

VERBALE DI ACCORDO

TRA

L'International Paper Italia Spa rappresentata dal legale rappresentante Sig. Oliver Taudien e dai sigg. Laura Suarez, Vanessa Codogno e Gianmarco Minoli assistita dal Sig. Massimo Villani dell'Unione Grafici

E

Le R.S.U. degli stabilimenti di Bellusco, Catania, Pomezia, San Felice sul Panaro, assistite dalla SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Carta nelle persone dei Segretari nazionali sigg.ri Carrega, Fattore, Savant Levera, Fiorin e i Segretari territoriali di Bellusco, San Felice e Pomezia.

PREMESSO

- che le parti nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2014 hanno dato luogo ad una serie di incontri allo scopo di definire il nuovo Premio di Risultato per il triennio 2015-2017, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL;
- che già nel mese di luglio 2014 le parti hanno concordato di inserire nel nuovo Premio di Risultato, un parametro di profittabilità che incida nella definizione dell'importo globale collettivo in modo da tenere conto della sostenibilità economica della erogazione del premio;
- che in tali incontri l'Azienda ha illustrato gli investimenti effettuati nel triennio trascorso nei diversi stabilimenti, quelli previsti per il prossimo futuro, le prospettive e gli sbocchi commerciali e produttivi per il triennio 2015/2017 ed ha confermato l'esigenza di proseguire nelle iniziative volte a ridurre i costi di produzione, a diminuire gli scarti e ad incrementare i livelli produttivi raggiunti negli anni scorsi;
- che nella stessa sede le parti hanno proceduto ad un ampio e approfondito esame delle problematiche commerciali e produttive emerse nello scorso triennio nelle diverse localizzazioni aziendali, dei risultati effettivamente raggiunti nelle singole realtà in termini di.

ke
Alunze
Car
W

Car
W
Car
W

Car
W
Car
W

W
Car
W

- produttività e riduzione degli scarti e del complessivo funzionamento dei parametri e degli obiettivi posti a base del Premio di Risultato;
- che in tale ambito le parti — alla luce delle esperienze maturate nelle singole realtà, degli investimenti effettuati, della conseguente riscontrata necessità di adeguare i livelli di produttività raggiungibili - hanno convenuto di modificare, integrare ed adeguare i parametri e gli obiettivi posti alla base del Premio di Risultato definendo nel contempo, per il prossimo triennio, la contrattazione aziendale con contenuti economici.

Tutto ciò premesso si é convenuto quanto segue:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) Obiettivi del Premio di Risultato

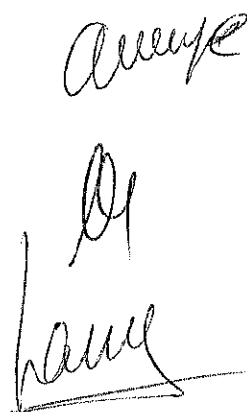
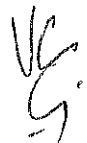
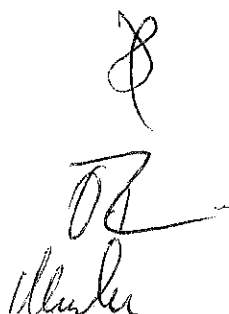
Viene riconfermato il Premio di Risultato (P.d.R.) con compenso variabile, in funzione degli obiettivi tecnici ed economici raggiungibili annualmente nel triennio.

Gli obiettivi tecnici sono stati rapportati e commisurati, nelle singole unità produttive,

- al tipo di prodotto,
- alla specificità degli impianti,
- alla struttura organizzativa.
- alle statistiche di produzione e rilevazione scarto,

mantenendo lo stesso grado di realizzabilità con un impegno di pari contenuto psico-fisico e tecnico.

3) Schema di calcolo



Lo schema di calcolo del P.d.R. si basa innanzitutto sul raggiungimento di 3 parametri produttivi:

- Flusso giornaliero (THRUPUT)
- Produttività globale
- Scarto.

