

Vicenza, 8 ottobre 2013

VERBALE DI ACCORDO

Tra

Burgo Group SpA, assistite dal Confindustria Vicenza

e

Le Organizzazioni Nazionali e Territoriali di Categoria e l'Esecutivo Sindacale di Burgo Group

RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO

I cambiamenti che hanno interessato la struttura di Burgo Group e le mutate condizioni economiche del comparto cartario impongono una revisione e una ridefinizione della struttura di relazioni industriali all'interno del Gruppo.

Nel fare questo le Parti confermano l'importanza di un sistema di relazioni sindacali che pone le proprie basi sulla ricerca del dialogo, sul perseguimento di positive soluzioni condivise, sulla ricerca di nuovi schemi che consentano l'individuazione di soluzioni in grado di contribuire al superamento del difficile momento economico e di mercato.

Le Parti ritengono inoltre fondamentale che i momenti di confronto possano assumere tempistiche adeguate alla velocità dell'insorgere dei problemi e della conseguente necessità di soluzioni.

A tale scopo le Parti, fermo restando il ruolo informativo previsto dal CCNL, riconfermano quanto previsto in tema di "informazione" nei punti A (livello Societario) e B (livello di stabilimento) dell'accordo di Gruppo del 21 ottobre 2005.

Le parti ribadiscono il ruolo centrale esercitato dall'Esecutivo di Burgo Group sia per le competenze attribuite che per la funzione di veicolo di informazione previsto.

Gli accordi sottoscritti dall'Esecutivo di Gruppo ed in particolare quelli riconducibili alle attribuzioni di cui al successivo Capitolo 1 - paragrafo b) - una volta approvati a maggioranza semplice dalle assemblee di Gruppo, si applicano e sono pertanto da ritenersi immediatamente esigibili, in tutte le unità produttive e sedi del Gruppo.

Capitolo 1

ESECUTIVO DI GRUPPO

a) Composizione

Agli incontri previsti per tale livello parteciperanno le OO.SS. nazionali, le OO.SS. regionali e provinciali firmatarie del presente accordo e i membri dell'Esecutivo sindacale del Gruppo, nominati in tale ambito dalle Segreterie Nazionali con apposito atto formale.

Il numero di componenti l'"Esecutivo" si determina, per ciascun stabilimento/sede, in ragione di un membro per ogni sigla sindacale presente all'interno della RSU.

I nominativi dei membri dell'esecutivo dovranno essere formalmente comunicati all'Azienda dalle rispettive Segreterie Nazionali.

I componenti dell'Esecutivo rimarranno in carica per 3 anni e decadono in caso di : mancata rielezione, dimissioni dalla RSU, sostituzione ad opera delle Segreterie Nazionali.

Per quanto attiene alla agibilità sindacale dell'Esecutivo di Gruppo con la Direzione Aziendale, le ore utilizzate non verranno detratte dall'ammontare complessivo del monte ore previsto per gli stabilimenti/sedi e saranno a carico dell'Azienda.

Ai membri l'esecutivo che provengono da stabilimenti distanti più di 500 km dalla sede di effettuazione degli incontri di gruppo, saranno concesse (in aggiunta alle ore succitate) ulteriori 8 ore di permesso.

Per contro le OO.SS. Nazionali si impegnano affinché agli incontri previsti partecipino esclusivamente i soggetti appositamente indicati. A tal proposito verrà verificata, antecedentemente all'inizio degli incontri la composizione della sala.

Al fine di facilitare lo sviluppo e la crescita di futuri membri dell'Esecutivo ogni OO.SS. potrà decidere di far eccezionalmente partecipare agli incontri programmati, in aggiunta ai membri sopra indicati, un componente la R.S.U. con funzione di uditore. Il numero massimo di uditori ammessi ad ogni singolo incontro non potrà complessivamente superare le quattro unità (una per sigla). Sarà cura delle OO.SS. nazionali comunicare preventivamente all'Azienda i nominativi e l'appartenenza degli uditori agli incontri programmati.

Le ore di permesso sindacale da accordare agli uditori andranno a scalare il monte ore RSU previsto.

b) Competenze

Tra le materie oggetto di confronto e discussione di tale livello, in via esclusiva ma non esaustiva, si prevede:

- disciplina del sistema di relazioni sindacali di Gruppo;
- disciplina del secondo livello di contrattazione Aziendale, sulla base di quanto disposto dal vigente CCNL, in base a quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale del 21 settembre 2011 e alle successive intese di settore;
- gestione di piani industriali, ristrutturazioni di Gruppo, riorganizzazioni del lavoro che coinvolgono contemporaneamente più stabilimenti appartenenti alla medesima "divisione industriale/commerciale";
- processi formativi finanziati che per il loro perseguimento richiedano la definizione di specifiche intese;
- sistema di flessibilità organizzativa di Gruppo;
- sistema di omogeneizzazione dei comportamenti e dei trattamenti di Gruppo;
- recepimento/adeguamento della contrattualistica aziendale sulla base delle eventuali nuove normative/modifiche contrattuali, compresi i problemi interpretativi e di applicazione degli accordi di Gruppo;
- verifica periodica relativa agli andamenti del premio di risultato aziendale;
- altre materie che riguardano o che hanno effetti in tutto il Gruppo.

