

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 maggio 2007 si sono incontrati a Roma:

la Logista Italia SpA, rappresentata da Luis Rodriguez e Giulio Canini

la FLAI CGIL, rappresentata da Lucilla Magini

la FAI CISL, rappresentata da Roberto Vicentini

la UILA UIL, rappresentata da Pietro Pellegrini e Raffaella Sette
presenti le strutture territoriali di FAI FLAI UILA (RSU e C.T.)

PREMESSA

Logista, è una Società multinazionale spagnola, con sedi in Spagna, Portogallo, Francia ed Italia. La Società Logista Italia Spa, ha acquisito dalla BAT l'azienda Etinera, società di distribuzione dei prodotti da fumo, che operava sull'intero territorio nazionale. Attualmente il gruppo Logista Italia opera come leader nella distribuzione del tabacco, con contratti di distribuzione con le maggiori multinazionali delle manifatture del tabacco.

Nell'incontro sindacale del 4.09.2006, sulla base del piano industriale 2007-2010 presentato dalla Società, si è evidenziato un assetto complessivo occupazionale stabile negli anni, rilevando però punti di criticità in alcuni depositi, sui quali sarà compito dell'integrativo aziendale costruire una operazione organizzativa e produttiva atta a salvaguardare i livelli occupazionali.

L'obiettivo primario del contratto integrativo è realizzare un adeguato sistema di relazioni industriali, uno sviluppo occupazionale in grado di supportare l'assetto complessivo del Gruppo (quali ad esempio la funzione dei depositi, il sistema della risposta commerciale alla clientela) e la valorizzazione delle professionalità.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali sono lo strumento privilegiato per ricercare il massimo di efficacia nel percorso di integrazione tra i siti del gruppo Logista e per promuovere e sviluppare comportamenti delle Parti orientati al confronto, al fine di perseguire obiettivi aziendali condivisi, di valorizzare le professionalità e di migliorare le condizioni di lavoro.

La valorizzazione del lavoro è infatti elemento fondamentale del successo e della competitività dell'impresa.

Tali relazioni possono anche contribuire a prevenire l'insorgenza di eventuali conflitti nonché di ricercare le soluzioni più adeguate per superarli.

mi/ci

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'mi/ci'. To its right, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to read, but they represent the parties involved in the agreement.

Le parti ribadiscono il ruolo:

- del Coordinamento Nazionale, quale interlocutore riconosciuto nella negoziazione a livello nazionale, così come definito nell'accordo del 10.04.06, che è parte integrante del presente verbale;
- delle Strutture Territoriali e delle RSU, preposte alla gestione di quanto previsto dal CCNL, con particolare riferimento ai temi che riguardano gli orari, le ferie, l'organizzazione del lavoro; temi da definire anche con specifici accordi.

Tenuto conto delle ridotte dimensioni numeriche di parte dei siti, si conviene di individuare congiuntamente forme di aggregazione tali da consentire l'elezione delle RSU.

L'azienda condivide l'opportunità della nomina del RSL in tutti i suoi siti, indipendentemente dal numero degli organici degli stessi, in continuità con quanto già avviene oggi.

Pur confermando l'impianto delle relazioni sindacali le parti convengono di definire sedi di confronto nelle quali il sindacato sia nella condizioni di esprimere opinioni influenti sulle decisioni finali.

