

ACCORDO AZIENDALE

ipotesi

Manifatture Sigaro Toscano ®

Il 5 giugno 2007, si sono incontrati, in Roma Via Trebbia 5,

la S.r.l. Manifatture Sigaro Toscano ® nella persona dei Sigg. Andrea Marazzi, Ferruccio Raule, Simone D'Auria, Massimo Rugani, assistiti da Giorgio Sandulli

e le RSU elette nelle unità produttive degli stabilimenti di Cava e Lucca, in rappresentanza dei lavoratori dipendenti, assistite da

FAI - CISL, nella persona del Sig. Armando Savignano e del Sig. Stefano Faiotto

FLAI - CGIL, nella persona del Sig. Ettore Ronconi

UILA - UIL, nella persona del Sig. Pietro Pellegrini e della Sig.ra Raffaella Sette

nonché dalle rispettive Organizzazioni territoriali

per negoziare il seguente contratto aziendale

PREMESSA

Nel corso del mese di luglio 2006, il Gruppo SECI ha perfezionato l'acquisto del ramo d'azienda relativo alla produzione e commercializzazione del sigaro TOSCANO®, sigaretti, e tabacchi per pipa, mediante l'acquisizione delle quote della neo costituita Manifatture Sigaro TOSCANO ® S.r.l., alla quale era stato in precedenza conferito detto ramo d'azienda.

Il presente accordo aziendale è, dunque, il primo contratto collettivo aziendale finalizzato alla disciplina di importanti istituti contrattuali, tra cui un Premio per obiettivi orientato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione (ai sensi degli art. 6 e 55 del ccnl industria alimentare del 14 luglio 2003).

La presente intesa si inserisce, dunque, nell'ambito delle relazioni industriali quali definite e disciplinate dagli accordi nazionali vigenti (accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e ccnl dell'industria alimentare) sia per quanto riguarda la vigenza del presente contratto sia per la ripartizione delle competenze tra i diversi livelli negoziali.

Ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente, le Parti concordano quanto segue.

A collection of handwritten signatures in black ink, representing the various parties mentioned in the text above, including the company representatives and the union representatives.

- Conferma avvenuta individuazione parametri di produttività (PPO) per sito/reparto
- Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover
- Illustrazione trend occupazionali
- Analisi delle eventuali questioni inerenti la sicurezza sul lavoro
- Presentazione obiettivi dei volumi di produzione dell'anno
- Verifica degli andamenti aggregati ed articolati delle assenze, volta ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle stesse, così da individuare misure di intervento preventive e/o correttive in caso di indici anomali o equivoci e rimuovere il fenomeno

Nel secondo incontro

- Presentazione dati andamento della produzione dell'anno corrente
- Presentazione prospettive per l'anno successivo
- Presentazione degli investimenti in corso con specifica evidenza ai miglioramenti degli aspetti inerenti la sicurezza
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover
- Situazione trend occupazionali

A livello di sito, saranno svolti gli ulteriori approfondimenti e confronti che dovessero essere ritenuti necessari

A tali incontri (di approfondimento e di focalizzazione), su richiesta delle RSU, parteciperanno anche le OO.SS. territoriali.

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che la formazione è fondamentale fattore di crescita e sostegno nell'evoluzione delle attività aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità.

L'azienda si impegna a sviluppare su percorsi formativi che siano focalizzati su attività di training sempre di maggiore qualità, sul continuo sviluppo delle competenze sia aziendali che professionali nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite.

Nei prossimi anni la Società investirà sullo sviluppo delle Risorse interne creando percorsi gestionali mirati a rispondere in maniera sempre più tempestiva ed efficace alle esigenze di ricoprire professionalità consolidate o innovative funzionali alla propria organizzazione.

[Area con firme e iniziali: VD, RS, CB, 3, AH]

L'unicità dell'esperienza produttiva del Sigaro TOSCANO ® pone l'esigenza di sviluppare percorsi formativi ad hoc, almeno per la parte tecnologica e professionale. La difficoltà di reperire nell'offerta formativa del mercato prodotti che possano soddisfare le necessità riscontrate nei reparti produttivi, ad eccezione dei corsi teorico pratici delle aziende produttrici di macchinari-impianti, costringe a sviluppare un polmone formativo endogeno in cui raccogliere, catalogare e diffondere le esperienze dei singoli in maniera continua.

