

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 febbraio 2014 presso Confindustria Vicenza si sono incontrati:

la Società Burgo Group S.p.a – Stabilimento di Duino - rappresentata da: Franco Montevocchi, Paolo Simonato, Bruno Cottone, Dario Andrin, assistita da Confindustria Vicenza in persona di Pier Paolo Salamon e Carlo Frighetto

e

le R.S.U. dello Stabilimento di Duino, assistite dalle Segreterie Nazionali di categoria SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Carta Stampa, rispettivamente nelle persone di Gian Luca Carrega, Luigi Gastoldi, Roberto Di Francesco e Giancarlo Pompei e dalle Segreterie Territoriali di categoria rispettivamente nelle persone di Mirella Iacone, Tiziana Cozzi, Luca Mian e Adriano Valle,

premesse che:

- le difficoltà del settore cartario nazionale ed internazionale persistono tanto che negli ultimi anni hanno assunto connotati di seria criticità. La difficoltà è essenzialmente causata da un'eccedenza derivante dalla perdurante criticità del mercato della carta e dell'allargamento della "forbice" dei prezzi e dei costi, con particolare riferimento a materie prime ed energia;
- la crisi, ormai strutturale nei consumi di carta, è causata sostanzialmente dall'impatto dei nuovi media sull'informazione e dall'accaparramento della pubblicità da parte di questi ultimi, a scapito dei media tradizionali. A tale crisi del mercato specifico si aggiunge la crisi imputabile al rallentamento economico globale che registra un insufficiente andamento del prodotto interno lordo dei paesi europei, principale mercato di sbocco delle nostre produzioni;
- gli effetti registrati sul comparto hanno portato al taglio di capacità produttive in Europa e in Italia. I principali concorrenti stanno attuando politiche di aggregazione ed acquisizione di diretti concorrenti, volte a migliorare le economie di scala del ciclo produttivo e di vendita;
- la situazione attuale risulta inoltre caratterizzata da una fase di riduzione dei prezzi di vendita dei prodotti cartari e dalla difficoltà di trasferire al cliente finale i costi crescenti che, per quanto attiene alla voce energia evidenziano un differenziale del + 40% rispetto ai costi sostenuti dai nostri concorrenti europei;
- in tale difficile contesto la Società ha comunicato la necessità di adottare azioni volte al ridimensionamento dei costi. Ciò ha portato alla definizione di conseguenti piani di riorganizzazione della forza lavoro, nelle sedi amministrative e negli stabilimenti del Gruppo;
- per quanto riguarda il settore delle carte patinate con legno, ovvero il prodotto "core" dello stabilimento di Duino, il continuo calo dei ricavi e il costante aumento dei costi (tra questi, quelli energetici), in aggiunta alla generale contrazione dei volumi, ha determinato una

preoccupante deriva competitiva che pone lo stabilimento stesso nelle condizioni di non poter procrastinare alcun intervento di riduzione dei costi (ivi compreso quello relativo al costo del lavoro);

