

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 aprile 2014 si sono incontrati a Roma

La Logista Italia SpA, rappresentata dall'Amministratore Delegato Luis Rodriguez e dal Direttore Risorse Umane, Gaia Degli Esposti

e

La FLAI CGIL rappresentata da Marco Gentile e da Antonella Furgiele

La FAI CISL rappresentata da Roberto Vicentini e da Antonio Chiesa

La UILA UIL rappresenta da Pietro Pellegrini e da Antonio Mattei

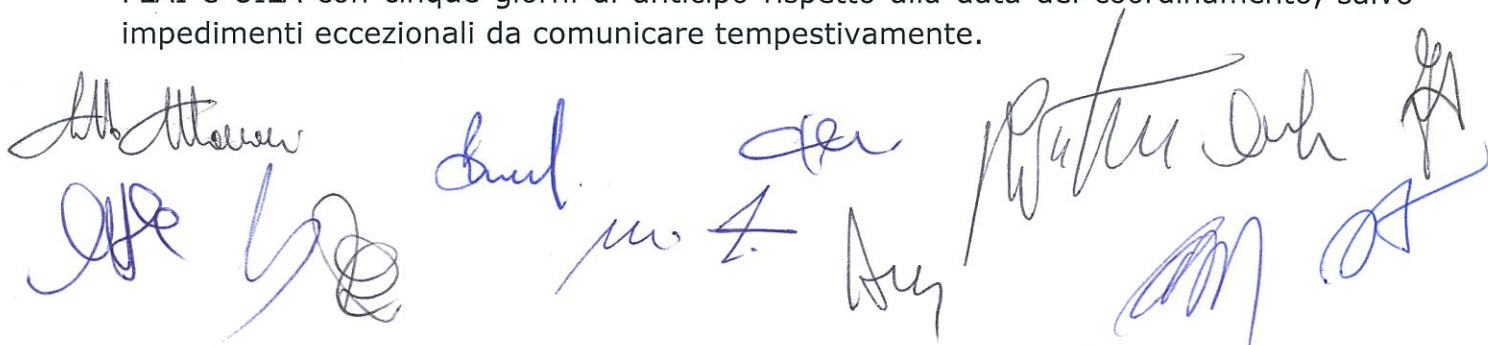
Congiuntamente alle strutture territoriali di FAI FLAI e UILA (RSU e Coordinamento Territoriale)

PREMESSA

In data 21 luglio 2011 è stato rinnovato il contratto integrativo aziendale con l'obiettivo di assicurare una corretta gestione delle relazioni industriali, sostenere lo sviluppo occupazionale dell'azienda e valorizzare le professionalità dei lavoratori. Durante il periodo di validità del rinnovo (2011/2013), il contratto ha confermato di essere un valido ed efficace strumento di dialogo e di sviluppo interno. Volendo proseguire sulla strada fin qui intrapresa, ed alla luce della scadenza del contratto stesso, avvenuta in data 31/12/2013, le Parti si sono incontrate e ne hanno approfonditamente discusso i contenuti del secondo rinnovo. Alla luce di tali incontri, il precedente contratto viene dunque rinnovato e confermato, come segue.

Relazioni industriali

Ribadendo l'importanza rivestita dalle relazioni industriali nel promuovere e sviluppare pratiche orientate al confronto tra le parti, al fine di perseguire obiettivi condivisi di valorizzazione delle professionalità e di miglioramento delle condizioni di lavoro, si conferma l'impianto elaborato nei precedenti accordi del 29 maggio 2007 e del 21 luglio 2011, la relativa composizione del coordinamento, le funzioni e le prerogative attribuite ai coordinatori territoriali di quei siti che presentino organici inferiori alle 15 unità. Si confermano a livello di coordinamento nazionale i due incontri di informazione ed esame congiunto da svolgersi con cadenza semestrale e si conviene che la relativa documentazione aziendale verrà fornita alle segreterie nazionali di FAI, FLAI e UILA con cinque giorni di anticipo rispetto alla data del coordinamento, salvo impedimenti eccezionali da comunicare tempestivamente.



Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Le Parti concordano sul principio che tutela della salute, sicurezza sul lavoro e relative strategie di prevenzione devono necessariamente rappresentare tematiche prioritarie sulle quali mantenere alta l'attenzione e costante l'impegno.