Suscitare l'interesse e la creatività, innestate su una buona preparazione di base, consentono un più competitivo rapporto con le problematiche incontrate sul campo, con, ad esempio, attivazione di esperienze formative interne (c.d. workshop) nate da occasioni pratiche e trasformate in sessioni di studio; ciò anche al fine di favorire la crescita professionale dei lavoratori: saper stare in azienda, saper comunicare, individuare responsabilità e ruoli, riuscire a coinvolgere e a coinvolgersi fanno del clima aziendale un ambiente positivo nel quale lavorare e dare il massimo.

Anche l'abbattimento del numero di incidenti sul lavoro, la riduzione dell'esposizione a rischi generici e specifici, ottenuto con la consapevolezza, l'informazione e la cultura della prevenzione, diffusa tramite l'RSPP e RLS aziendali, costantemente aggiornati per mezzo di percorsi formativi specialistici (legge 626), nonché per mezzo della partecipazione ai corsi specifici, fanno dell'esperienza industriale una realtà vincente.

Lo sviluppo di un progetto formativo di ampio respiro non può che passare attraverso una preventiva e strutturata

- Analisi dei fabbisogni formativi
- Progettazione del piano di formazione,
- Definizione dei programmi

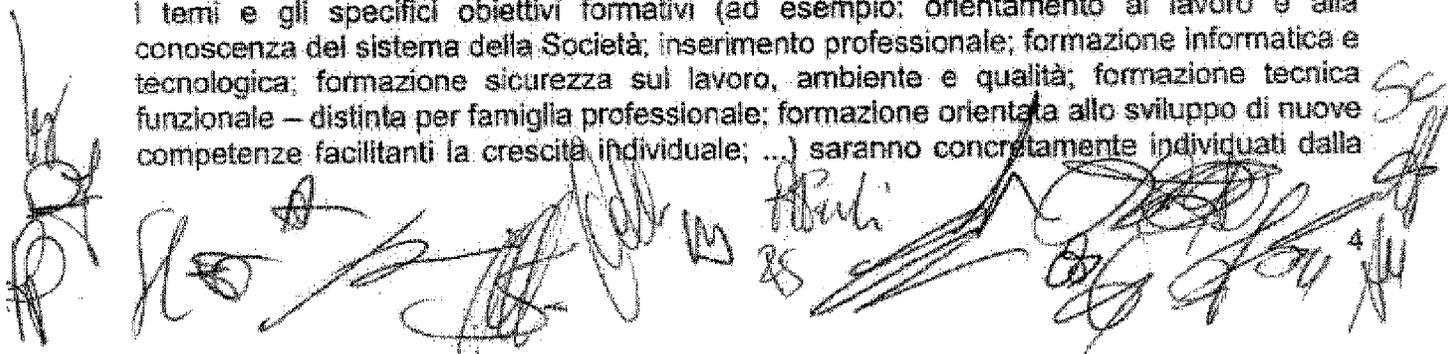
Scelta dei modelli e delle tipologie formative verranno calibrate su

- Fonti finanziarie interne specificamente budgettizzate
- Forme di finanziamento agevolato reperibili anche in riferimento al territorio (es. por, pip...)
- Sgravi fiscali e contributivi
- Impegno congiunto di sindacati e azienda.

Nel confronto con la RSU di Sito l'azienda presenterà piani formativi (anche pluriennali) che prevedano il progressivo coinvolgimento della forza lavoro in ragione delle necessità evidenziate anche dalla stessa RSU.

L'insieme del personale sarà via-via coinvolto in percorsi formativi personalizzati e/o di reparto con gli strumenti e le metodologie ritenuti più adeguati (formazione d'aula, training on the job, job rotation, ...) e che permettano di accrescere la polifunzionalità, la versatilità e la flessibilità lavorativa.

I temi e gli specifici obiettivi formativi (ad esempio: orientamento al lavoro e alla conoscenza del sistema della Società; inserimento professionale; formazione informatica e tecnologica; formazione sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità; formazione tecnica funzionale - distinta per famiglia professionale; formazione orientata allo sviluppo di nuove competenze facilitanti la crescita individuale; ...) saranno concretamente individuati dalla

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are overlapping and vary in style, including some that appear to be initials or short names. There is a small 'Sc' written at the top right of this section.

parti con il fine di creare specifiche competenze organizzative e percorsi funzionali di inserimento professionale.

L'impresa si attiverà, con il sostegno delle organizzazioni sindacali per l'utilizzo mirato dei fondi all'uopo previsti.