Oltre ai fattori produttivi sono stati individuati altri fattori correttivi e/o integrativi per la determinazione dell'importo finale da riconoscere ai lavoratori. Di seguito verranno trattati nel dettaglio.

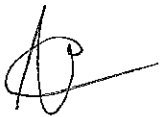
Gli obiettivi relativi al flusso giornaliero, alla produttività globale ed agli scarti, sono diversi da stabilimento a stabilimento, ma raggiungibili con un uguale impegno e tengono conto delle differenti situazioni impiantistiche, organizzative e di prodotto.

Per ciascuno di questi obiettivi si determinano delle griglie con 3 livelli di risultato:

- Obiettivo soglia di ingresso minimo (a)
- Obiettivo 100% del risultato (b)
- Obiettivo massimo di superamento (c).

I valori di ingresso e di superamento saranno calcolati con una variazione rispettivamente del "meno" (a) e "più" (c) 5% rispetto all'obiettivo preso a riferimento per il pieno raggiungimento del risultato (b).

A tal fine, per determinare i valori obiettivo al 100% per ciascuno dei suddetti parametri produttivi, si utilizzeranno i valori stabiliti annualmente nel **budget** aziendale concordato ed approvato dalla Capogruppo che saranno posizionati quindi nel punto intermedio della griglia.



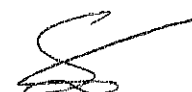
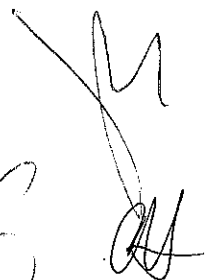
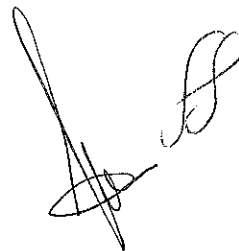
Capogruppo
P. acciari



Illegible handwritten signature

O.R. - VC - 9

Illegible handwritten signature



Norma transitoria

Per il solo parametro del THRUPUT la percentuale di superamento del target di budget avverrà secondo la seguente progressione:

- 2015 sarà del +3%
- 2016 sarà del +4%
- 2017 sarà del +5%

In considerazione di questo, le griglie degli obiettivi saranno riviste annualmente per recepire le modifiche intervenute negli obiettivi di budget indicati secondo lo schema sopra riportato.

4) Calcolo dei parametri produttivi

I parametri produttivi utili al calcolo del Premio di Risultato, diversi per ciascuno stabilimento, sono così definiti:

- F (flusso giornaliero):
$$\frac{\text{mq introdotti nell'ondulatore}}{\text{ore di lavoro disponibili nell'ondulatore}}$$

$$\frac{\text{mq introdotti nell'ondulatore} - \text{fogli venduti e i/c} \times (\text{ore scat/ore Tot}) + \text{mq fogli acquistati e i/c} \times (\text{ore ond/ore Tot}) (\text{doppio passaggio per Bellusco})}{\text{totale ore lavorate (op -imp - interinali)}}$$

- P (Produttività globale):

- Q (scarto):
$$\% \text{ di scarto (rapporto tra lo "scarto controllabile" + "scarto non classificabile" e il totale carte consumate).}$$

Con le seguenti percentuali di influenza:

[Handwritten signatures and initials, including "Catal", "P", "VC", "hany", "M", "A", "H"]

Tutti i parametri sono riferiti ad obiettivi annuali diversi per ciascuna unità produttiva ed i valori economici saranno riconosciuti in funzione degli obiettivi effettivamente raggiunti nel singolo stabilimento.

Nella valutazione periodica dei risultati con la RSU si possono poi considerare eventuali situazioni che possono aver condizionato il raggiungimento dei risultati preventivati (fermi produzione, blocchi tecnici, avvio nuove macchine, ecc.).