- il costo del lavoro e dell'organizzazione dello stabilimento di Duino è ancora ad oggi uno dei più alti in Burgo Group nonostante negli ultimi anni le Parti abbiano cercato di contenerlo ridiscutendo e rinegoziando tutta una serie di accordi precedenti;
- alla luce dell'esaurita possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti per le aziende in crisi, si è reso necessario attivare la procedura di mobilità ai sensi della citata Legge 223/91 e successive modifiche ed integrazioni;
- non risultano applicabili nel caso concreto gli ammortizzatori sociali, né risulta possibile ricorrere al rinnovo del contratto di solidarietà perché si è esaurita per legge la possibilità di farlo (lo stabilimento ha goduto del regime di solidarietà dal 01/01/2010 al 31/12/2013);
- in data 08 novembre 2013 l'Azienda ha comunicato per il tramite di Confindustria Trieste, alle OO.SS., alla R.S.U. e agli Enti competenti, l'avvio della Procedura di Mobilità per 68 dipendenti (di cui 5 impiegati e 63 operai);
- 20 dei 68 esuberanti risultano da una ulteriore riorganizzazione del lavoro proposta dall'azienda;
- le Parti nel corso degli incontri svoltisi nei giorni 1 e 29 ottobre, 6 e 20 novembre, 9 dicembre 2013, hanno approfondito le tematiche relative al piano di riorganizzazione del lavoro e le tematiche inerenti le flessibilità richieste dall'Azienda;
- in data 18 dicembre 2013 le Parti si sono nuovamente incontrate presso la sede di Confindustria Trieste. In questa occasione l'Azienda ha precisato che rispetto ai 68 esuberanti inizialmente dichiarati, 3 (tre) di questi sono stati trasferiti volontariamente presso altri stabilimenti del Gruppo, e che per i rimanenti 65 (esuberanti) l'Azienda è disponibile a:
 - non considerare tra gli esuberanti i 2 ingegneri neo assunti,
 - trasferire presso lo stabilimento di Tolmezzo (UD) 6 operai (1 manutentore/rettificatore, 2 addetti all'area produttiva, 3 addetti all'area allestimento),
 - verificare altre necessità di organico presso altri stabilimenti del Gruppo,
 - incrementare l'attuale livello di scorte/eccedenze delle aree produttive rispetto l'organico tecnico dall'11% al 16% con un recupero di 10 unità,
 - proporre una soluzione occupazionale presso Società Appaltatrici operanti nello stabilimento di Duino,
 - porre in mobilità la parte residuale degli esuberanti stessi (e/o coloro che non accettano le soluzioni aziendali proposte),
 - riconoscere un incentivo all'esodo per coloro che accettano di essere collocati in mobilità,
- le OO.SS. pur riconoscendo la validità delle proposte Aziendali ritengono possibile un ulteriore ridimensionamento degli esuberanti anche attraverso la parziale reinternalizzazione di alcuni servizi appaltati a ditte esterne;

- in data 23 dicembre 2013 (decorsi 45 giorni dall'avvio della procedura) Confindustria Trieste ha comunicato alla Provincia di Trieste l'esito negativo dell'iter procedurale previsto dalla legge 223/91 e la conseguente assenza di un accordo;
- negli incontri effettuati presso la Provincia di Trieste nei giorni 10/01/2014, 14/01/2014, 20/01/2014 e 21/01/2014, l'Azienda si è dichiarata disponibile a:
 - ✓ reinternalizzare le attività di movimentazione interna (trasporti interni) e le attività di scarico imballo, recuperando 8 unità dal numero complessivo degli esuberi,
 - ✓ ridurre di 5 unità gli esuberi rispetto ai 20 derivanti dalla ulteriore organizzazione, attraverso la conferma di alcune posizioni titolari di lavoro,
 - ✓ aumentare di 3 unità la forza lavoro dell'area pasta legno,
 - ✓ elevare dall'11% al 14,4% le scorte delle aree produttive rispetto l'organico tecnico (con conseguente recupero di 6 persone),
 - ✓ portare da 6 a 7 unità le risorse trasferibili a Tolmezzo.
 A seguito delle succitate proposte il numero degli esuberi si sarebbe attestato a 34 unità (rispetto alle 68 iniziali);
- le Parti non avendo raggiunto in tempo utile un'intesa rispetto alle posizioni sopra indicate, hanno congiuntamente spostato il termine di conclusione della procedura di mobilità dal 23 gennaio al 4 febbraio 2014 nel tentativo di trovare una soluzione condivisa;

tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

Capitolo 1 ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

a) **Orario di lavoro a ciclo continuo (schema 6 – 3)**

Lo stabilimento di Duino (TS) in sintonia con gli altri stabilimenti del Gruppo, a decorrere dal 1° marzo 2014 adotterà lo schema turni a ciclo continuo 6 - 3 (sei giorni di lavoro e tre giorni di riposo).

La struttura dei turni lavorativi seguirà la seguente articolazione:

tre turni a ciclo continuo

- primo e secondo giorno lavorativo: 1° turno (dalle ore 06,00 alle ore 14,00)
- terzo e quarto giorno lavorativo: 2° turno (dalle ore 14,00 alle ore 22,00)
- quinto e sesto giorno lavorativo: 3° turno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00)

due turni a ciclo continuo

- primo, secondo e terzo giorno lavorativo: 1° turno (dalle ore 06,00 alle ore 14,00)
- quarto, quinto e sesto giorno lavorativo: 2° turno (dalle ore 14,00 alle ore 22,00).

