

VERBALE DI ACCORDO

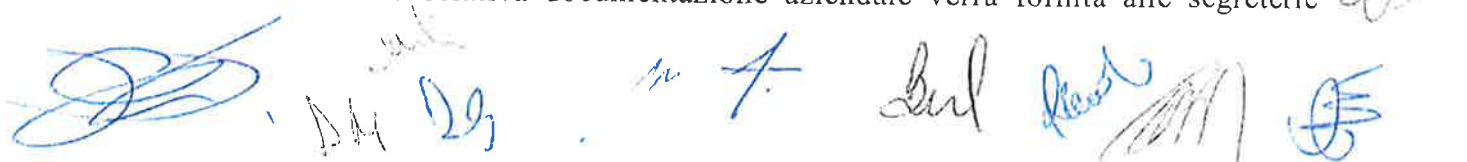
Il giorno 06/02/2019 si sono incontrati a Roma presso la sede dell'azienda la Logista Italia SpA, rappresentata da Luis Egido Galvez, da Juan Jose Guajardo Fajardo e da Francesca Fabi con l'assistenza dell'Avv. Simone Staffa Guidi e la FLAI CGIL rappresentata da Marco BERMANI e Marco GENTILE, la FAI CISL rappresentata da Attilio CORNELLI e Armando SAVIGNANO e la UILA UIL rappresentata da Pietro PELLEGRINI e Antonio MATTEI, congiuntamente alle strutture territoriali di FLAI, FAI e UILA (RSU e Coordinamento Territoriale).

PREMESSA

In data 3 aprile 2014 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 (2014/2016), il contratto ha confermato di essere un valido ed efficace strumento di dialogo e di sviluppo interno ed anche in ragione di ciò le Parti hanno concordato di confermarne la validità anche per gli anni 2017 e 2018. Volendo proseguire sulla strada fin qui intrapresa, ed alla luce della scadenza del contratto stesso in data 31/12/2018, le Parti si sono incontrate ed hanno approfonditamente discusso i contenuti del rinnovo. Alla luce di tali incontri, il precedente contratto viene dunque rinnovato 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, del 21 luglio 2011 e del 3 aprile 2014, 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 un congruo anticipo (di regola 5 giorni) rispetto alla data del coordinamento, salvo impedimenti eccezionali da comunicare tempestivamente.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

A tal fine saranno definiti momenti di confronto locale tra azienda e RSU/RLS di ciascuna unità che, partendo dalle indicazioni contenute nel registro infortuni e nel Documento di 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.

Al fine di garantire il massimo livello di attenzione e coordinamento sulle tematiche relative alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, l'azienda conferma l'impegno a favorire l'organizzazione di una riunione annuale di tutti i rappresentanti dei lavoratori della sicurezza riconoscendo agli stessi o 1 giorno di permesso retribuito in occasione di detta riunione ed assicurando altresì, previa specifica autorizzazione da parte della Direzione Risorse Umane, il rimborso delle eventuali spese di trasferta oppure la possibilità di organizzare la riunione da remoto mettendo a disposizione gli strumenti informatici aziendali.

BORSE DI STUDIO

Al fine di contribuire alle spese sostenute in tema di istruzione dei figli dei dipendenti, viene confermata 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) su 10 (dieci). A far data dall'anno scolastico 2018-2019 tale erogazione verrà riconosciuta anche per ciascun figlio di dipendente che consegua la licenza di scuola superiore (scuola secondaria di secondo grado) con votazione pari o superiore ad 8 (otto) su 10 (dieci). Tale importo verrà erogato, a seguito di presentazione di apposita certificazione, al genitore richiedente, nel mese di settembre dell'anno di conseguimento della licenza. A tal fine il dipendente dovrà presentare certificazione relativa alla votazione conseguita e, in caso di licenza di scuola media, dovrà altresì

presentare la certificazione relativa all'iscrizione alla scuola di grado superiore. L'una tantum borsa di studio per le licenze di scuola superiore avrà decorrenza a far data dalle licenze conseguite nell'anno scolastico 2018/2019.