Nel caso ci fossero variazioni straordinarie relative ai piani di produzione e agli investimenti tali da condizionare in modo significativo gli obiettivi e/o i risultati raggiunti le parti si incontreranno per le opportune determinazioni.

6) Moltiplicatore del Premio

Il premio aziendale collettivo annuo, così determinato e risultante dal calcolo dei tre parametri produttivi, verrà assoggettato a due moltiplicatori distinti e separati, definiti come segue:

A) Assenteismo collettivo di filiale

Tale moltiplicatore, calcolato a livello di singolo stabilimento, prevede per tutti gli addetti alla rispettiva unità produttiva delle variazioni del Premio maturato in relazione all'andamento complessivo e collettivo dell'assenteismo per malattia, assenze ingiustificate, aspettativa/permesso non retribuito, ritardi non retribuiti.

L'assenteismo sopra descritto – nel quale non vengono computate le terapie salva vita, la dialisi ed il ricovero ospedaliero (incluso day hospital), per la durata del ricovero stesso – determina le seguenti variazioni del Premio:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

assenteismo	Variazione premio
0-2,4%	+10%
2,5-3,4%	+5%
3,5-4,4%	0
4,5-5,4%	-2%
5,5-6,4%	-4%
>6,5%	-5%

B) EBIT, valore di budget per singolo stabilimento

La variazione del risultato di EBIT determinerà le seguenti variazioni del Premio:

EBIT (risultato)	variazione premio
+ 20%	+ 20%
+ 10%	+10%
Budget 100%	0
- 10%	- 10%
- 20%	- 20%

7) Riconoscimento supplementare infortuni

Le Parti, nel ribadire l'importanza di una sempre più incisiva prevenzione antinfortunistica concordano sulla necessità di proseguire le iniziative assunte a livello di stabilimento di concerto tra Direzione e OO.SS-RLS in tema di informazione, formazione e sensibilizzazione.

In questo quadro, con la finalità di supportare una più consapevole cultura della sicurezza, viene inserito un riconoscimento supplementare del P.d.R., legato alla riduzione degli infortuni dei giorni di assenza per infortunio sul lavoro, verificatesi nell'anno considerato a livello di singolo stabilimento.

Se = zero infortuni con giorni di assenza ≤ 8 = € 200 LORDI

Se ≤ 1 infortunio con giorni di assenza ≤ 10 = €150 lordi

Se ≤ 2 infortuni con giorni di assenza ≤ 15 = €100 lordi

b
Carini
D

R. Amey
OR- V. G. Ham
Alc...
...
...
...

8) Modalità e condizioni di pagamento

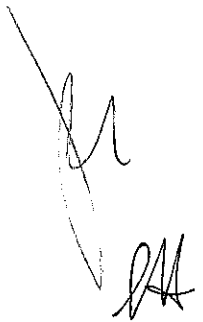
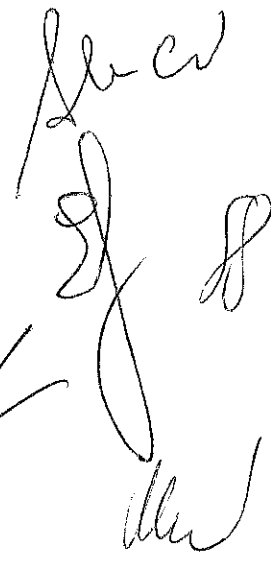
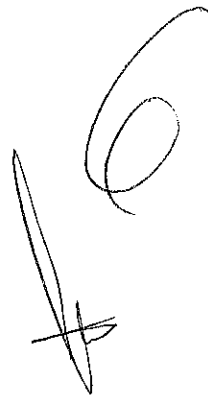
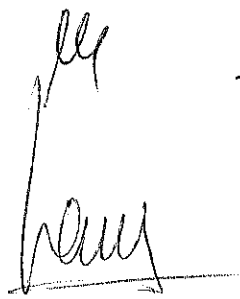
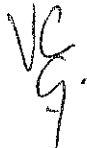
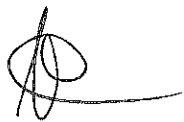
Il Premio di Risultato sopra specificato — che matura dal 1.1 al 31.12 di ogni anno - verrà corrisposto — sulla base degli obiettivi effettivamente raggiunti — ai dipendenti soggetti al CCNL per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'importo relativo a ciascun lavoratore verrà calcolato sulla base dei **GIORNI di assenza totale** dal lavoro, per malattia o altre causali come di seguito definite, utilizzando il seguente criterio di ripartizione:

- * Al 100% nel caso di non più di 10 gg di assenza per un massimo di 3 eventi di malattia; In caso di 4 o più eventi di malattia gli stessi verranno sommati ai giorni di assenza andando a determinare il nuovo valore di assenza totale;
- * Al 75% nel caso di assenza totale > di 10 gg, ma <= 15 gg
- * Al 50% nel caso di assenza totale > di 15 gg, ma <= 20 gg
- * Al 25% nel caso di assenza totale > di 20 gg

Agli effetti del computo delle giornate di **assenza totale**— e quindi del calcolo del Premio — vengono presi in considerazione i seguenti eventi:

- Eventi malattia (1002 malattia operai – 1022 malattia impiegati)
- Malattia breve (1005)
- Aspettativa non retribuita (WX1530)
- Permesso non retribuito (X2515)
- Ritardo (X2520)
- Assenza non giustificata (X2545)



NON vengono invece prese in considerazione le assenze per:

- Terapie salva vita nei casi certificati dal Medico di Fabbrica (richiede forzatura manuale dopo calcolo)
- Dialisi
- Ricovero ospedaliero (1003 – 1023), incluso day hospital, per la durata del ricovero stesso, oltre ad un massimo di 10 giorni di calendario di convalescenza. Il giorno di assenza per ricovero in Pronto Soccorso NON equivale al day hospital ed è quindi conteggiato ai fini del calcolo dell'assenteismo individuale.
- Sciopero.

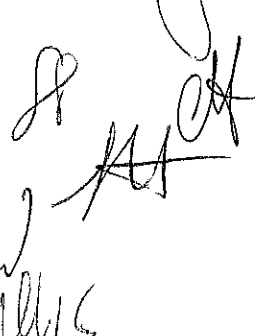
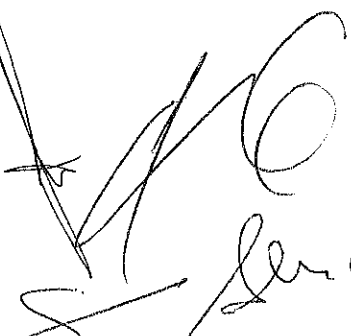

Per giorno di assenza si intende la mancata presenza nel turno di lavoro assegnato, sia giornaliero che a turni, indipendentemente dalla durata effettiva dell'orario di lavoro.

Le assenze inferiori all'intero turno di lavoro vengono riproporzionate: ad esempio permesso non retribuito di 2 ore vale il 0.25 giorni di assenza rispetto a turno o giornaliero.

Gli eventi presi in considerazione sono quelli intervenuti nell'anno solare di riferimento per il calcolo del premio e che non sono continuazione di quelli dell'anno precedente. I giorni di assenza vengono invece tutti considerati anche se relativi ad eventi iniziati l'anno precedente.

Le quote di Premio di Risultato non erogate per le causali di cui sopra saranno redistribuite in ciascuna unità produttiva, divise in eguale misura tra i dipendenti con i seguenti meccanismi di calcolo:

- Per il 90% ai dipendenti che nell'anno di riferimento del premio non abbiano accumulato assenze per le causali di cui sopra superiori a 5 GIORNI, con massimo 2 eventi.
- Per il residuo 10% (con un massimale di 200 euro lordi) ai dipendenti



che non abbiano effettuato alcuna assenza nel corso dell'anno di servizio con riferimento alle causali considerate.