In merito al problema dell'ottimizzazione dei tempi derivanti dall'utilizzo del servizio mensa le Parti ribadiscono che dagli stessi non devono derivare inefficienze per

abbassamento delle velocità di esercizio degli impianti produttivi e/o perdite produttive a seguito della provvisoria fermata degli stessi.

b) Organizzazione del lavoro

Sarà compito dell'Azienda mettere in atto le azioni e le attenzioni gestionali necessarie a far sì che lo stabilimento sia posto nelle migliori condizioni di carico macchine, produttive e di efficienza, tipiche degli stabilimenti competitivi. Le Parti ritengono infatti che questa sia la condizione necessaria ed imprescindibile per assicurare il futuro dell'unità produttiva, realizzabile attraverso una correttezza organizzativo-gestionale che sia in grado di perseguire la riduzione dell'assenteismo, la correzione di eventuali comportamenti non corretti, il recupero dei tempi e del senso di appartenenza da parte di ogni singolo lavoratore.

Le Parti si impegnano, vista l'importanza della presente intesa, ad adottare comportamenti coerenti con il nuovo disegno organizzativo di seguito descritto, al fine di rendere agibile ed esigibile l'organizzazione condivisa. L'organizzazione del lavoro delle Linee 2 e 3 dovrà risultare adeguata sia alle mutate condizioni del mercato (caratterizzato da una contrazione dei volumi e conseguentemente dei giorni di funzionamento degli impianti), sia agli assetti gestionali-organizzativi delle altre realtà cartarie che rappresentano fattore di comparazione e competizione.

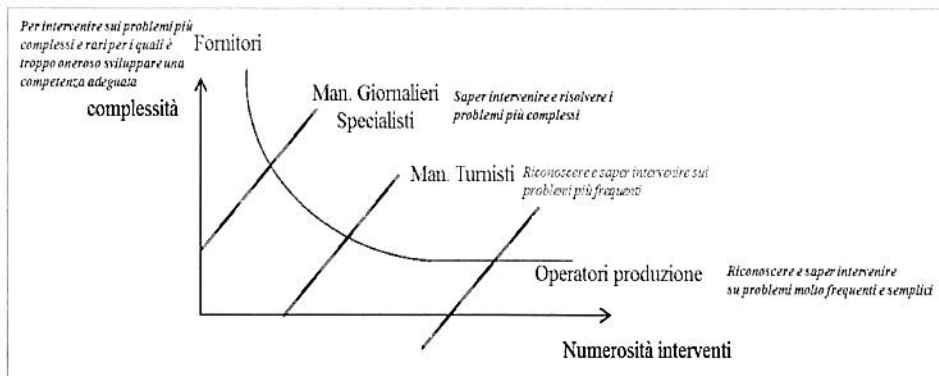
Inoltre, al fine di rendere fluida ed efficiente la gestione delle risorse impiegate nel processo produttivo, gli assistenti di produzione in assonanza con quanto già previsto dal loro ruolo, dovranno coordinare le diverse funzioni presenti nella linea (in particolare quelle momentaneamente non impegnate in operazioni dinamiche ovvero provvisoriamente disattive per effetto di parziali e/o provvisorie fermate di impianto), in modo da dirottarle, compatibilmente con la loro competenza, a beneficio e/o supporto dei centri di lavoro e/o delle funzioni dove si vengano a manifestare/verificare provvisorie criticità.

Finalizzate a tale logica, verranno realizzate attività di addestramento volte a perfezionare la cooperazione sinergica dei ruoli fra reparti e funzioni sia di linea che di stabilimento. Al personale produttivo potranno essere affidati, nell'ambito del reparto di appartenenza, compiti di piccola manutenzione impiantistica e in caso di intervento specialistico la produzione, compatibilmente con la necessità di garantire prioritariamente l'esecuzione delle attività complementari (quali ad esempio: lavaggi, pulizie e ripristino produttivo), supporterà il team manutentivo.

