

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 luglio 2011 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 Pietro Ruffolo

La FAI CISL rappresentata da Roberto Vicentini e da Antonio Chiesa

La UILA UIL rappresenta da Giuseppe Sorino

Congiuntamente alle strutture territoriali di FAI FLAI e UILA (RSU e C.T.)

PREMESSA

In data 29 maggio 2007 è stato siglato il contratto integrativo aziendale con l'obiettivo di migliorare le relazioni industriali, sostenere lo sviluppo occupazionale nell'ottica di supporto all'assetto complessivo del Gruppo e valorizzare le professionalità aziendali. I primi quattro anni di "vita" del predetto contratto hanno dimostrato la sua importanza e la sua validità e pertanto, essendo lo stesso scaduto il 31/05/2011, le Parti si sono incontrate e ne hanno approfonditamente discusso il rinnovo. Alla luce di tali incontri, il precedente contratto viene dunque rinnovato e confermato, come segue.

Relazioni industriali

Premesso che 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 orientati al confronto, al fine di perseguire obiettivi aziendali condivisi, di valorizzazione delle professionalità e di miglioramento delle condizioni di lavoro, le Parti concordano sull'efficacia del modello sin qui utilizzato che prevede, nella composizione del coordinamento, oltre alle R.S.U, la presenza del rappresentante anche dei siti con meno di 15 unità. L'esperienza passata ha dimostrato l'efficacia di tale strumento, così come previsto nell'accordo del 29/05/2007.

In questa logica, le parti convengono che anche il rappresentante di sito possa richiedere l'incontro annuale all'azienda per affrontare le tematiche espressamente previste dal CCNL.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names in cursive script.

Previdenza integrativa sanitaria

Attualmente l'Azienda ha in essere una polizza di assistenza integrativa valida per tutti gli impiegati e quadri e relativo nucleo familiare, stipulata con Ecomap, sulla base dell'accordo del 29/05/2007. Tale polizza prevede :

1. Rimborso spese sanitarie fino a € 20.000,00 in caso di ricovero con intervento chirurgico
2. Rimborso spese sanitarie fino a € 40.000,00 in caso di ricovero con Grande Intervento Chirurgico
3. Diaria di 60,00 euro al giorno (per un massimo di 15 giorni) in sostituzione del rimborso spese di cui ai punti 2. e 3. che precedono
4. Bonus di € 500,00 per la nascita o l'adozione legale di un figlio
5. Rimborso spese per cinque visite mediche specialistiche l'anno, nella misura del 50% e con il limite di € 100,00 per ciascuna visita
6. Rimborso spese per alta diagnostica fino a € 2.500,00
7. Contributo fino a € 15.000,00 in caso d'infortunio sul lavoro (a seguito di furto o rapina) che sia causa d'invalidità parziale o totale

Con costi interamente a carico azienda e precisamente:

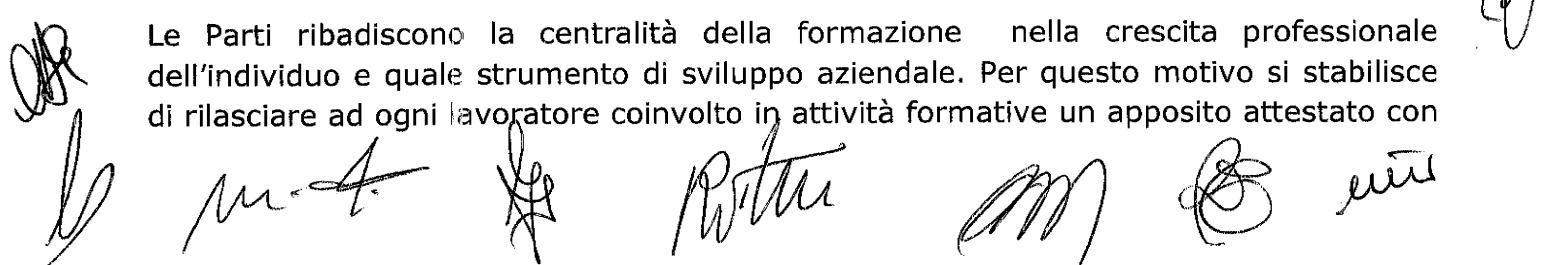
- 50 euro una tantum per iscrizione a dipendente
- 50 euro contributo annuo per dipendente
- 140 euro a componente del nucleo familiare (conviventi inclusi)

Poiché a seguito dell'istituzione del fondo anagrafe sanitaria non è più possibile dedurre fiscalmente i contributi versati ed alla luce della nascente cassa di Assistenza sanitaria prevista dal CCNL Industria Alimentare, le Parti concordano nel rimandare a settembre un incontro di approfondimento nel quale valutare se restare iscritti ad Ecomap o passare alla nuova cassa contrattuale. Ad oggi infatti le condizioni di tale nuova polizza non sono ancora delineate con precisione e non è possibile raffrontare i due sistemi. L'azienda conferma sin d'ora la sua disponibilità , a parità di costi, a valutare la possibilità di stipulare anche una polizza aggiuntiva a integrazione della nuova cassa.