A tal fine vanno definiti momenti di confronto locale tra azienda e RSU/RLS di ciascuna unità che, partendo dalle indicazioni contenute nel registro infortuni e nel Documento Valutazione dei Rischi (DVR), permettano di analizzare e confrontarsi sulle iniziative intraprese e sulle procedure da adottare per agire sulle cause, eliminando i potenziali fattori di rischio.

Borse studio

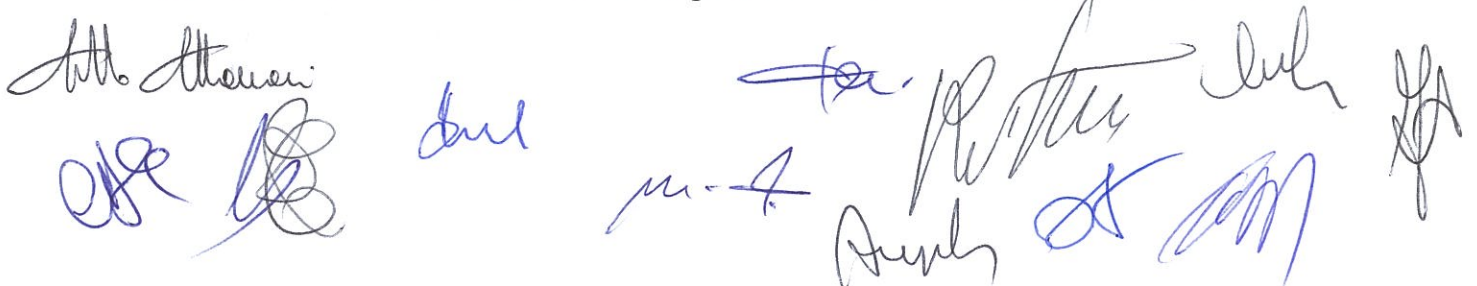
Al fine di contribuire alle spese sostenute in tema di istruzione dei figli dei dipendenti, accanto all'attuale contributo per la frequenza per asili nido, viene introdotta l'erogazione di una somma una tantum a titolo di borsa di studio pari ad euro 300,00 per ciascun figlio di dipendente che consegua la licenza di scuola media (scuola secondaria di primo grado) con votazione pari o superiore ad 8 (otto). Tale importo verrà erogato, a seguito di presentazione di apposita certificazione, al genitore richiedente nel mese di settembre dell'anno di conseguimento della licenza, al fine di supportare le spese relative al successivo ordine scolastico (liceo o istituto professionale). A tal fine il dipendente dovrà presentare certificazione relativa sia alla votazione conseguita che all'iscrizione alla scuola di grado superiore. L'una tantum borsa di studio avrà decorrenza a far data dalle licenze conseguite nell'anno scolastico 2013/2014.

Tale somma è esclusa dalla base imponibile previdenziale e fiscale ai sensi della lett. fbis del comma 2 dell'art. 51 del Tuir e verrà pertanto erogata come netta in busta paga. Resta inteso che laddove la normativa introducesse un'imposizione fiscale sul "contributo per borse di studio" il costo aziendale non subirà variazioni, restando la stessa imposizione a carico del singolo dipendente.

Formazione e sviluppo professionale

Le Parti concordano nel ribadire la centralità della formazione del personale, indispensabile strumento per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori e per lo sviluppo ed il consolidamento dell'impresa. Le attività formative hanno la sfidante finalità di migliorare la preparazione dei lavoratori valorizzando e aumentandone la professionalità, in modo da rispondere tempestivamente alle esigenze del mercato ed ai cambiamenti dei modelli organizzativi.

In tale contesto si conferma l'importanza di un dialogo continuo tra azienda e lavoratori sulla tematica e si rimanda ad uno specifico incontro annuale di confronto sul tema, da svolgersi nel primo trimestre dell'anno in ciascuna unità. Durante tale incontro l'azienda illustrerà i principali interventi formativi pianificati e raccoglierà i suggerimenti e le proposte delle RSU e dei Coordinatori Territoriale, valutando assieme anche i risultati degli interventi relativi all'anno trascorso.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive.