Lo schema di seguito riprodotto, fornisce una chiara interpretazione del processo illustrato nei paragrafi precedenti:



Verbale di Accordo 4 Febbraio 2014



Per quanto attiene il ruolo di *Assistente di Produzione* si riconferma il carattere apicale di tale funzione la quale risulta orientata al coordinamento e alla gestione delle risorse affidate, al fine di assicurare la realizzazione dei programmi produttivi nel rispetto degli standard predefiniti (qualità, volumi, costi, efficienza) nonché in ossequio delle norme contrattuali e di legge in tema di diritto del lavoro e di tutela della salute e prevenzione antinfortunistica.

In questo ambito il cd. “passaggio delle consegne”, rappresenta un momento fondamentale anche per la verifica/supervisione dei passaggi consegne effettuati nei vari reparti/postazioni. Rientrano tra le attribuzioni di questo ruolo il farsi promotore della “veicolazione” tra un turno e l’altro delle informazioni relative all’andamento produttivo/gestionale dei turni precedenti, in modo che le stesse diventino patrimonio di conoscenza utilizzabile nella gestione del processo e delle attività produttive a ciclo continuo.

Gli “assistenti giornalieri” opereranno con funzioni anche di riserva/scorta dei colleghi a turno. In questo modo le risorse in esame vengono poste nelle migliori condizioni di apprendimento (incrementando il bagaglio di competenze tecniche/gestionali) e di integrazione con la struttura a ciclo continuo.

Di seguito vengono riportate le **principali variazioni** rispetto all’organizzazione di stabilimento precedente:

PORTINERIA

Il Servizio di Portineria sarà attivo dal lunedì al venerdì su 2 turni di lavoro non a ciclo continuo. Inoltre tale Servizio funzionerà anche nella giornata di Sabato (un turno lavorativo).

Addetti portineria a turno (1° e 2° turno)	2
Addetti portineria a giornata	1
Scorta Addetti portineria	1
Coadiutore a giornata servizi generali (ex segreteria)	1

Gli addetti a turno, a giornata e la scorta, ruoteranno vicendevolmente al fine di garantire la copertura del turno lavorativo previsto per la giornata di sabato.

LABORATORIO QUALITA'/TRATTAMENTO ACQUE

In questa area vengono accorpate sotto un'unica responsabilità, il reparto laboratorio e il reparto trattamento acque con la seguente organizzazione:

Coadiutore a giornata (impiegato)		1
Addetti a giornata (operaio)		2
Addetto carta e impasti	3tcc	4,5
Addetto tratt. acque e impasti	3tcc	4,5
Riserve		2,0

Le attività precedentemente affidate alla funzione di Addetto Controllo Impasti, vengono ripartite tra l'Addetto Carta e l'Addetto Trattamento Acque.

Le scorte verranno organizzate su un orario di partenza giornaliero.

PRODUZIONE MATERIE PRIME

La posizione di aiuto Waplan rimane confermata sul sistema di lavoro a 3tcc. Nell'area Produzione Materie Prime verrà inserita una nuova figura con funzioni di Jolly di reparto (inquadabile con il livello C3) che osserverà l'orario di lavoro a giornata a ciclo continuo (1,5 unità).

Di seguito si riportano a titolo esemplificativo alcune delle attribuzioni affidate al ruolo in esame:

il fornire supporto operativo al carico sfibratori, il fornire supporto operativo al pressapasta per garantirne la continuità produttiva, il curare le operazioni di pulizia, l'eseguire le operazioni derivanti dalla internalizzazione del carico camion Pasta Legno per gli altri stabilimenti.

Durante il periodo di ferie estive scaglionate tale funzione, in virtù delle esigenze aziendali provenienti dall'incidenza delle assenze sull'organizzazione del lavoro del reparto, potrà essere all'occorrenza parzialmente disattivata.

AREA TECNOLOGICA

Tecnologo patina/acque		1
Tecnologo allestimento		1
Assistenza clienti		1

CUCINA PATINA E CAOLINO

Addetto cucina patina	3tcc	4,5
Addetto dispersione caolino	2tcc	3
Riserve		1,5

Gli addetti alla cucina patine e alla dispersione caolino, dovranno (alla stregua delle riserve) risultare (a tendere e previa formazione) intercambiabili/polivalenti tra loro. Per questo motivo tutti gli addetti avranno quale sistema di lavoro di riferimento quello a tre turni a ciclo continuo.