Con riferimento a quanto dovuto da ciascun dipendente in termini di tassazione sul premio a carico azienda versato ad Ecomap per il 2011, l'Azienda , in via del tutto eccezionale, accoglie la richiesta di parte sindacale, di sostenere tale onere, versando un una tantum a copertura di tale importo, in modo da mantenere a zero l'impatto sul dipendente. Resta inteso che dal 2012, qualora si mantenesse l'iscrizione ad Ecomap, tale maggior tassazione sarebbe a carico di ciascun iscritto. I dipendenti saranno informati per tempo di tale nuovo regime fiscale in modo da poter decidere se mantenere o meno la propria adesione.

Formazione e sviluppo professionale

Le Parti ribadiscono la centralità della formazione nella crescita professionale dell'individuo e quale strumento di sviluppo aziendale. Per questo motivo si stabilisce di rilasciare ad ogni lavoratore coinvolto in attività formative un apposito attestato con



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'AR', followed by a smaller signature, then a signature that looks like 'M.A.', a signature that looks like 'P. T...', a signature that looks like 'M.', a signature that looks like 'B.', and finally a signature that looks like 'M.'. There is also a large, stylized signature on the far right that looks like 'B'.

indicazione del corso svolto e della sua durata complessiva. Tali attestati renderanno agevole tenere traccia delle esperienze formative qualificanti effettuate ed arricchiranno il curriculum professionale del lavoratore stesso.

L'azienda, su richiesta delle OO.SS., si impegna inoltre a richiedere alla propria Casa Madre, di ampliare il progetto di informatizzazione amministrativa, prevedendo anche la creazione di un data base individuale, accessibile dal singolo lavoratore, nel quale vengano riportate tutte le esperienze formative effettuate.

Le Parti, nel sottolineare l'importanza del dialogo continuo tra Azienda e lavoratori anche nel campo della formazione, prevedono che la stessa sia oggetto un apposito incontro annuale da svolgersi nel primo trimestre dell'anno, nel quale le OO.SS. verranno informate circa i contenuti dei progetti formativi dell'anno, al fine anche di avanzare proposte e suggerimenti.

Classificazione e professionalità

Premesso che un'efficiente ed efficace struttura organizzativa si realizza anche attraverso un corretto inquadramento dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto previsto dal sistema classificatorio del CCNL, le parti convengono sull'esigenza di un continuo monitoraggio, con le R.S.U. e con il rappresentante di sito, al fine di verificare se, nel corso del tempo e in relazione alle mansioni effettivamente espletate, si fossero realizzati scostamenti d'inquadramento

Orario di lavoro

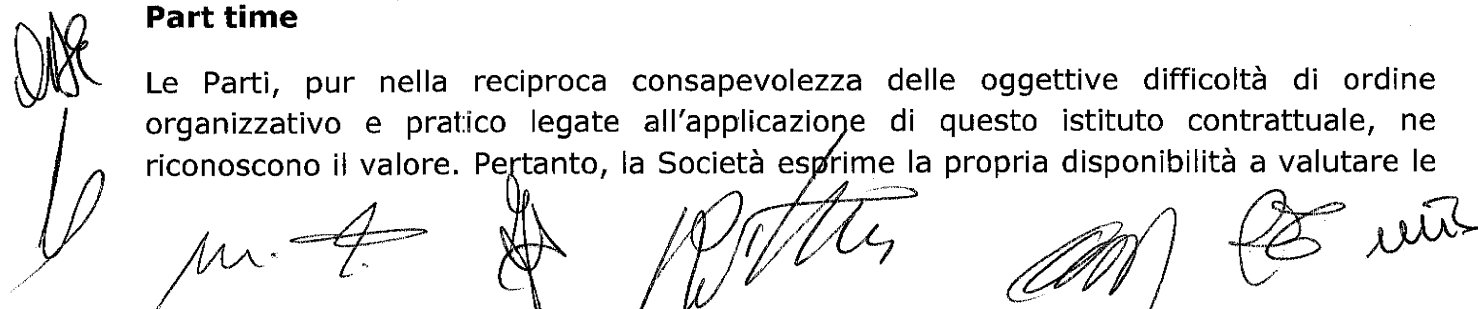
Per rispondere tempestivamente ed efficacemente al mercato ed al fine di ottenere anche effetti positivi sulle opportunità e sulle condizioni di lavoro, si ribadisce l'importanza di individuare soluzioni organizzative e regimi di orario capaci di realizzare gli obiettivi produttivi, conciliando queste esigenze con i diritti fondamentali dei lavoratori e con le loro esigenze di vita, compreso il part-time. Pertanto, laddove si dovesse rendere necessaria la creazione di turni di lavoro che implicassero un significativo mutamento delle fasce orarie oggi esistenti, le parti convengono sull'esigenza di una consultazione preventiva con le R.S.U. o con il rappresentante di sito eventualmente interessato, per l'identificazione di soluzioni di reciproco interesse. Resta fermo il diritto aziendale, laddove il confronto preventivo non producesse un accordo, di modificare tale orario, sempre nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dalla leggi vigenti.