Saranno previsti affiancamenti / formazione per facilitare, in caso di variazioni nella organizzazione del lavoro o nella attività svolta, il rientro dalle lunghe assenze.

L'accesso a percorsi formativi individuati congiuntamente con le RSU - eventualmente anche finanziati con risorse esterne - potrà prevedere il parziale utilizzo delle ore di ROL o la parziale organizzazione al di fuori degli orari di lavoro.

SPERIMENTAZIONE E RICERCA

L'Azienda conferma la volontà di proseguire nelle azioni già programmate ed intraprese, volte a migliorare la resa agricola e la capacità produttiva della filiera.

A tale riguardo promuove attività di sperimentazione in materia di miglioramento genetico, fertirrigazione, raccolta meccanizzata, automatizzazione dei locali di cura, utilizzazione di tutte le parti della pianta nonché di quegli elementi che attualmente costituiscono rifiuto.

L'Azienda conferma l'obiettivo dell'innalzamento degli standards qualitativi del prodotto. Promuove e svolge attività di razionalizzazione del sistema di controllo qualità e di auditing interno, con assegnazione di risorse specifiche e di professionalità adeguate.

Conferma la Customer Satisfaction come primario obiettivo Aziendale

Promuove e gestisce feedback provenienti da test su campioni, dalla relazione diretta con la clientela, dalla gestione dei reclami dal mercato, individuando in essi opportunità di miglioramento e sviluppo.

L'Azienda promuove la trasparenza in materia di sostanze utilizzate nella preparazione dei propri prodotti e nella determinazione delle caratteristiche del fumo. Rivendica la centralità del proprio ruolo nel settore dei Prodotti da Fumo e considera fondamentale la diretta partecipazione sia agli Enti di categoria, sia agli organismi scientifici e normatori internazionali.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per entrambe le Parti e per tutti i soggetti coinvolti e, conseguentemente, il tema continuerà ad essere oggetto della massima attenzione.

Le Parti riconoscono che già in questo primo anno di nuova gestione è stato profuso un impegno mirato e di particolare rilievo in tale ambito, al fine di migliorare progressivamente ed ulteriormente le condizioni di lavoro.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are initials 'RS' and 'SC'. In the center and right, there are larger, more complex signatures, some of which appear to be 'RS' and 'SC' repeated or combined. The signatures are scattered across the bottom of the page, overlapping the text area.

Coerentemente con le azioni già adottate e programmate, nel rispetto di tutte le normative in materia, l'azienda si impegna ad individuare - di concerto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - eventuali rischi ancora presenti

Periodicamente, i dati relativi all'andamento infortunistico (aggregati per ciascun sito) saranno oggetto di analisi congiunta con il RLS nelle riunioni con le RSU.

OCCUPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sia gli incontri a livello nazionale, già citati, che gli incontri a livello di sito dovranno permettere alle Parti una visione complessiva dei flussi occupazionali, con l'obiettivo di garantire un adeguato soddisfacimento dei bisogni aziendali sotto l'aspetto quantitativo e professionale.

L'impresa si impegna a valorizzare adeguatamente le competenze dei lavoratori a tempo determinato, attribuendo agli stessi - sulla base della professionalità dimostrata ed acquisita e sempre e comunque sulla base delle necessità aziendali - una preferenza nelle nuove assunzioni.

L'organizzazione del lavoro è tesa ad accrescere la produttività complessiva ed individuale anche frutto della valorizzazione della polifunzionalità e della polivalenza lavorativa (anche frutto dei percorsi formativi realizzati congiuntamente).

In tal senso, le Parti individueranno gli strumenti per poter valorizzare le competenze professionali/gestionali dei lavoratori addetti a funzioni di maggiore complessità.

In particolare, l'azienda si rende disponibile a verificare, congiuntamente con le RSU, l'applicabilità di soluzioni innovative che (coerentemente con le disposizioni del ccnl) comportino l'attribuzione di un parametro economico intermedio (tra il quinto ed il quarto livello contrattuale) che coinvolga una parte della forza lavoro.

POLIZZA SANITARIA

L'azienda ha preso atto della esigenza rappresentata dai lavoratori in merito alla definizione di un sistema assicurativo per la copertura dei rischi sanitari.

Una più approfondita analisi della questione è rimessa ad un successivo confronto tra le parti da svolgersi anticipatamente alla prossima tornata contrattuale.

PARI OPPORTUNITÀ

Le parti concordano che ai lavoratori padri sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito coincidente con la nascita del figlio (o l'"entrata in famiglia", in caso di adozione).