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 Territoriali, valutando assieme anche i risultati degli interventi relativi all'anno trascorso.

Nel contesto di tale incontro l'azienda illustrerà altresì eventuali iniziative di formazione che si renderà opportuno attivare nei confronti di colleghi che rientrino al lavoro dopo lunghi periodi di assenza al fine di favorirne il più efficace reinserimento ed un adeguato livello di aggiornamento professionale. Si veda al riguardo quanto riportato nel punto successivo del presente accordo.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'Gul Dg', a signature that looks like 'm. A', and a signature that is partially obscured by a circular stamp or mark.

centralità nella vita delle aziende. A tal proposito concordano nel definire 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 10 giorni di permesso concessi per le malattie del figlio dai 3 ai 9 anni, dietro presentazione alla Direzione Risorse Umane di apposito certificato medico;
- a far data dall'anno 2019 verrà riconosciuto, in aggiunta a quanto disciplinato dall'art.40 del CCNL, 1 ulteriore giorno di permesso retribuito (per un totale quindi di 3 giorni) per assistenza in caso di gravi malattie che dovessero interessare i figli dei dipendenti, previa presentazione alla Direzione Risorse Umane di idonea certificazione medica;
- a far data dall'anno 2019 verranno riconosciuti tre ulteriori giorni di permesso retribuito, oltre a quelli attualmente previsti dalla legge, (per un totale quindi di 5 giorni) al padre in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo, dietro presentazione alla Direzione Risorse Umane di apposita certificazione. I permessi potranno essere fruiti il giorno della nascita/adozione e/o nei successivi 30 giorni. La mancata fruizione dei permessi nei termini indicati farà decadere il diritto del singolo e non comporterà alcun indennizzo sostitutivo;
- vengono previsti percorsi formativi ad hoc finalizzati al reinserimento delle lavoratrici madri 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/o aggiornamenti dei software utilizzati, sia specifiche conoscenze eventualmente legate allo sviluppo della mansione ricoperta, che l'azienda avrà cura di 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 alla Direzione Risorse Umane 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 confermate 12 ore di permesso retribuito all'anno per visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici per ciascun dipendente. Tali permessi saranno subordinati alla successiva presentazione alla Direzione Risorse Umane 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 e non potranno coprire l'intera giornata lavorativa.

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 intenderanno assorbiti per quantità dalla normativa stessa, non andando ad incrementarsi ulteriormente.

RECUPERO ORE LAVORATE IN ECCEDEXZA

A far data dal 1 marzo 2019 ed a parziale rettifica del sistema attualmente in vigore, si conviene che per il personale autorizzato ad effettuare lavoro straordinario il meccanismo di recupero delle ore lavorate in eccedenza rispetto all'orario di lavoro contrattualmente previsto avverrà non più su base settimanale, ma sul mese solare. In particolare, si conviene che le ore di straordinario effettuate nel mese potranno essere



recuperate dal dipendente nell'arco del mese di calendario in cui le stesse sono state effettuate, con un massimo di 2 ore al giorno e di 30 ore mensili. Qualora il dipendente opti per il recupero delle maggiori ore lavorate, le stesse saranno remunerate esclusivamente per la quota di maggiorazione oraria prevista dal contratto di lavoro.

BANCA ORE SOLIDALE

Ad integrazione e miglioramento di quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs 151/2015, come successivamente integrato e modificato, viene istituita una "banca ore solidale" in cui ciascun collaboratore potrà donare volontariamente i giorni di ferie maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione (ossia oltre il numero di giorni annui obbligatori per legge) e le ore di permessi retribuiti maturate e non godute nell'anno di riferimento. Tale "banca ore solidale" sarà usufruita dai colleghi con comprovate difficoltà che abbiano già esaurito il proprio monte ore di ferie e di permessi.

