

Verbale di Accordo

(Legge n. 148/2011)

Addì 16 aprile 2019, in Roma, presso la sede aziendale

Tra

La Soc. Philip Morris Italia s.r.l. (di seguito anche la "Società" e/o l'"Azienda"), rappresentata da Paolo Le Pera, Sergio La Rosa, Massimiliano Impronta e Paola Vetturini, assistita da Unindustria,

e

la FEMCA CISL e la UGL Chimici di Roma, rispettivamente rappresentate da Ada Paletta e Michele Polizzi, unitamente alla RSU della Società.

Premesso che:

- le sfide generate dalla commercializzazione del nuovo prodotto IQOS e le necessità organizzative da esse derivanti costringono le Parti a riconoscere il permanere di una situazione di carattere eccezionale, in particolare nei segmenti di attività RRP Development e RRP Deployment, che richiede una trasformazione del business aziendale e incide altresì direttamente sulla dinamica occupazionale dell'Azienda;

- tale situazione, pertanto, richiede una forte motivazione dell'intera organizzazione, sia di sede che di campo, al cambiamento che l'Azienda sta attraversando e sollecita la Società a cogliere nuove opportunità, in aggiunta a quelle fornite dal tradizionale approccio al business e ai consumatori;

l'Azienda infatti, prevede nel prossimo periodo, un importante incremento degli sforzi operativi con l'obiettivo di espandere le vendite di IQOS e, conseguentemente, un incremento di tutte le attività connesse all'informazione dei consumatori fumatori adulti ed all'esigenza di generare la conversione di tali fumatori dal prodotto che rappresenta il business tradizionale ad IQOS.

Le predette attività, per la natura innovativa del prodotto stesso e per la particolarità del mercato cui esso è rivolto, sono molteplici e, allo stato, ancora in continua evoluzione, essendo tra l'altro legate alle diverse esigenze, abitudini e tendenze dei consumatori, e sono tali da generare carichi di lavoro poco prevedibili e programmabili;

- le dimensioni attuali dell'organizzazione aziendale non permettono tuttavia di cogliere pienamente tali opportunità, stante il contesto di incertezza connesso alla novità del business relativo alla commercializzazione del nuovo prodotto IQOS, se non attraverso il ricorso a tipologie contrattuali diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e segnatamente mediante il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato;

- alla luce della situazione descritta, le Parti, pur riconoscendo che i prodotti tradizionali del tabacco continuano a costituire le fondamenta del business dell'Azienda, si danno atto dell'importanza di continuare ad esplorare nuove opportunità di mercato che permettano di espandere il business aziendale in una logica di innovazione e di miglioramento della competitività;

- pertanto, al fine di realizzare maggiore occupazione mediante un incremento ponderato della medesima e di continuare a supportare adeguatamente l'Azienda nell'attuale fase di avvio della nuova attività di commercializzazione di IQOS, le Parti convengono di voler proseguire nella ricerca

degli istituti aziendali e contrattuali più idonei alle esigenze di flessibilità dell'Azienda, compatibilmente con quanto previsto dal CCNL e dalla legislazione vigente;

quanto sopra è reso possibile grazie anche al consolidato sistema di relazioni industriali esistente in Azienda, improntato da sempre al dialogo aperto e costruttivo, nonché alla ricerca di soluzioni condivise;

- l'art. 8, D.L. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale possono realizzare intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati finalizzate alla maggiore occupazione e all'avvio di nuove attività che regolino le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, inclusa la materia dei contratti a termine, anche in deroga alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- le Parti intendono sottoscrivere la presente intesa che, ai sensi dell'art. 8, D.L. 138/2011, convertito in legge n.148/2011, disciplina la materia dei contratti a termine, con particolare riferimento alle assunzioni che verranno effettuate con tale tipologia di contratto nelle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRP Deployment.
- Le OOSS con la presente intesa intendono coniugare le esigenze di business espresse nei punti precedenti con le prescrizioni contenute nel c.d. "decreto dignità", valorizzando, fra le varie opzioni, soprattutto il ricorso alla contrattualizzazione di rapporti di lavoro diretti (di natura subordinata) ancorché temporanei, limitando quindi l'utilizzo dello 'staff leasing'.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
2. Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, intendono realizzare la contrattazione aziendale in linea con quanto previsto dal vigente CCNL, dagli Accordi Interconfederali vigenti e dal D.L. n. 138/2011 (convertito in legge n.148/2011).

Gli Istituti disciplinati dal presente Verbale di Accordo sono da intendersi introdotti in via sperimentale e temporanea a decorrere dalla data odierna e fino al 31 dicembre 2021.

3. In considerazione dell'esigenza di proseguire nel potenziamento dell'organizzazione aziendale in vista delle numerose e crescenti sfide di business legate alla commercializzazione del prodotto IQOS, le Parti concordano circa l'opportunità che l'Azienda continui ad investire sull'organizzazione dedicata alla promozione e commercializzazione del prodotto IQOS e dei nuovi stick di tabacco (di seguito denominati 'Heatstick™'), supportando i livelli occupazionali in modo allineato e coerente alla programmazione aziendale e comunque all'interno di un lasso di tempo definito e/o definibile.
4. Tale obiettivo si riferisce sia al mantenimento del personale a tempo determinato attualmente in Azienda, che sarà dedicato interamente o parzialmente alla commercializzazione del nuovo prodotto, sia al nuovo personale assunto a tempo determinato, il quale verrà stabilizzato nella misura in cui sia strutturalmente necessario in funzione della dimensione che assumerà il business terminata la fase di avvio e in linea con i contenuti del presente accordo.
5. Alla luce di ciò, le Parti, in linea con quanto previsto dall'art 3 lettera B) comma 1) del vigente CCNL, ritengono che l'attività di commercializzazione di IQOS sia ancora in una fase di avvio e pertanto concordano sul prolungamento di tale fase di avvio fino al 31 dicembre 2021.