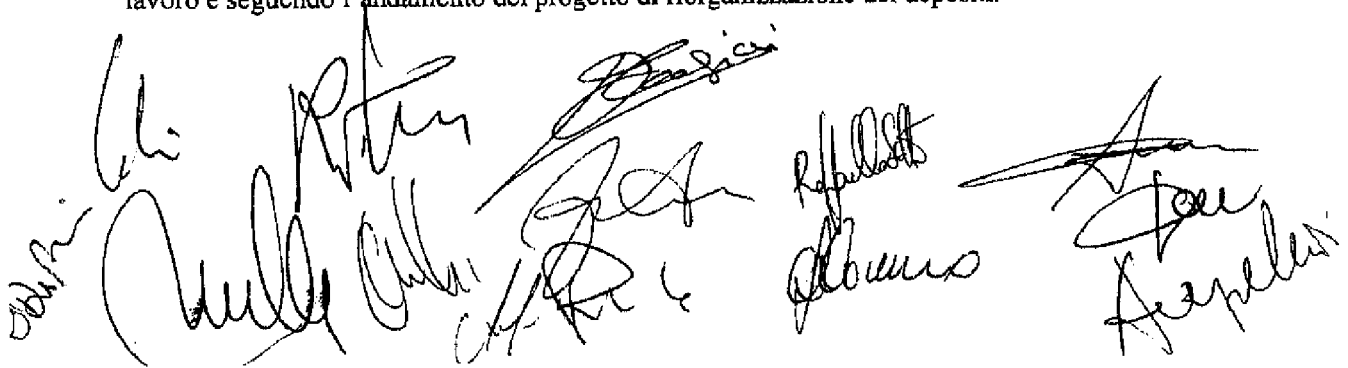
ORARIO

Per rispondere tempestivamente ed efficacemente al mercato ed al fine di ottenere anche effetti positivi sulle opportunità e sulle condizioni di lavoro, si ribadisce l'importanza di individuare soluzioni organizzative e regimi di orario capaci di realizzare gli obiettivi produttivi, conciliando queste esigenze con i diritti fondamentali dei lavoratori e con le loro esigenze di vita, compreso il part-time.

Pertanto è opportuno ricercare le opzioni capaci di adattarsi alle singole realtà produttive rispondenti alle varie necessità su base giornaliera ed annuale tali da consentire la maggior stabilità occupazionale.

L'approfondimento tra le parti delle esigenze operative e dell'individuazione dei migliori orari di lavoro è un tema che, nelle sedi interessate dall'introduzione delle nuove tecnologie, assume un'apprezzabile rilevanza, considerato che l'attività potrà svolgersi in alcuni siti in un arco temporale di circa 16 ore giorno.

Le analisi e la contrattazione saranno svolte, sito per sito, considerando i rispettivi volumi di lavoro e seguendo l'andamento del progetto di riorganizzazione dei depositi.



Le parti esamineranno nel corso del 2007 la possibilità di armonizzare le diverse prestazioni di lavoro (36 e 40 ore settimanali) per consentire la migliore programmazione e gestione degli orari nei siti che opereranno con doppi turni.

FORMAZIONE

La formazione è un'opportunità per il lavoratore ma lo è anche per determinare l'efficacia competitiva dell'organizzazione aziendale al fine del conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'evoluzione dell'organizzazione e della tecnologia aziendale richiede continuità nella formazione professionale e culturale dei lavoratori.

Le attività realizzate, oltre a quelle obbligatorie per legge, sono state orientate sia all'acquisizione di conoscenze tecniche e professionali, sia alla gestione delle relazioni, dei comportamenti, della comunicazione, delle lingue, etc.

E' interesse della società continuare ad utilizzare la leva della formazione che dovrà contribuire all'aggiornamento ed accrescimento delle conoscenze del personale per consentire agli stessi di svolgere al meglio la propria attività, tecnica e/o amministrativa.

Per le attività future saranno definiti programmi che coinvolgeranno tutte le figure professionali in quanto interessate al processo di riorganizzazione.

La formazione sarà, pertanto, finalizzata allo sviluppo delle professionalità richieste, coerenti con le posizioni lavorative occupate e con l'evolvere dell'attività e dell'organizzazione stessa.

Più in generale, le iniziative formative da avviare saranno rivolte ad acquisire ed accrescere le conoscenze richieste dalla posizione lavorativa, con una crescita quindi dell'aspetto professionale

Tuttavia, come già in passato, nell'ambito dell'attività formativa erogata, saranno inserite sessioni di più ampio spettro culturale in grado di garantire una integrazione rilevante alla parte professionale.