Tutti i dipendenti potranno volontariamente cedere giorni di ferie, fino ad un massimo di quattro per anno, e permessi, fino ad un massimo di 30 ore per anno, che risultino nella propria libera disponibilità. Spetta pertanto alla libera volontà del singolo lavoratore di indicare la sua adesione attraverso la sottoscrizione di un apposito modulo nel quale andranno quantificate la tipologia e le ore che si intendono donare.

La società, a seguito delle opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti caricando le giornate e le ore nella "banca ore solidale", il cui conteggio sarà tenuto dalla stessa società.

Al termine dell'anno fiscale eventuali giorni residui rimarranno acquisiti alla "banca ore solidale" per essere fruiti nell'anno successivo.

L'accesso del dipendente a tale "banca ore solidale" sarà consentito esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- che il dipendente presenti formale richiesta alla Direzione Risorse Umane allegando idonea documentazione comprovante una grave situazione;
- che il dipendente abbia usufruito dell'intero monte ferie e permessi a lui spettanti.

La Direzione Risorse Umane valuterà le singole posizioni dei lavoratori richiedenti il sussidio solidale; le richieste aventi i requisiti di cui sopra saranno accolte in ordine cronologico dalla data di presentazione della domanda e limitatamente alla disponibilità dei giorni e/o ore presenti nella "banca ore solidale".

Qualora i giorni/ore assegnati al dipendente che ne abbia fatto richiesta non vengano

dallo stesso usufruiti, si conviene che tali giorni/ore tornino all'interno della "banca ore solidale". E' in ogni caso esclusa la monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

La società assicura che le operazioni di raccolta ed assegnazione delle giornate e ore di cui alla "banca ore solidale" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali prevista dalle norme vigenti.

WELFARE

Le parti concordano sull'opportunità di attivare nell'ambito della contrattazione aziendale la condivisione di interventi che possano sia rispondere alle esigenze delle persone in un contesto sociale che registra una contrazione delle risorse pubbliche per tali fini e sia contribuire al miglioramento del benessere di ogni singola persona e migliorare il clima aziendale e renderlo sempre più stimolante anche al fine di consolidare il senso di appartenenza.

A tal fine azienda ed OOSS si impegnano a definire, entro il 30/06/2019, un accordo specifico su tale materia avendo cura di definire i seguenti aspetti:

- le aree nel cui ambito potrà operare il sistema di welfare aziendale;
- la percentuale massima di premio individuale convertibile, su libera scelta del dipendente, in servizi di welfare;
- le prestazioni tra le quali il dipendente potrà destinare, secondo le proprie necessità e preferenze, la quota retributiva individuata allo scopo;
- le modalità di attuazione del processo di scelta dei servizi prescelti dal lavoratore.

Le parti concordano sin da ora che tali strumenti di welfare aziendale potranno operare esclusivamente nell'ambito di quanto definito in tema di premio di produttività aziendale nel senso che il singolo dipendente potrà liberamente optare per la conversione di una quota parte del premio individuale eventualmente spettante in prestazioni di welfare.

TICKET RESTAURANT

Resta confermata la previsione del riconoscimento per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro di un buono pasto del valore di €10,00.

Ribadendo la volontà di venire incontro alle esigenze personali dei lavoratori in part



time, si riconferma che il diritto al ticket restaurant maturerà anche per i lavoratori in part time con 6 ore giornaliere. Per tutti i lavoratori full time si riconferma che il diritto al buono pasto maturerà a decorrere da 6 ore e 15 minuti di lavoro giornaliero.

Tale norma trova applicazione unicamente per il personale operante presso i siti ove non è presente il servizio di mensa aziendale.

ASILO NIDO

Le Parti riconfermano il contributo di € 100,00 netti mensili a titolo di liberalità per ogni figlio per i mesi di frequenza dell'asilo nido. Si conferma altresì 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.

Resta infine 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.