A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below, representing the signatories of the agreement.

Le lavoratrici e i lavoratori al rientro, al termine di periodi di assenza prolungata per l'utilizzo dei congedi parentali, saranno destinatari di percorsi formativi mirati ove il processo produttivo cui sono adibiti abbia subito modifiche o variazioni.

Nel rispetto degli eventuali programmi aziendali in merito ad assunzioni a tempo parziale, l'azienda concederà ai lavoratori / lavoratrici, al rientro dai periodi di permesso prima citati, di trasformare il proprio rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo di tempo consensualmente predefinito.

L'azienda, nel confermare l'applicazione della l.n. 125/91, precisa che darà alle RSU tempestiva comunicazione inerente la composizione di genere dei dipendenti corredata di tutte le indicazioni in merito a formazione svolta, livelli, retribuzioni, ...

PREMIO PER OBIETTIVI - SALARIO VARIABILE

Viene istituito un Premio per obiettivi da erogarsi secondo i criteri di seguito illustrati.

Innanzitutto, le parti condividono il principale criterio della variabilità del Premio stesso (anche ai fini dell'applicazione della particolare disciplina previdenziale / contributiva).

La variabilità consegue al raggiungimento o meno degli obiettivi concordemente indicati.

Tutti gli obiettivi devono essere finalizzati a perseguire il miglioramento della produttività e garantire la competitività dell'impresa, motivando i lavoratori individualmente e per reparto.

Il valore base del premio è stabilito per ciascun anno di vigenza contrattuale, e riparametrato per livello di appartenenza, secondo la tabella allegata.

Per una prima quota del Premio (pari al 40% del valore base), l'erogazione o meno è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo "Volume produttivo" come definito a livello nazionale di Coordinamento e precisato più oltre dal presente accordo.

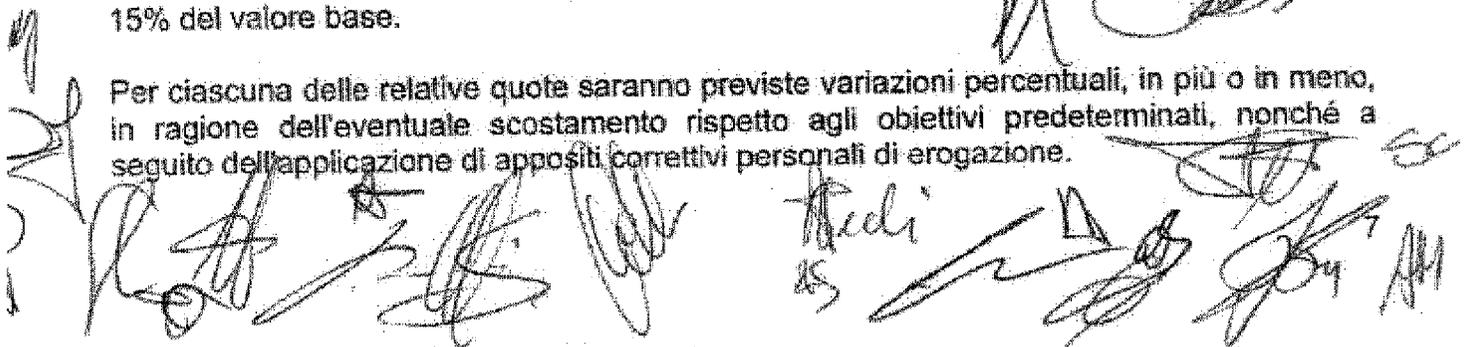
Per la restante parte (pari al 60% del valore base), i criteri per l'erogazione sono demandati ad una successiva, rapida, determinazione a livello di sito, da effettuarsi in applicazione dei seguenti principi.

* Indici di stabilimento

La direzione concorderà con la RSU di ciascun sito produttivo un numero di indici (tendenzialmente quattro) finalizzati, tra l'altro: ad aumentare il grado di partecipazione dei lavoratori incentivandone l'impegno e l'efficienza individuale; a migliorare la qualità del prodotto; ad ottimizzare l'utilizzo del tabacco riducendone gli scarti.

A ciascuno di tali indici sarà collegata una singola quota di Premio, tendenzialmente pari al 15% del valore base.

Per ciascuna delle relative quote saranno previste variazioni percentuali, in più o in meno, in ragione dell'eventuale scostamento rispetto agli obiettivi predeterminati, nonché a seguito dell'applicazione di appositi correttivi personali di erogazione.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several overlapping signatures. In the center, the name 'Medi' is written above the initials 'AS'. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'GON' and another that looks like 'AM'.