Politiche di genere, conciliazione dei tempi di vita e pari opportunità

Le Parti condividono che le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e le politiche di genere rivestono una sempre maggiore importanza e centralità nella vita delle aziende. A tal proposito concordano quindi nel definire assieme un "pacchetto" di misure volte a migliorare ed aumentare la flessibilità sul lavoro, con particolare riguardo alla centralità e tutela del nucleo familiare del dipendente. Nel dettaglio vengono previsti ed implementati nuovi strumenti di supporto alla gestione della vita personale e familiare come da elenco che segue:

- viene retribuito a carico azienda, il primo dei 9 giorni di permesso concessi per le malattie del figlio dai 3 ai 9 anni, dietro presentazione di apposito certificato medico
- viene riconosciuto un ulteriore giorno di permesso retribuito al padre in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo, oltre a quello attualmente previsto dalla legge, dietro presentazione di apposita certificazione.
- vengono previsti percorsi formativi ad hoc finalizzati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo i periodi di congedo parentale e di astensione dal lavoro per maternità/paternità o per patologie di lungo corso. Tali percorsi avranno ad oggetto sia conoscenze di tipo informatico legate ad eventuali nuovi programmi e/aggiornamenti dei software utilizzati, sia specifiche conoscenze eventualmente legate allo sviluppo della mansione ricoperta, da definire di volta in volta.
- i genitori che debbano inserire al nido il proprio figlio/a, potranno usufruire per il primo anno di un totale di 10 ore complessive di flessibilità in entrata da effettuarsi nelle prime due settimane di inserimento stesso, mentre per il secondo anno di nido il totale di ore di flessibilità in entrata sarà di 5 ore complessive sempre in un arco temporale di massimo due settimane. Tale fruizione sarà subordinata alla presentazione preventiva di apposita attestazione del nido stesso che certifichi il periodo di inserimento ed i relativi orari. Giornalmente tale flessibilità non potrà superare il limite di 1,5 ore (in aggiunta alla flessibilità già valevole per l'orario di ingresso in ciascuna unità). Le ore in meno effettuate in entrata andranno recuperate nella settimana stessa di fruizione, pena la riclassificazione delle stesse come ROL. Nulla sarà dovuto a partire dal terzo anno di nido o per l'inserimento nella scuola materna.
- vengono introdotte 12 ore di permesso retribuito all'anno per visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici per ciascun dipendente. Tali permessi saranno subordinati alla presentazione successiva di apposita certificazione su carta intestata del medico specialistico o della struttura medica con indicazione del giorno e dell'ora della visita effettuata. Non saranno accettati certificati rilasciati da medici generici e di famiglia, restando il permesso legato alle sole visite effettuate da medici specializzati (oculista, dentista, ecc) e/o per accertamenti diagnostici. Le ore di permesso saranno conteggiate tenendo conto di tutta la durata dell'assenza dal lavoro, compreso il tempo di spostamento necessario. Tali 12 ore saranno fruibili in permessi multipli di 15 minuti.

Per il solo 2014 tali permessi saranno riparametrati in relazione ai mesi dalla firma del contratto al 31/12/2014.

Resta inteso che ove l'evoluzione della normativa nazionale e/o contrattuale di settore introducesse permessi o flessibilità analoghi a quelli sopra riportati, gli stessi si intenderebbero assorbiti dalla normativa stessa, non andando ad incrementarsi ulteriormente.



Premio per obiettivi

Il sistema sin qui utilizzato, seppur efficace negli anni passati, necessita di una revisione dei parametri definiti, per essere allineato alle mutate specifiche organizzative e strutturali dell'azienda. Dopo ampia e approfondita discussione le Parti sono dunque addivenute alla decisione di definire i nuovi parametri per l'anno in corso (2013/2014) come segue:

1. Conferma del 50% del premio legato al raggiungimento dell'Ebit (come da Budget) pari ad Euro 51.821 €/000 ed identico per tutti i lavoratori
2. 30% del premio legato al raggiungimento di due distinti parametri di produttività, entrambi con un peso pari ciascuno al 15% del totale. Tali parametri vengono definiti come segue:
 - a. Produttività di picking (scatole di picking terminate per ora) differente per ciascuna unità produttiva e pari a:

	Scatole / ora
Plant	Target 100%
Tortona/Torino	480
Anagni	530
Bologna	480
Napoli	400
Catania	200
Bari	200
Cagliari	65
Crotone	65
TOTALE SEDE	2420

Metodo di calcolo per singolo deposito:

Con frequenza mensile verranno estratti i dati di produzione giornaliera (scatole/ora); eventuali anomalie importanti dovute a cause di forza maggiore non imputabili a Logista Italia verranno depurate dal calcolo.

Ore Lavorate = per ogni giornata, è il numero delle ore in cui c'è stata produzione escludendo le 3 ore più basse nella giornata (avvio, pausa, coda di lavoro).

Produzione = somma di tutte le scatole terminate nell'ambito delle Ore Lavorate.