PREMIO PER OBIETTIVI

Dando seguito alla comune volontà di definire un premio per obiettivi che valorizzi il contributo che il personale fornisce al raggiungimento degli obiettivi aziendali di carattere strategico, economico ed organizzativo, le Parti concordano di introdurre in via sperimentale un premio per obiettivi riferito al personale impiegatizio valido esclusivamente per l'anno 2019 che opererà secondo i seguenti parametri:

1. il 50% del premio verrà collegato al raggiungimento del valore di EBIT consolidato di Gruppo (Logista+Terzia) previsto a budget pari ad € 76.041.000. Il premio riferito a tale obiettivo potrà essere soggetto alle seguenti variazioni in funzione del risultato consolidato di Ebit che verrà consuntivato al termine dell'anno fiscale. In particolare, il premio riferito a tale obiettivo verrà erogato:
 - nella misura pari al 100% a fronte di oscillazioni del risultato consuntivato di Ebit consolidato ricomprese tra il meno 3% ed il più 3% del valore di Ebit consolidato previsto a budget (ossia con un valore di Ebit consolidato ricompreso tra € 73.759.800 e € 78.322.220);
 - nella misura pari al 110% a fronte di oscillazioni del risultato

consuntivato di Ebit consolidato ricomprese tra il più 3,01% ed il più 10% del valore di Ebit consolidato previsto a budget (ossia con un valore di Ebit consolidato ricompreso tra €.78.322.221 ed €.83.645.100);

- nella misura pari al 124% a fronte di un risultato consuntivato di Ebit consolidato superiore di più del 10% del valore previsto a budget (ossia con un valore di Ebit consolidato superiore ad €.83.645.101);
 - nella misura pari al 75% a fronte di oscillazioni del risultato consuntivato di Ebit consolidato ricomprese tra il meno 3,01% ed il meno 10% del valore di Ebit consolidato previsto a budget (ossia con un valore di Ebit consolidato ricompreso tra €.68.436.900 ed €.73.759.799);
 - nella misura pari allo 0% a fronte di un risultato consuntivato di Ebit consolidato inferiore di più del 10% del valore previsto a budget (ossia con un valore di Ebit consolidato inferiore ad €.68.436.899).
2. il 10% del premio verrà collegato al raggiungimento del valore di “customer satisfaction” consolidato (Logista+Terzia). Tale obiettivo verrà misurato prendendo a riferimento il punteggio che emergerà nell’ambito della survey condotta sui tabaccai con riferimento alla domanda relativa al giudizio complessivo dei servizi offerti da Logista e da Terzia. Il valore identificato come obiettivo è rappresentato dal punteggio 4,5 su 5.
3. il 10% del premio verrà collegato al raggiungimento di tutti gli obiettivi collegati al progetto di riduzione di impatto ambientale. I parametri ed i rispettivi valori obiettivo sono rappresentati da:
- a. quantità di carta utilizzata presso la sede ed i depositi nel periodo ricompreso tra il 1/10/2018 ed il 30/9/2019 avendo fissato come obiettivo la riduzione di almeno il 7% rispetto all'anno precedente. Il consumo di carta non dovrà quindi eccedere il totale di 2.195 risme;
 - b. quantità di bottigliette di plastica consumate presso la sede nel periodo ricompreso tra il 1/10/2018 ed il 30/9/2019 avendo fissato come obiettivo la riduzione di almeno il 7% rispetto all'anno precedente. Il consumo di bottigliette di plastica non dovrà quindi eccedere il totale di

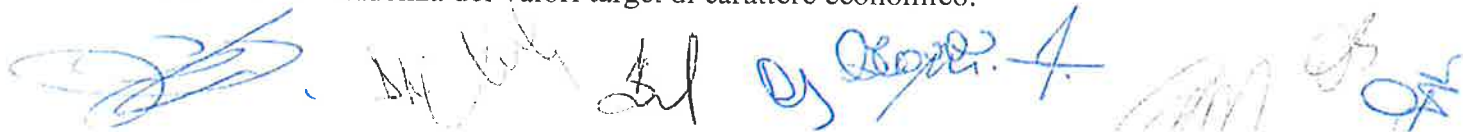
99.145 bottigliette;