Tenuto conto dell'importanza dell'attività della RSU anche nel contesto produttivo aziendale, le Parti convengono di programmare una specifica formazione per i delegati sui temi relativi alla normativa generale del lavoro, la sicurezza, la struttura organizzativa e gestionale dell'azienda.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Raffaello", "Pellegrino", and "Angelo".]

SVILUPPO E OCCUPAZIONE

Nel primo semestre di ogni anno, si procederà ad uno specifico incontro nel corso del quale la Direzione aziendale illustrerà il consuntivo dell'esercizio dell'anno precedente ed il budget del nuovo anno, i dati di mercato e quelli economici, i progetti di sviluppo, le scelte di politica industriale, gli investimenti previsti ed i conseguenti livelli occupazionali numerici e professionali.

In tale occasione sarà presentato il consuntivo delle attività formative svolte e saranno presentate le linee guida delle attività previste per un esame congiunto tra le parti.

APPALTI

Il modello organizzativo aziendale è omogeneo sul territorio nazionale per tipologia di impianto e/o attività. I servizi esternalizzati sono, pertanto, gli stessi in tutte le sedi e sono coerenti con il modello operativo delle società di logistica.

A fronte di processi di internalizzazione e/o esternalizzazione, presenti o futuri saranno garantite le necessarie ed indispensabili informative e consultazioni a livello locale e nazionale, dove verranno anche esaminate conseguenze ed implicazioni, con particolare attenzione ad ogni tipo di soluzione alternativa che consenta risultati complessivamente analoghi, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli.

L'azienda è impegnata a garantire la rispondenza dei contratti di appalto, in essere e futuri, alle norme ed ai contratti vigenti con particolare riguardo a salute e sicurezza e tutela degli operatori dipendenti da ditte terze.

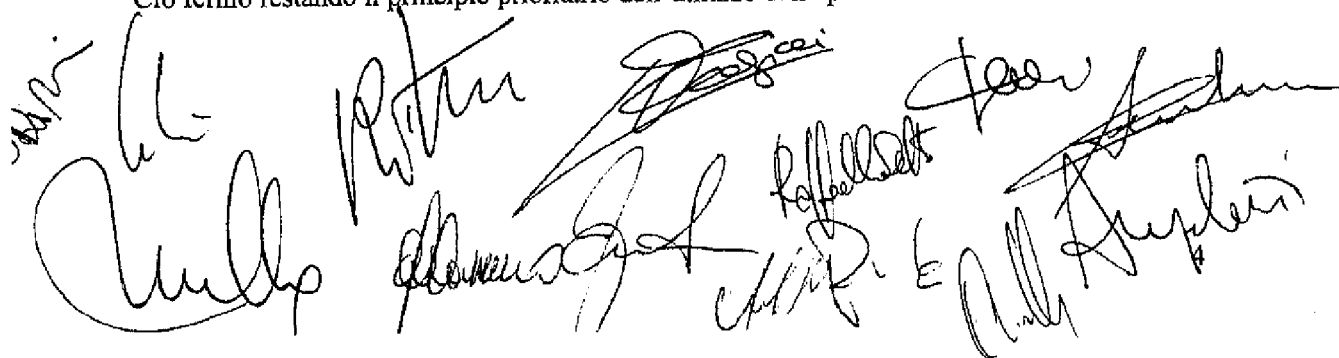
A livello locale le RSU e/o le Strutture Territoriali segnaleranno all'azienda eventuali criticità, sollecitando interventi risolutivi.

Logista assicura, inoltre, il periodico controllo della documentazione delle società di servizio, al fine di accertare il rispetto delle norme del CCNL di lavoro, delle norme previdenziali e fiscali, nonché quelle relative alla sicurezza sul lavoro.