Produttività = Produzione/Ore Lavorate.

I valori annuali di Ore Lavorate e Produzione saranno il cumulo dei loro valori mensili che vanno dal 01/04/2014 al 30/09/2014.

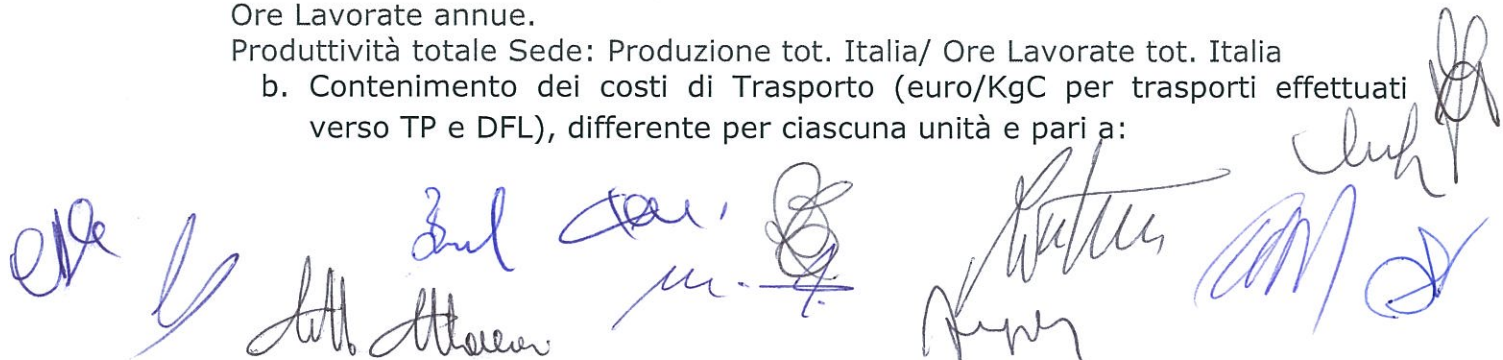
Metodo di calcolo per la sede:

Ore Lavorate tot. Italia = Σ Ore Lavorate annue dei singoli depositi.

Produzione tot. Italia = Σ scatole terminate da tutti i depositi nell'ambito delle Ore Lavorate annue.

Produttività totale Sede: Produzione tot. Italia/ Ore Lavorate tot. Italia

- b. Contenimento dei costi di Trasporto (euro/KgC per trasporti effettuati verso TP e DFL), differente per ciascuna unità e pari a:



€/KgC Trasporto	
Plant	Target
Tortona/Torino	€ 0,079
Anagni	€ 0,085
Bologna	€ 0,102
Napoli	€ 0,051
Catania	€ 0,089
Bari	€ 0,077
Cagliari	€ 0,099
Crotone	€ 0,089
Sede	€ 0,082

Metodo di calcolo per singolo deposito:

Con frequenza mensile verranno analizzati i costi dei trasporti effettuati
Costo Trasporto = valore fornito da Controllo di Gestione relativo ai costi dei trasporti effettuati con esclusione del costo dei trasporti fuori standard

KgC Trasportati = KgC usciti dal DFT/DFC verso TP e DFL

€/KgC Trasporto = Costo Trasporto/KgC Trasportati

I valori annuali di Costo Trasporto e KgC Trasportati sono il cumulo dei loro valori mensili che vanno da 01/04/2014 al 30/09/2014

Metodo di calcolo per la sede:

Costo Trasporto tot. Italia = Σ Costo Trasporto dei singoli depositi

KgC Trasportati tot. Italia = Σ KgC Trasportati dai singoli depositi

€/KgC Trasporto tot. Italia = Σ Costo Trasporto dei singoli depositi / Σ KgC Trasportati dai singoli depositi

3. 20% del premio legato al livello di servizio percepito dai tabaccai (percentuale di errori di approntamento negli ordini per i tabaccai), differente per ciascuna unità e pari a:

	% Errori approntamento/ordini
Tortona/Torino	0,56
Napoli	0,55
Bari	0,23
Bologna	0,43
Cagliari	0,18
Catania	0,15
Anagni	0,90
Crotone	0,12
TOTALE Sede	0,53

Metodo di calcolo per singolo deposito:

Con frequenza mensile verranno analizzati i dati di errori di approntamento

Errori Approntamento = valore mensile degli errori di approntamento

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Fatture Emesse = numero di fatture emesse per ordini di rivendita preparati dal deposito