- c. quantità di toner utilizzati presso la sede ed i depositi nel periodo ricompreso tra il 1/10/2018 ed il 30/9/2019 avendo fissato come obiettivo la riduzione di almeno il 7% rispetto all'anno precedente. Il consumo di toner non dovrà quindi eccedere il totale di 599 toner.
4. Il 30% del premio verrà collegato al raggiungimento degli obiettivi collegati all'implementazione del progetto "Track & Trace". I parametri ed i relativi valori obiettivo sono rappresentati da:
- a. rispetto dei valori previsti a budget per l'anno fiscale 2018-2019 per gli investimenti correlati al progetto "Track & Trace", per un importo massimo di €2.506.000;
- b. rispetto dei tempi di attivazione presso tutti i siti delle nuove procedure "Track & Trace" certificato dalla data di collaudo e rilascio in produzione dei sistemi e delle funzionalità necessarie alla gestione Track & Trace che dovrà avvenire entro il 20 maggio 2019;
- c. impatto dell'implementazione del progetto "Track & Trace" sui costi operativi di handling per i DFT misurato attraverso il rispetto dei valori di budget previsti per il business plan del progetto, rappresentati da un costo complessivo di handling per i DFT nell'anno fiscale 2018/2019 pari ad un massimo di €16.818.417.

Esclusivamente per il personale di seguito indicato, il Progetto "Track & Trace" è sostituito dai seguenti obiettivi, ferma restando la misura del 30% del premio correlata a tali diversi obiettivi:

- Per il personale operante presso lo stabilimento Philip Morris, il Progetto "Track & Trace" è sostituito dall'obiettivo di "efficienza operativa" con target uguale o superiore a 99,8%.
- Per il personale Logista che ha impatto diretto sui risultati Terzia, cioè le aree di Distribuzione Diretta e Cash&Carry, il Progetto "Track & Trace" è sostituito dall'obiettivo di fatturato complessivo di tutti i depositi pari che dovrà essere uguale o superiore a €9.904.242.

In allegato al presente accordo si riporta la scheda di sintesi degli obiettivi sopra definiti con evidenza dei valori target di carattere economico.



L'importo del premio complessivo riferito al 100% della sua potenziale erogazione correlata al raggiungimento degli obiettivi sopra descritti viene fissato nelle seguenti misure:

LIVELLI DI INQUADRAMENTO	VALORE DEL PREMIO AL 100%
1s/quadro	2.960
1	2.730
2	2.410
3/3A	2.190
4	2.060
5	1.920

Il premio per obiettivi sopra definito sarà erogato ai singoli lavoratori aventi qualifica impiegatizia che risultino in forza alla data del pagamento del premio in misura proporzionale all'orario ed ai mesi lavorati nel corso dell'esercizio di riferimento; l'erogazione 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.

Gli importi di cui al presente punto dell'accordo assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga all'istituto in questione.

Gli importi suddetti non hanno alcun riflesso 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.

Le Parti si danno atto che l'importo del premio per obiettivi, di cui al presente verbale di accordo, è correlato ad incrementi annui di redditività, produttività ed efficienza organizzativa utili al miglioramento della competitività aziendale con riferimento ai singoli obiettivi identificati e, come tale, ha le caratteristiche individuate dalla normativa vigente ai fini dell'applicazione del particolare regime di detassazione previsto per l'anno in corso ed eventualmente, ove confermato, per gli anni successivi.

A questo fine il presente verbale di accordo sarà depositato presso i competenti uffici,



ai sensi della normativa attualmente in vigore, relativa alle erogazioni legate ai risultati aziendali.

Tenuto conto della comune volontà di introdurre il presente premio per obiettivi in via sperimentale, le Parti concordano di incontrarsi con cadenza trimestrale al fine di monitorarne il livello di attuazione ed in ogni caso convengono fin da ora di fissare un incontro immediatamente a ridosso della consuntivazione degli obiettivi sopra definiti al fine di verificare congiuntamente l'andamento dei parametri, introdurre, ove necessario, eventuali azioni correttive e definire il premio per obiettivi per i successivi anni di vigenza del presente accordo di secondo livello.