Per gli impiegati operanti presso la Sede di Bellusco ed addetti ad attività di supporto e servizio delle quali beneficia tutta la Società, il Premio di Risultato verrà riconosciuto sulla base della media del Premio realizzata - nei diversi parametri — nel complesso degli stabilimenti della Società stessa.

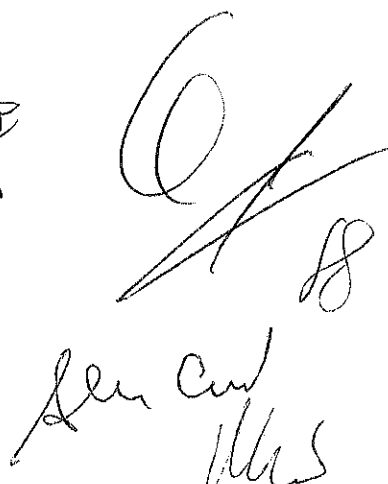
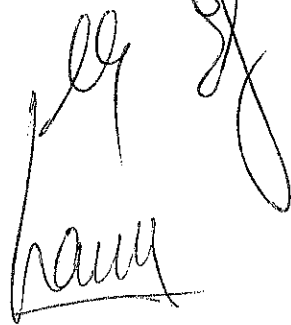
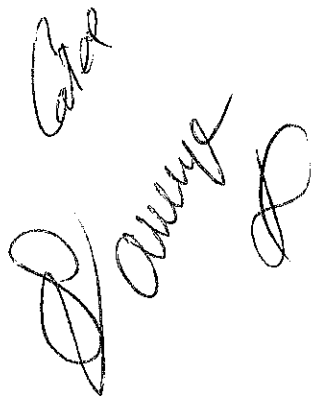
Il premio spetterà a tutti i dipendenti - inclusi quelli con contratto di apprendistato — in forza nell'anno di riferimento del Premio di Risultato — in proporzione alla durata del loro orario di lavoro contrattuale e, pro quota, a quelli entrati e usciti nel corso del periodo di riferimento, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Per il lavoratori cosiddetti interinali il Premio spetterà solo ove essi abbiano prestato attività per la Società - nell'anno di riferimento del Premio — per periodi complessivamente superiori a 4 mesi, considerando le frazioni di mese superiori a 15 giorni come mese intero.

Sia nel caso dei dipendenti usciti nel corso del periodo di riferimento, sia nel caso dei lavoratori cosiddetti interinali, la quota di Premio sarà pagata pro quota, entro 30 giorni dalla fine del rapporto e sarà rapportata al valore del Premio riconosciuto l'anno precedente senza conteggio delle ridistribuzioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AZIENDA

Il premio non spetta ai dipendenti che partecipano a sistemi di incentivazione aziendale applicabili a posizioni manageriali o di vendita. Per il solo anno 2015 il premio verrà riconosciuto per un importo pari al 50% del maturato teorico.



9) Clausole di salvaguardia

Natura, campo di applicazione, durata accordo e periodi di riferimento

Il presente accordo definisce nel Premio di Risultato, fattore della contrattazione aziendale, previsto dalla normativa contrattuale ed a livello interconfederale, l'istituto che contiene gli aspetti economici di detta contrattazione.

Le parti riconfermano pertanto il mantenimento ed il blocco totale di tutti gli istituti della passata contrattazione aziendale (premio produzione, maggiorazioni, maggiorazioni a percentuale ferme nelle aliquote concordate, etc.) nei valori in atto e presenti individualmente o collettivamente al 31/12/95.

Riservatezza

Le OO.SS. e le R.S.U si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza su tutte le informazioni fornite dall'azienda (dati gestionali, impianti, sistemi produttivi, ecc.) necessarie per la elaborazione, conoscenza e definizione del P.d.R.