c) Rappresentanza e misura della rappresentatività

Prendono parte alle fasi negoziali della contrattazione di Gruppo:

Verbale di Accordo 8 ottobre 2013
(Relazioni Industriali di Gruppo)

- ✓ i soggetti appartenenti le R.S.U. che risultano in carica nell'ambito della funzione di membri l'Esecutivo;
- ✓ i segretari delle OO.SS. nazionali e territoriali di categoria.

Partecipano invece attivamente alle operazioni di voto per la sottoscrizione di Accordi/Intese applicabili in tutto il Gruppo:

- ✓ i soggetti appartenenti le R.S.U. che risultano in carica nell'ambito della funzione di membri l'Esecutivo;

Ad ogni stabilimento/sede viene assegnato un peso in base al Regolamento che verrà allegato al presente accordo.

Un Accordo si ritiene valido quando viene raggiunta la maggioranza del 70% dei voti presenti

Capitolo 2 SISTEMA DI INFORMAZIONE

Viene confermato per tutte le unità produttive quanto previsto relativamente al livello di informazione per l' "Esecutivo di Gruppo", secondo quanto disciplinato dal vigente CCNL, nonché quanto previsto dall'Accordo di Gruppo del 21 ottobre 2005.

Conseguentemente su base annua (indicativamente a metà circa dell'anno successivo, in linea con la pubblicazione del bilancio aziendale), verrà formalizzato uno specifico incontro dedicato, dove l'azienda fornirà informazioni circa:

- ✓ situazione del settore (mercato di riferimento, produzioni, contesto competitivo)
- ✓ andamento economico dell'impresa
- ✓ prospettive di investimento
- ✓ prospettive di mercato
- ✓ livello occupazionale e dell'organizzazione del lavoro
- ✓ iniziative di formazione

Vista l'importanza riconosciuta dalle Parti al tema della prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, viene riconfermato l'incontro annuale con i R.L.S.

Capitolo 3 LIVELLO DI CONTRATTAZIONE LOCALE (stabilimento)

Le parti ribadiscono l'importanza e la specifica sfera di intervento di tale livello nel sistema di relazioni sindacali di Burgo Group, attraverso la figura della R.S.U. e delle Segreterie territoriali. A tale livello è posizionata la competenza negoziale locale relativamente alle materie afferenti le singole unità aziendali, così come definito dal vigente CCNL (parte I - Norme Generali - art. 1) e dagli accordi di Gruppo.

Verbale di Accordo 8 ottobre 2013
(Relazioni Industriali di Gruppo)

Così come già previsto dalle precedenti intese a livello di informazione locale, viene altresì ribadito che l'informativa relativa all'andamento del premio di risultato, per la sua intrinseca possibilità di esplicitare l'andamento gestionale e quindi produttivo dell'unità, debba essere sempre più motivo di confronto, con la finalità di orientare l'azione di miglioramento dei risultati di impresa. Tale informazione completa quanto disposto a livello di informazione dal vigente CCNL (parte I – Norme Generali -art. 7).

a) Sistema di agibilità sindacale

La R.S.U. è il primo soggetto negoziale nonché strumento principale per favorire il più ampio coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale.

b) Composizione R.S.U.

Per quanto attiene la RSU, fermo restando quanto previsto dall'art. 2 Parte I – Norme Generali - del vigente CCNL circa la composizione, l'assegnazione della RSU e visto quanto disposto in materia di RLS, le Parti quale "condizione di miglior favore" rispetto alla norma sopra riportata, stabiliscono che il numero dei componenti la RSU, potrà consentire l'elezione fino ad un massimo di delegati RSU secondo lo schema di seguito identificato:

- 4 componenti fino a 240 addetti
- 1 componente aggiuntivo ogni ulteriori 50 addetti.

Le sedi rinnoveranno a n° 3 componenti ciascuna.

Per quanto attiene la figura del Rappresentante per la Sicurezza, nonché per la procedura prevista per la relativa elezione, si rimanda a quanto disposto dall'accordo Interconfederale del 22 giugno 1995, parte prima e dal CCNL.

c) Competenze

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dall'art. 2 – parte prima – Norme Generali - del CCNL, l'attività negoziale locale non potrà sovrapporsi alle materie la cui trattazione è demandata all'Esecutivo di Gruppo.

d) Permessi sindacali

Il monte ore annuo dei permessi sindacali per l'espletamento delle funzioni attribuite alla RSU ammonta complessivamente a n° 3 ore per dipendente in forza alla data del 1 gennaio di ogni anno (secondo le composizioni previste dalla L. 300/70).