PROFESSIONALITA' E PARI OPPORTUNITA'

Le parti condividono l'esigenza di migliorare le professionalità necessarie allo svolgimento delle proprie attività privilegiando lo sviluppo delle risorse interne e rivolgendosi al mercato del lavoro esterno per la ricerca di quei profili professionali non sviluppabili in azienda e/o caratterizzati da specifici requisiti tecnici e/o ai quali affidare ruoli di responsabilità del business.

Ciò fermo restando il principio prioritario dell'utilizzo delle professionalità interne.



A far data dalla sottoscrizione del presente accordo ai "lavoratori padri" sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito, in occasione della nascita e/o adozione di un figlio, che dovrà essere documentata con le certificazioni previste dalla legge.

La mancata fruizione del permesso nei termini indicati farà decadere il diritto del singolo e non comporterà alcun indennizzo sostitutivo.

La gestione degli adempimenti relativi alle tematiche di sicurezza e igiene del lavoro, unitamente alla tipologia delle attività svolte dal personale, hanno fatto registrare negli anni bassi indici di infortunio.

L'andamento degli infortuni sarà oggetto di verifica annuale tra le Parti.

E', pertanto, opportuno mantenere alta l'attenzione e la sensibilità verso tali aspetti, al fine di prevenire e ridurre i rischi di infortunio sul lavoro.

PREMIO PER OBIETTIVI

[Handwritten signatures and names: "G. Müller", "Robert", "John", "Ref", "Glen", "Angela"]

La situazione aziendale che, nel medio termine, è caratterizzata dalla realizzazione del progetto NOM (New organization Model) non consente al momento di definire correttamente parametri gestionali attendibili.

La prima fase operativa del progetto è, infatti, prevista per l'anno 2008, con estensione progressiva sui singoli siti.

Non è pertanto possibile, al momento, definire parametri operativi da assegnare negli anni futuri come obiettivi realizzabili, poiché ciò sarà possibile solo dopo aver definito adeguatamente gli standard di efficienza e rendimento degli impianti.

L'applicazione del P.O. aziendale nel quadriennio di validità 2007-2010 avrà, pertanto, come riferimento la corretta partecipazione di tutto il personale alla ristrutturazione organizzativa che sarà realizzata, contribuendo ognuno per il proprio ruolo.

Gli obiettivi annuali saranno definiti, per i parametri gestionali, di volta in volta tra le Parti.

A cadenza semestrale si terranno verifiche congiunte sull'evoluzione della realizzazione del progetto.

Tenendo in considerazione la situazione di transizione organizzativa aziendale le Parti hanno definito l'incremento del nuovo premio per obiettivi, valido per il periodo 2007/2010, pari al 5% annuo del valore di base del premio del 2006.

P.O. aziendale nel quadriennio di validità 2007-2010						
valori precedenti	livelli	aumento complessivo	anno 2007	anno 2008	anno 2009	anno 2010
1.924,10	Q/1°S	414,66	2.020,31	2.121,32	2.227,39	2.338,76
1.776,07	1°	382,75	1.864,87	1.958,12	2.056,02	2.158,82
1.560,00	2°	336,19	1.638,00	1.719,90	1.805,90	1.896,19
1.415,75	3°A	305,10	1.486,54	1.560,86	1.638,91	1.720,85
1.415,75	3°	305,10	1.486,54	1.560,86	1.638,91	1.720,85
1.336,40	4°	288,00	1.403,22	1.473,38	1.547,05	1.624,40
1.244,53	5°	268,20	1.306,76	1.372,09	1.440,70	1.512,73

Tali importi annui assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga all'istituto di cui sopra.

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Raffaello", "Pelle", and "Amelino".]