Ex Festività sopresse

Le Parti stabiliscono di dare la possibilità di frazionare ognuna delle 4 giornate di ex festività previste dal vigente CCNL in due gruppi di 4 ore ciascuno di utilizzo giornaliero, al fine di poterle gestire in base alle esigenze del singolo lavoratore.

Part time

Le Parti, pur nella reciproca consapevolezza delle oggettive difficoltà di ordine organizzativo e pratico legate all'applicazione di questo istituto contrattuale, ne riconoscono il valore. Pertanto, la Società esprime la propria disponibilità a valutare le



richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part time per una percentuale massima del 5% della forza lavoro occupata, con particolare riguardo ai lavoratori affetti da gravi patologie che necessitino di terapie salvavita con periodicità frequente. La richiesta di trasformazione dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene richiesta tale riduzione di orario e la relativa percentuale. Laddove la richiesta fosse accolta, il dipendente 15 giorni prima della scadenza del rapporto di lavoro trasformato in part time potrà, previa nuova richiesta e relativa autorizzazione, continuare ad usufruire di tale beneficio.

Lavoratori migranti

Ai lavoratori con distacco transazionale, assunti da agenzie per il lavoro ed occupati presso la Logista Italia, si applicheranno tutte le condizioni di lavoro proprie dei lavoratori italiani così come previsto dal dlgs 72 del 2000.

Premio per obiettivi

Il sistema sin qui utilizzato ha dato buoni risultati ma risulta, oggi, distante dai reali obiettivi dell'azienda che in questi quattro anni di vigenza contrattuale ha subito diverse modifiche strutturali. Per questo le Parti concordano nel rivedere congiuntamente i parametri, nonché nell'istituire una soglia minima di raggiungimento, inferiore al 100%. Visti i tempi ristretti si decide inoltre di lasciare invariati, per l'anno in corso, i parametri esistenti e rimandare al mese di settembre un incontro specifico, volto a definire in dettaglio il nuovo sistema, che avrà una parte generale valida per tutti i siti ed una parte locale legata a parametri della singola unità.

Alla luce della nuova definizione aziendale di anno fiscale, che va ora da ottobre a settembre, si stabilisce inoltre di anticipare l'erogazione del premio dal mese di febbraio a quello di gennaio, sempre ferma restando la preventiva chiusura del bilancio dell'esercizio precedente.

L'importo del premio viene fissato, per il triennio 2011/2013, come segue:

livello	premio anno 2011	premio anno 2012	premio anno 2013
5	1.580,00	1.650,00	1.704,00
4	1.700,00	1.776,00	1.830,00
3/3a	1.800,00	1.880,00	1.940,00
2	1.983,00	2.070,00	2.137,00
1	2.246,00	2.335,00	2.429,00
1s/quadro	2.433,00	2.530,00	2.631,00

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 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.

Ticket

Il valore unitario del buono pasto giornaliero resta fissato a € 10,00.

Nell'ottica di venire incontro alle esigenze personali dei lavoratori in part time si stabilisce inoltre che il diritto al ticket maturerà anche per quei lavoratori con sole 6 ore giornaliere. Per tutti i lavoratori in full time si stabilisce infine che il diritto maturerà a decorrere da 6 ore e 15 minuti di lavoro giornaliero in luogo delle attuali 6 ore e 45 minuti.

Asili Nido

Viene confermato il contributo a titolo di liberalità di 100 euro netti mensili per ogni figlio per i mesi di frequenza dell'asilo nido. Si stabilisce inoltre che tale contributo verrà erogato anche oltre il compimento del terzo anno di vita del figlio stesso ma non oltre il termine dell'anno scolastico in corso al momento di detto compleanno.

Come per il passato, resta inteso che ove l'evoluzione della normativa fiscale introducesse un'imposizione fiscale sul "contributo per frequenza asili nido" il costo aziendale non subirà variazioni, restando la stessa imposizione a carico del singolo dipendente.

DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo ha efficacia triennale, ossia fino al 31/12/2013.

Per tutto quanto non espressamente modificato, si fa riferimento all'accordo del 29/05/2007, che si intende parte integrante del presente verbale.

Logista Italia

FAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

C. Nazionale