Considerato infine che le Parti hanno inteso confermare anche per l'anno 2018 la validità del contratto integrativo aziendale 2014-2016, con riferimento al premio per obiettivi riferito all'anno 2018, le Parti ribadiscono quanto già in precedenza concordato ossia di aver voluto dare applicazione al medesimo sistema già utilizzato per l'anno 2017 e di aver dunque effettuato la consuntivazione dei medesimi obiettivi già utilizzati nell'anno 2017 riferiti ai risultati dell'anno fiscale 2017-2018 e che, alla luce di ciò, l'azienda ha già provveduto all'erogazione dei rispettivi premi nel corso del mese di gennaio 2019.

DURATA E VALIDITA'

Il presente accordo ha efficacia quadriennale, ossia dal 01/01/2019 fino al 31/12/2022 e rappresenta l'unica normativa di secondo livello applicabile presso l'azienda.

LOGISTA ITALIA



FLAI CGIL

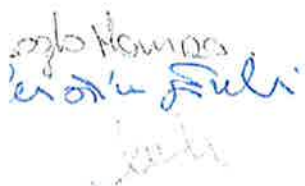


RSU e Coordinamento Nazionale

FAI CISL



UILA UIL



PREMIO DI RISULTATO IMPIEGATI LOGISTA

Obiettivo	Ripartimento di Azione	Pena	SCALA RISULTATI						PUNTEGGIO	FORME DATI
			Incremento fatturato (0 pts) oltre +100%	Incremento alle attività socializzate (5/9 pts) tra +50% e +10%	Indicatore attività adeguato (10 pts) tra +3% e +5%	Superiore attività (10 pts) tra +50% e +100%	Empowerment superiore attività (2/4 pts) oltre +100%	RISULTATI RAGGIUNTI		
Ebit consolidato Logista + Terza	della % vs budget	50	meno di 68.436	da 68.436,9 a 73.759,7	da 73.759,8 a 78.322,22	da 78.322,23 a 83.645,1	oltre 83.645,2	100	50	Bilancio 2019
Progetto Track & Trace *	della % vs budget	30			100% indicatori progetto			100	30	Consuntivo indicatori 2019
Customer Satisfaction - valore consolidato Logista + Terza	della % vs budget	10			Punteggio Survey 4-5			100	10	Customer Satisfaction 2019
Riduzione impatto ambientale	della % vs budget	10			100% indicatori progetto			100	10	Consuntivo indicatori 2019
100									100	

NOTA *

Per il personale operante presso lo stabilimento Philip Morris il Progetto Track & Trace è sostituito dall'obiettivo di "efficienza operativa" con target = o superiore a 99,8%

Per il personale Logista che ha impatto diretto sui risultati Terza, ossia il personale operante presso le aree di Distribuzione Diretta e Cash&Carry, il Progetto Track & Trace è sostituito dall'obiettivo di fatturato complessivo di tutti i depositi pari a € 9.904.242

LIVELLI DI INQUADRAMENTO	VALORE DEL PREMIO AL 100%
1s/quadro	2.960
1	2.730
2	2.410
3/3A	2.190
4	2.060
5	1.920

VERBALE DI INCONTRO

In data 6 febbraio 2019 si sono incontrate la Logista Italia S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL per effettuare una ricognizione delle tematiche che necessitano un approfondimento comune.

All'esito di tale incontro le Parti hanno concordato di fissare una riunione il giorno 27/02/2019 alle ore 10:30 con lo scopo di esaminare congiuntamente le seguenti tematiche:

- organizzazione del lavoro presso i depositi con particolare riferimento agli orari di lavoro;
- analisi degli organici aziendali con particolare riferimento alla dinamica degli straordinari ed alla situazione relativa ai contratti part-time.

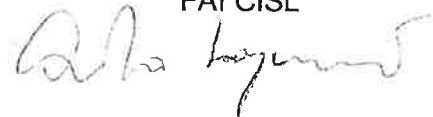


LOGISTA ITALIA

FLAI CGIL



FAI CISL



UILA UIL