Per ciascun indice sarà, quindi, concordato un parametro che permetta di definire un obiettivo da perseguire. In linea di principio, lo scostamento da tale obiettivo comporterà la variazione, in più o in meno, della quota di premio da erogare (in linea di massima nella misura del 10% e del 20%¹).

Per il personale impiegato in sede e presso lo stabilimento di Foiano (o comunque non impiegato nei siti produttivi di Lucca e di Cava), la quota di premio connessa ai parametri di stabilimento (indicativamente riferiti a partecipazione ed efficienza individuale dei lavoratori, qualità del prodotto, riduzione degli scarti) sarà calcolata sulla base della media di quanto erogato a tale titolo nei siti ove si sia dato luogo alla relativa contrattazione con la RSU (ferma restando l'opportunità, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente accordo, di definire intese mirate che individuino specifici indici e criteri di variabilità).

* Indice nazionale

La quota di Premio (pari al 40% del valore base), la cui variabilità è definita e perfezionata con la presente intesa, viene concordemente ricollegata al parametro della produzione.

A tal fine, la produzione viene valutata complessivamente tra i reparti dei siti produttivi e la quota di Premio viene erogata ai lavoratori ivi addetti solo al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per l'erogazione integrale della quota di premio in questione, viene definito il seguente volume produttivo aziendale (incluse le produzioni manuali):

- reparti di confezionamento (comprensivi del reparto di preparazione materia) degli stabilimenti di Cava e Lucca 117 milioni di pezzi (si considerano i sigari lunghi equivalenti)
- più
- reparti di condizionamento degli stabilimenti di Cava e Lucca 135,5 milioni di pezzi (si considerano i sigari che vanno sul mercato)

Per un obiettivo totale pari a 252,5 milioni di pezzi.

Nel caso di mancato raggiungimento del volume indicato non si darà luogo alla erogazione della quota di premio relativa. In tal caso, si costituirà una commissione ristretta e congiunta per esaminare le cause di tale mancato raggiungimento e proporre eventuali interventi correttivi.

* Criteri per la corresponsione

Gli importi determinati in applicazione dei citati principi saranno erogati con le competenze del mese di aprile successivamente alla avvenuta verifica congiunta da effettuarsi con il Coordinamento.

¹ Prendendo a riferimento la quota del 15% del valore base prima ipotizzata, lo scostamento del 20% trasforma tale quota nel 12% o nel 18%, mentre lo scostamento del 10% trasforma tale quota nel 13,5% e nel 16,5%; la quota di RPO ricollegata agli indici di stabilimento, dunque, potrà variare dal 48% al 72% del valore base.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are somewhat stylized and overlapping, covering the bottom third of the page. Some initials are clearly legible, such as 'VA' and 'AB'. There are also some scribbles and marks that appear to be part of the signing process.

Il Premio così quantificato, sarà erogato a tutti i lavoratori dipendenti dalla MST al momento della formale verifica congiunta, i quali abbiano effettivamente lavorato nel corso dell'anno di competenza.

Il Premio verrà corrisposto pro rata (in 12 quote mensili), in ragione del periodo lavorato nel corso dell'anno di competenza, considerandosi come mese lavorato solo la frazione superiore a 15 giorni.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (con l'espressa esclusione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, per cui - salvo annullamento dello stesso - non si provvederà alla erogazione del PPO) nel corso dell'anno di competenza (o comunque prima della verifica congiunta precedentemente citata), MST provvederà ad erogare (pro rata in ragione dei mesi effettivamente lavorati nell'anno) una percentuale del PPO pari a quella erogata a tale titolo l'anno precedente allo stesso lavoratore o in mancanza al reparto cui lo stesso è stato addetto.

I lavoratori part time maturano il diritto al Premio con gli stessi principi appena illustrati, riproporzionato in ragione dell'orario contrattualmente definito.

Il monitoraggio degli andamenti e dell'eventuale scostamento dagli obiettivi individuati, saranno oggetto di verifica quadrimestrale con la RSU di sede anche al fine di valutare possibili interventi correttivi.

* Non incidenza sugli istituti contrattuali e di legge ed altre regole generali

Le somme erogate a titolo di Premio per obiettivi non incidono sugli Istituti di legge e di contratto (tra cui il TFR ed ogni maggiorazione) e non rilevano ai fini dei relativi calcoli, in quanto le Parti al momento della definizione li hanno quantificati considerandoli omnicomprensivi.