Tale ammontare verrà comunicato alla RSU di stabilimento entro il mese di gennaio di ogni anno. Entro il mese di luglio verrà fornito un apposito report relativo alla fruizione delle ore di permesso, al fine di consentire la dovuta programmazione delle ore residuali al fine di scongiurare il completo esaurimento delle spettanze e il conseguente congelamento della attività sindacale. In prossimità dell'esaurimento dell'80% circa delle ore spettanti, sarà

compito dello stabilimento/sede pertinente notificare formalmente tale evenienza, propedeuticamente all'esaurimento del monte ore retribuito.

Non darà luogo a decurtazione del monte ore la convocazione degli incontri sindacali da parte della Direzione di Stabilimento.

Qualora l'incontro sindacale promosso dalla Direzione di Stabilimento cada in un giorno di riposo del delegato RSU osservante la turnazione a ciclo continuo, le ore di partecipazione verranno retribuite in regime ordinario.

Fatto salvo rilevanti motivi di carattere tecnico-organizzativo, l'Azienda si impegna a consentire la necessaria agibilità sindacale e la fruizione dei permessi previsti, a patto che gli stessi vengano richiesti in maniera formale (mediante l'utilizzo della modulistica predisposta dall'azienda) e nelle tempistiche che consentano all'organizzazione del lavoro di ovviare all'assenza del lavoratore dal proprio incarico. La copertura dell'assenza prodotta dalla concessione del permesso sindacale dovrà risultare coerente con le linee guida di cui l'accordo 9/1/2013.

Nell'ambito del monte ore complessivo, le Parti si danno atto che le ore eccedenti rispetto a quanto previsto dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n° 300, sono riservate all'esclusivo godimento dei componenti la RSU che risultino eletti nelle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente accordo ed il CCNL di categoria.

Per quanto attiene alla figura del Rappresentante per la Sicurezza si rimanda a quanto disposto dall'accordo Interconfederale del 22 giugno 1995, parte prima e dal CCNL.

e) Assemblee sindacali

In relazione alle esigenze dei cicli produttivi degli stabilimenti e fermo restando quanto previsto dall'art. 20 della legge 20.05.1970, nonché dall'art. 9 - parte prima - Norme Generali - del CCNL, le Assemblee Sindacali verranno preferibilmente effettuate al di fuori degli orari lavorativi.

Le ore di partecipazione alle assemblee saranno retribuite in regime ordinario.

Capitolo 4

COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Viene confermata l'attuale organizzazione prevista dall'accordo del 21 ottobre 2005 che prevede un componente nominato dalle Segreterie Nazionali firmatarie per ognuna delle OO.SS. firmatarie della presente intesa (tot. 4).

Gli incontri si svolgeranno nelle modalità e con le caratteristiche previste dell'accordo 19 settembre 1996

Capitolo 5

RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Le parti, pur nel rispetto di ruoli e responsabilità, ribadiscono la consapevolezza dell'importanza di un dialogo costruttivo ai fini della risoluzione delle vertenze e delle controversie, che si possono creare nel corso del normale confronto.

Le Parti stabiliscono in n° 20 giorni di calendario il periodo di "cosiddetto raffreddamento", al fine di ricercare le possibili soluzioni conciliative, onde evitare le occasioni di conflittualità. All'interno

Verbale di Accordo 8 ottobre 2013
(Relazioni Industriali di Gruppo)

di tale lasso temporale verranno congelate le iniziative conflittuali e verrà convocata, a livello di unità produttiva, una riunione con le Segreterie Nazionali e la Direzione Risorse Umane di Gruppo in modo da poter individuare le azioni più idonee ad una positiva composizione della vertenza in atto.

Nel caso in cui la parte sindacale metta in atto comportamenti che violino il congelamento delle iniziative unilaterali, il monte ore sindacale, così come definito al capitolo 3 - punto b) "permessi sindacali" verrà immediatamente decurtato, per un periodo temporale di 12 mesi, delle ore aggiuntive di cui al presente accordo e si attesterà secondo quanto previsto dal vigente ccnl (Accordo Interconfederale).

Se durante un conflitto l'Azienda viola la clausola di salvaguardia, il monte ore dell'unità produttiva sarà incrementato di pari entità per mesi 12.

Validità dell'accordo

Il presente accordo decorre dal 01/11/2013 fino al 31/12/2016. In caso di mancata disdetta ad opera di una delle Parti (da formalizzare e comunicare con un preavviso di almeno un mese) lo stesso si intende tacitamente rinnovato per il triennio successivo.

Letto, firmato e sottoscritto

Per l'Azienda

Confindustria Vicenza

OO.SS. Nazionali

OO.SS. Territoriali

Esecutivo del Gruppo