere maggiormente comprensibili 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 tra le parti, al fine di renderli più partecipati, comprensibili e condivisibili

Il valore lordo 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.

Articolo 11 – Smart working

Le parti considerano lo smart working una positiva innovazione tesa a valorizzare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. Per tale ragione, si danno atto di incontrarsi, entro 30 gg dalla sottoscrizione del presente accordo, per valutare e redigere uno specifico accordo, valido per i dipendenti della sede di Roma, finalizzato alla definizione delle modalità di fruizione dello smart working, così come previsto dal Legge n. 81/2017 e dall'Art. 21ter del CCNL dell'Industria Alimentare, impegnandosi ad un monitoraggio congiunto tra Direzione HR e RSU.

Articolo 12 – 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, tra cui la dotazione mobile prevista per ogni dipendente.



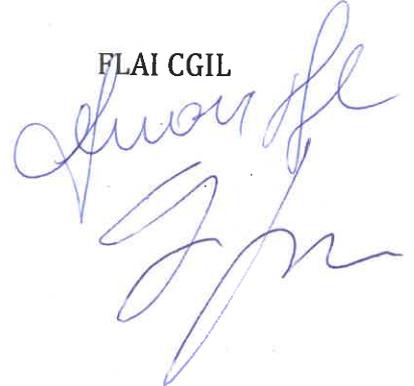
Letto confermato e sottoscritto

BRITISH AMERICAN TOBACCO ITALIA SPA



Eleonora Dupré
Corrado Bardi

FLAI CGIL



FIAI CISL



UILA-UIE



Le RSU