L'erogazione del premio avverrà, di norma, nell'anno successivo al periodo di riferimento, nel mese di febbraio e, comunque, dopo la chiusura del bilancio dell'esercizio dell'anno precedente.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

PREVIDENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'azienda, nelle more della definizione di una polizza sanitaria integrativa che potrà essere definita ed identificata in sede di rinnovo del CCNL di categoria, tenuto conto delle istanze sindacali sulla materia, attiverà una specifica copertura per le spese sanitarie (contributo per visite mediche specialistiche, per "grande intervento chirurgico", per nascita/adozione) a favore dei propri dipendenti che sarà efficace dal 1° gennaio 2008.

Nel periodo intercorrente la definizione a livello Nazionale della Polizza Sanitaria Integrativa di categoria, i relativi costi previsti sono a carico della Logista Italia.

Avranno diritto a tale copertura i coniugi e/o conviventi, i discendenti diretti degli stessi, risultanti dal certificato di stato di famiglia che sarà esibito ai fini dell'iscrizione.

Verrà emanata una specifica procedura aziendale che fornirà tutte le indicazioni necessarie che dovranno essere acquisite per lo scopo.

Per tutti i dipendenti che aderiranno entro il mese di settembre 2007 la copertura sarà attiva dal mese di gennaio 2008.

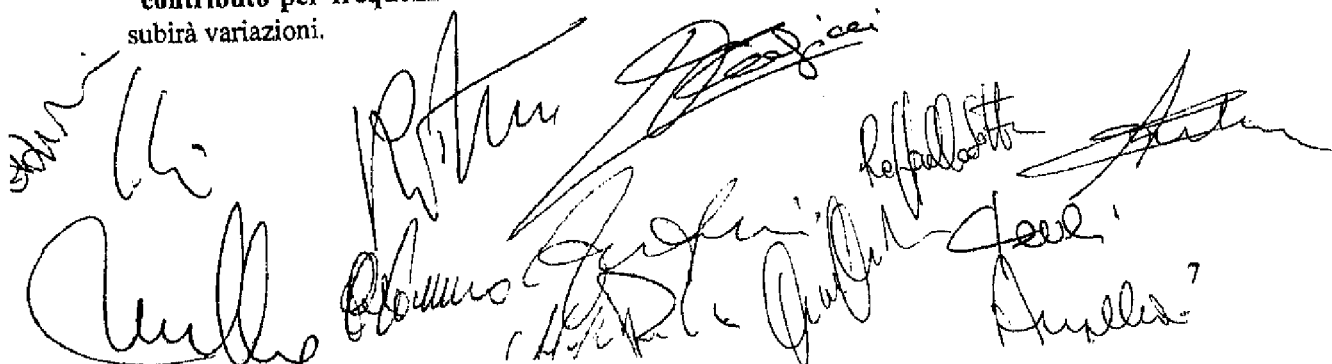
TICKET

Il valore unitario è elevato a € 10,00, con decorrenza luglio 2007

ASILI NIDO

L'azienda, nelle more di una possibile definizione della materia in sede di rinnovo del CCNL di categoria, tenuto conto delle richieste delle Organizzazioni Sindacali, erogherà a titolo di liberalità un contributo di € 100,00 (cento) netti mensili per ogni figlio compreso tra 0 e 3 anni, per i mesi di frequenza dell'asilo nido.

Ove l'evoluzione della normativa fiscale introducesse un'imposizione fiscale sul "contributo per frequenza asili nido" resta inteso tra le Parti che il costo aziendale non subirà variazioni.



L'erogazione del contributo avverrà previa acquisizione da parte dell'azienda della documentazione fiscalmente valida che dovrà essere inviata alla DRU in originale e, pertanto il corrispettivo definito sarà accreditato nel successivo primo mese utile per l'elaborazione del cedolino paga.

Il/i figlio/i dovrà/dovranno risultare dallo stato di famiglia del dipendente.
Il contributo sarà corrisposto a partire dalle spese sostenute dal mese di settembre 2007.

Logista Italia

FLAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

C. Nazionale

[Handwritten signatures and initials for Logista Italia, FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, and C. Nazionale]

[Handwritten signature]