Non computabilità del Premio

In relazione alla particolare natura del Premio di Risultato, le parti si danno atto che gli importi erogati a tale titolo non rappresentano base di calcolo per tutti gli altri istituti contrattuali, né diretti né differiti, così come non comportano accantonamenti sul trattamento di fine rapporto.

Regime contributivo

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato di cui al presente accordo, possiede i requisiti previsti dalla Legge per l'applicazione del particolare regime contributivo.

10) Verifiche

Alle Rappresentanze sindacali unitarie, di ciascun stabilimento, la Direzione fornirà mensilmente, a consuntivo, i valori dei parametri conseguiti, con i relativi dettagli

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom left and bottom right of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or full names written in cursive. Some signatures are written over the printed text of the document.

In tali occasioni potranno effettuarsi le verifiche su eventuali situazioni anomale sugli obiettivi conseguiti.

In occasione dell'annuale incontro di Gruppo – che si terrà entro il primo semestre tra la Società e il Coordinamento sindacale – con le Organizzazioni Sindacali si procederà alla registrazione delle specifiche risultanze del valore del premio ed alla sua applicazione nel primo anno e così negli anni successivi.

In particolare si effettuerà l'esame di eventuali situazioni anomale, riferite all'anno appena trascorso.

Nella stessa occasione, in caso di eventuali modifiche alle condizioni tecniche degli impianti, verranno illustrati i nuovi parametri definiti a livello di singolo stabilimento.

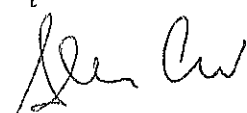
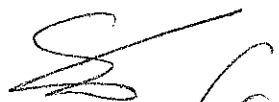
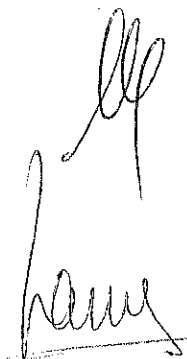

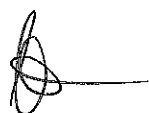
11) Formazione

La società – allo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente accordo, di agevolare il coinvolgimento di tutto il personale sulla importanza di ottenere i parametri concordati e di facilitare la migliore conoscenza delle nuove metodologie aziendali – darà luogo a processi di formazione per i dipendenti.

Tali processi – che avverranno attraverso apposita comunicazione, informazione, didattica e addestramento pratico – si terranno per area/gruppo/reparto a seconda delle esigenze tecniche ed organizzative di ciascun stabilimento.

12) Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà validità tre anni, precisamente dall'1/1/2015 al 31/12/2017, salvo le diverse decorrenze specificatamente all'interno dell'accordo stesso stabilite



13) Inscindibilità delle norme

Tenuto conto dei maggiori benefici complessivamente derivanti ai dipendenti dalla soluzione adottata nel presente accordo, l'applicabilità ai singoli lavoratori interessati di tutto quanto sopra previsto è condizionato alla accettazione integrale da parte degli stessi di tutti i punti del presente accordo, che sono inscindibili tra di loro.

14) Impegno delle parti

In relazione a quanto sopra previsto le parti si impegnano ad astenersi dal compiere o dal favorire qualunque azione incompatibile con lo spirito, la lettera ed il contenuto del presente accordo.

15) Permessi per le RSU

Per i componenti delle RSU, costituite nel rispetto delle regole previste dal relativo Accordo Interconfederale, i permessi per la partecipazione alle riunioni di rinnovo del Premio di Risultato e agli incontri annuali di Gruppo, non concorrono al raggiungimento del monte ore annuo.

16) Definizione della contrattazione

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, convengono di avere definito ed esaurito la contrattazione a livello aziendale, a contenuto economico, a tutto il 31.12. 2017.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'AZIENDA

p. UNIONE GRAFICI

Milano, 25 febbraio 2015

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL

P. RSU

[Handwritten signature]