% Errori Approntamento = Errori Approntamento/Fatture Emesse

I valori annuali di Errori Approntamento e Fatture Emesse sono il cumulo dei loro valori mensili dal 01/04/2014 al 30/09/2014

Metodo di calcolo per la sede:

Errori Approntamento tot. Italia = $\sum$ Errori Approntamento dei singoli depositi

Fatture Emesse tot. Italia = $\sum$ Fatture Emesse relative ai singoli depositi

% Errori Approntamento Riconosciuti tot. Italia = $\sum$ Errori Approntamento dei singoli depositi / $\sum$ Fatture Emesse relative ai singoli depositi

Resta inteso che tali parametri ed i relativi valori saranno validi solo per l'anno fiscale in corso (2013/2014) e verranno ridiscussi per eventuale conferma o modifica nel biennio successivo di valenza del presente contratto.

Si è inoltre convenuto che il pagamento di ciascun parametro avverrà a partire da un raggiungimento pari almeno al 80% del totale, mentre sotto tale soglia non verrà erogato alcun importo. L'importo relativo a ciascun parametro sarà dunque riparametrato al raggiungimento effettuato (sempre se superiore al 80%).

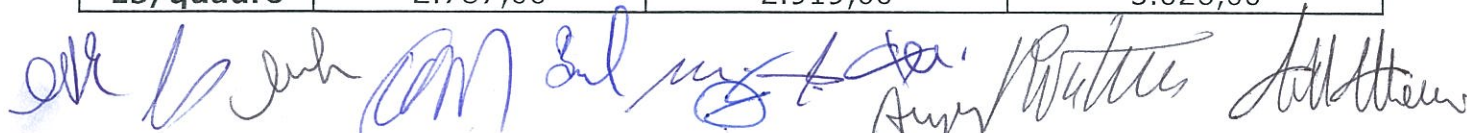
Le parti, vista la novità introdotta, concordato nel fissare un ulteriore incontro in corso d'anno per verificare l'andamento dei parametri e introdurre, in presenza di cause di forza maggiore o comunque imprevedibili e non dipendenti da Logista Italia, se necessario, dei correttivi.

L'importo del premio viene fissato, per il triennio 2014/2016, come segue:

livello	premio anno 2014	premio anno 2015	premio anno 2016
5	1.789,00	1.864,00	1.920,00
4	1.922,00	1.997,00	2.060,00
3/3a	2.040,00	2.125,00	2.190,00
2	2.247,00	2.337,00	2.410,00
1	2.549,00	2.649,00	2.730,00
1s/quadro	2.761,00	2.871,00	2.960,00

Con l'intento di riconoscere un' indennità supplementare ai dipendenti che lavorano su "fasce orarie ad alto impatto", le Parti stabiliscono che a questi ultimi venga accordata una diversa tabella economica, per il triennio 2014/2016, come segue:

livello	premio anno 2014	premio anno 2015	premio anno 2016
5	1.806,00	1.896,00	1.963,00
4	1.940,00	2.030,00	2.106,00
3/3a	2.060,00	2.162,00	2.240,00
2	2.269,00	2.377,00	2.465,00
1	2.573,00	2.693,00	2.790,00
1s/quadro	2.787,00	2.919,00	3.026,00



Ai fini di quanto sopra, si intendono per dipendenti che lavorano su "fasce orarie ad alto impatto" quelli che sono stati inseriti in un orario di lavoro suddiviso in due o più fasce orarie settimanali alternate che hanno una differenza minima oraria almeno pari a 4 ore tra l'inizio della prima fascia settimanale e quello dell'ultima.

Resta inteso che tali importi maggiorati si applicano solo ed esclusivamente ai dipendenti che abbiano lavorato in tali fasce orarie ad alto impatto per un periodo almeno pari o superiore a sei mesi nell'anno fiscale di riferimento.

Gli importi annui di entrambe le tabelle 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 omnicomprensivo, tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Come già stabilito in passato l'erogazione del premio avverrà nel mese di gennaio successivo alla chiusura dell'anno fiscale al quale i parametri sono stati riferiti, ferma restando la preventiva chiusura del bilancio dell'esercizio precedente.

DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo ha efficacia triennale, ossia fino al 31/12/2016.

Per tutto quanto non espressamente modificato, si fa riferimento all'accordo del 29/05/2007 ed al successivo rinnovo del 21/07/2011, che si intendono parti integranti del presente verbale.

Logista Italia



FLAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

RSU e Coordinamento Nazionale