Il Premio per obiettivi, concordato con il presente accordo, non si cumula con altri compensi erogati secondo principi di variabilità in ragione del raggiungimento di obiettivi aziendali o di reparto, che si intendono assorbiti.

Le parti concordano che, per l'esatta quantificazione delle somme da erogare si darà luogo ad una verifica congiunta con il coordinamento che riguarderà sia l'andamento degli indici posti a parametro del Premio che il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Roma, 5 giugno 2007

Manifattura Sigaro TOSCANO ®

[Handwritten signatures of the company representatives]
Giorgio Sandella

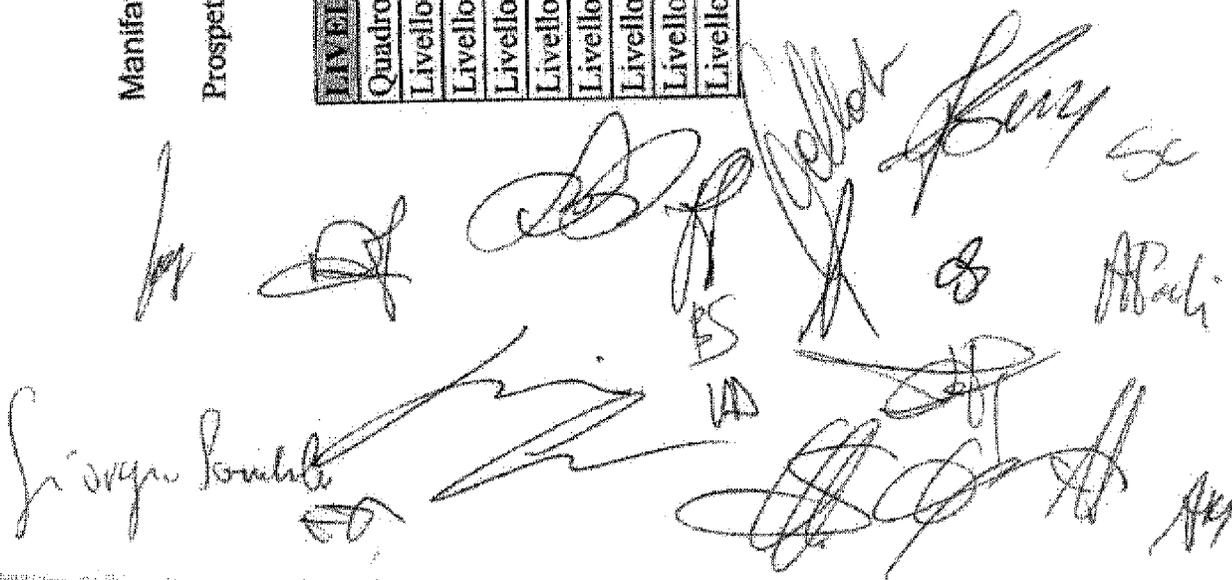
[Handwritten signatures of the company representatives]

RSU
FAI - CISE
FLAI - CGIL
UILA - UIL
[Handwritten signatures of the RSU and unions]

Manifatture Sigaro Toscano ®

Prospetto riepilogativo importo PPO (Valore base)

LIVELLO	2007	2008	2009	2010
Quadro	€ 1.991,44	€ 2.068,41	€ 2.154,99	€ 2.251,20
Livello 1S	€ 1.991,44	€ 2.068,41	€ 2.154,99	€ 2.251,20
Livello 1	€ 1.838,23	€ 1.909,28	€ 1.989,20	€ 2.078,00
Livello 2	€ 1.614,60	€ 1.677,00	€ 1.747,20	€ 1.825,20
Livello 3A	€ 1.468,84	€ 1.529,01	€ 1.596,26	€ 1.670,59
Livello 3	€ 1.468,84	€ 1.529,01	€ 1.596,26	€ 1.670,59
Livello 4	€ 1.389,86	€ 1.449,99	€ 1.516,81	€ 1.590,32
Livello 5	€ 1.294,31	€ 1.350,32	€ 1.412,54	€ 1.480,99
Livello 6	€ 1.227,67	€ 1.280,79	€ 1.339,81	€ 1.404,74



 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Giorgio Lombardi', 'Collor', 'Luis', 'Padi', and others, some with initials like 'S' and 'A'.