LINEA 2

Le attività precedentemente affidate alla funzione del 3° Aiuto vengono riallocate all'interno dell'equipaggio di macchina continua.

Conduuttore	3tcc	4,5
1° aiuto	3tcc	4,5
2° aiuto/impasti	3tcc	4,5
Jolly di linea	2tcc	3,0

In Linea 2 verrà creata una nuova figura con funzioni di Jolly di Linea (inquadabile con il livello di partenza C3) che osserverà l'orario di lavoro a due turni a ciclo continuo (3 unità).

Tale funzione opererà in supporto alle attività svolte dagli equipaggi di linea.

Durante il periodo di ferie estive scaglionate tale funzione, in virtù delle esigenze aziendali provenienti dall'incidenza delle assenze sull'organizzazione del lavoro anche di linea 3, potrà essere all'occorrenza parzialmente disattivata e dirottata a favore di altri centri di lavoro.

LINEA 3

Addetto post riarrotolatore	3tcc	4,5
Conduuttori Calandre L3	3tcc	9,0
Aiuti Calandre L3	3tcc	9,0
Conduuttore Bobinatrici L3	3tcc	9,0
1° Aiuto Bobinatrici L3	3tcc	9,0

Durante il periodo di ferie estive scaglionate il ruolo di Addetto post riarrotolatore, in virtù delle esigenze aziendali provenienti dall'incidenza delle assenze sull'organizzazione del lavoro del reparto, potrà essere all'occorrenza parzialmente disattivato, ripartendo la sua attività nell'ambito della squadra di appartenenza.

Qualora nell'area allestimento si dovessero registrare temporanei (1 turno) sottorganici (una risorsa in meno rispetto la composizione della singola squadra) verranno comunque mantenuti in esercizio produttivo gli impianti (due calandre, due bobinatrici).

A fronte di problemi produttivi insorti nelle Macchine Continue, (ad esempio il cambio manufatti non programmato) gli Assistenti di Produzione dovranno coordinare il personale delle Linea 2 e 3, individuando le risorse da dirottare a supporto della squadra di Macchina Continua. In prima istanza dovranno essere utilizzate eventuali scorte presenti; il team potrà inoltre essere integrato da altri ruoli all'uopo dirottabili da altri centri di lavoro.

Specularmente, a fronte di particolari esigenze connesse al ripristino produttivo delle Patinatrici, gli Assistenti di Produzione individueranno le risorse non impegnate in fasi dinamiche del processo e le dirotteranno a supporto della squadra di Patinatrice.

LOGISTICA (imballo e ribobinatrici):

Addetto imballo	3tcc	4,5
Addetto nastri (internalizzati)	3tcc	4,5
Addetto ribobinatrice	3tcc	4,5
Addetti a giornata (con movimentazioni internalizzate)		3
Scorte	3tcc	1,5

Le Scorte e il personale a giornata, quando non impegnate in sostituzione di assenze, potranno all'occorrenza essere dirottate/utilizzate anche su altri centri di lavoro (per svolgere attività di supporto operativo o per far fronte a temporanee esigenze/criticità di carattere organizzativo).

L'organizzazione del lavoro dell'area logistica, dovrà contemplare una gestione sinergica di tutte le risorse impiegate, al fine di renderle proficuamente trasferibili laddove se ne ravvisi la necessità.

ESERCIZIO/MANUTENZIONE

Manutentori meccanici giornalieri (con intern. trasporti)	gg	23
Manutentori meccanici turnisti	3tcc	4,5
Manutentori rettificatori	3tcc	4,5
Scorte manutentori/rettificatori	3tcc	2
Manutentori elettrostrumentali giornalieri	gg	13
Manutentori elettrostrumentali turnisti	3tcc	4,5
Scorte manutentori elettrostrumentisti	3tcc	1,5
Tecnici di manutenzione elettrostrum. (imp)	gg	3

Le scorte per la manutenzione meccanica ed elettrica/elettronica verranno organizzate su un orario di partenza giornaliero (svilupicabile per le scorte fisse, dal lunedì al venerdì).