6. Alla luce delle predette esigenze, le Parti concordano ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8, commi 1, 2 lett. c) e *2bis*, D.l. 138/2011, di prevedere, al fine di perseguire una maggiore occupazione e di fronteggiare le sfide derivanti dall'avvio della nuova attività di commercializzazione del dispositivo IQOS come sopra confermata, le seguenti deroghe in materia di contratti a termine alle disposizioni di legge.

7. Pertanto, le Parti concordano, limitatamente alle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRP Deployment, quanto segue:

a) il limite dei lavoratori a tempo determinato che potranno essere assunti è fissato al numero massimo di **600** in totale da calcolare prendendo in considerazione i lavoratori a tempo determinato in forza al 31 dicembre dell'anno cui il calcolo si riferisce.

Ciò in deroga a quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015 e dall'art. 3, lett. B, n. 1 del CCNL per gli addetti all'industria chimica.

Ai fini del computo dei dipendenti che potranno essere assunti a tempo determinato:

- i lavoratori a tempo pieno verranno considerati come unità intera;

- i lavoratori a *part-time* verranno computati in proporzione all'orario di lavoro.

b) in deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente fino ad un massimo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

Pertanto, la durata complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale potrà avere una durata fino al massimo di 36 mesi complessivi, inclusa la durata dei rapporti già conclusi;

c) in deroga a quanto previsto dagli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, i contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere prorogati liberamente fino ad un massimo di 5 volte all'interno del periodo di 36 mesi, senza l'applicazione della causale e senza necessità che ricorrano le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

8. Allo specifico fine di promuovere e realizzare l'obiettivo della maggiore occupazione, anche in termini di qualità della stessa, attraverso le opportune iniziative formative, ai sensi dell'art 8 del D.L. n. 138/2011, la Società si impegna ad incrementare il numero dei dipendenti in forza con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'interno delle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRP Deployment, con gradualità secondo un piano triennale di stabilizzazione che prevede la graduale trasformazione, secondo le misure di seguito stabilite, dei contratti a tempo determinato relativi alle predette aree ed oggetto del presente Verbale di Accordo in contratti a tempo indeterminato.

9. Conseguentemente, con riferimento al fine della maggiore occupazione:

a) entro il 31 dicembre 2019, la Società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2019 ed oggetto del presente Verbale di Accordo;

b) entro il 31 dicembre 2020, la Società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 5% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2020 ed oggetto del presente Verbale di Accordo;

c) entro il 31 dicembre 2021, la Società procederà alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 10% dei rapporti a tempo determinato in forza al 01/01/2021 ed oggetto del presente Verbale di Accordo.

Nell'adempimento dell'obbligo di stabilizzazione, la Società calcolerà il numero totale di trasformazioni a tempo indeterminato applicando un criterio di cumulo valido per l'intero triennio appena rfhjydefinito. A tal proposito, il numero di contratti trasformati a tempo indeterminato in

eccesso rispetto all'impegno predefinito per ogni specifico anno, sarà portato in diminuzione dell'obbligo numerico predefinito per l'anno subito successivo. Per lo stesso motivo, l'eventuale numero di trasformazioni a tempo indeterminato in difetto rispetto all'impegno predefinito per ogni specifico anno, sarà portato in aumento dell'obbligo numerico predefinito per l'anno subito successivo. In ogni caso, la Società sarà obbligata a concludere le trasformazioni a tempo indeterminato, predefinite ogni anno secondo lo schema su indicato, entro e non oltre il 31/12/2021.

Nel computo dei dipendenti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di trasformazione di cui al presente paragrafo:

- i lavoratori a tempo pieno verranno considerati come unità intera;
- i lavoratori a *part-time* verranno computati in proporzione all'orario di lavoro.

Nell'adempimento dell'obbligo di stabilizzazione, la Società potrà decidere se procedere alternativamente all'assunzione di lavoratori a tempo pieno o ad una quota corrispondente, in termini di orario di lavoro, di lavoratori a *part-time*.

10. Le disposizioni del presente accordo si applicano esclusivamente ai dipendenti delle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRP Deployment.

In particolare, le Parti si danno atto che la disciplina di cui al presente Verbale di Accordo si applica alle assunzioni, proroghe e rinnovi di contratti a tempo determinato relativi al personale destinato alle aree organizzative identificate con la denominazione di RRP Development e RRP Deployment, incluso il personale con cui sia in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato al momento dell'entrata in vigore del presente accordo e/o con cui siano intercorsi uno o più rapporti a tempo determinato che si siano conclusi anche prima dell'entrata in vigore del presente accordo indipendentemente dalla disciplina applicata a tali precedenti rapporti.

11. La Direzione Aziendale e la RSU si incontreranno per un costante monitoraggio del presente accordo ogni 6 mesi, a partire dalla sottoscrizione dello stesso. Nell'ambito del suddetto monitoraggio verificheranno altresì l'eventuale possibilità di un aumento delle percentuali di stabilizzazioni a tempo indeterminato previste ai punti a), b) e c).

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Società Philip Morris Italia S.r.l.


p. UNINDUSTRIA
Flavio Ostero

p. la RSU


p. FEMCA CISL
p. UGL Chimici