La nuova organizzazione di manutenzione rimarrà concentrata sulla realizzazione di un sistema in grado di orientare le attività manutentive sempre più verso le dinamiche di tipo preventivo e predittivo, conseguendo nel contempo gli auspicati obiettivi di diminuzione dei tempi improduttivi degli impianti per effetto dei guasti.

Ciò sarà realizzabile anche grazie al concorso della presa in carico ad opera del personale produttivo di alcune delle attività di piccola manutenzione.

b 1) Reperibilità

Le Parti, ritenendo il servizio di reperibilità funzionale al mantenimento di elevati standard di efficienza produttiva degli impianti, convengono sulla necessità di assicurare una

adeguata prontezza operativa del servizio manutentivo e della CTE, in modo da poter risolvere efficacemente i problemi tecnico/impiantistici.

Le Parti concordano di applicare integralmente l'Accordo di Gruppo del 11/06/2013, sia per quanto riguarda la Parte Economica, sia per quanto attiene la Parte Normativa.

Per il servizio di reperibilità verrà pertanto corrisposta (a fronte di ogni settimana di reperibilità svolta, secondo le modalità di rotazione settimanale) una indennità individuale in cifra fissa pari a € 105,00 lordi (onnicomprensiva di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto).

A decorrere dal 1° marzo 2014 verrà pertanto integralmente applicato nello stabilimento di Duino l'Accordo di Gruppo del 11/06/2013. Contestualmente e conseguentemente risulteranno abrogati gli Accordi di Stabilimento del 19/9/2002 e 16/10/2010 normanti la medesima materia.

c) **Flessibilità Organizzative**

Il perseguimento della massima produttività degli impianti ed il perseguimento dell'efficienza tecnico produttiva di stabilimento richiedono l'adozione di modalità lavorative che, salvaguardando in ogni caso la sicurezza dei lavoratori e la loro professionalità, siano improntate alla efficacia e alla flessibilità. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si indicano di seguito alcune prassi operative che, aggiungendosi o sostituendosi a quelle già oggi abituali, possono consentire un miglior funzionamento delle attività di cartiera:

- a) possibilità di condurre le macchine, per brevi periodi (un turno) per cause eccezionali con organico non completo;
- b) utilizzo del personale in altre aree/lavorazioni dello stabilimento, previa la necessaria formazione in materia di sicurezza, ad esempio utilizzo del personale di allestimento a supporto della macchina continua, patinatrice in caso di emergenza (rotture, cambi manufatti, ecc.);
- c) flessibilità/mobilità del personale, previa la necessaria formazione, tra gli impianti/reparti attigui;
- d) utilizzo del personale dei reparti produttivi a supporto del personale di manutenzione in caso di intervento sugli impianti di competenza;
- e) esecuzione da parte del personale dei reparti produttivi di alcune operazioni di piccola manutenzione (ad esempio, per il personale di macchina: monitoraggio macchina per prevenzione guasti, controllo flussometri centraline dell'olio, ecc.);
- f) potenziamento delle squadre, ad esempio per il cambio corredi, anche tramite chiamata di addetti a riposo oppure mediante il prolungamento/anticipo dell'orario di lavoro;
- g) attivazione di percorsi formativi che consentano l'acquisizione e lo svolgimento di più attività, anche in reparti diversi, da parte dei singoli operatori;
- h) esecuzione da parte del personale produttivo di prove ed analisi non complesse sugli impasti e sulla qualità della carta.

d) Flessibilità orarie

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e nel rispetto del numero medio di ore di lavoro settimanali, l'Azienda potrà modificare lo schema di turnazioni del personale eccedente l'organico tecnico (orari lavorativi e/o giorni di riposo) originariamente programmati al fine di poter sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo (quali ad esempio quelle connesse alla sostituzione degli assenti o quelle legate a programmi di addestramento) e di carattere tecnico produttivo programmabili (quali ad esempio quelle connesse al cambio manufatti).

In caso di richiesta di prestazione lavorativa, l'Azienda ne darà comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso di 16 ore.

A fronte di una provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro o del giorno di riposo, il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente prevista (se più favorevole rispetto a quella spettante).

La modifica dell'orario lavorativo e lo spostamento del turno di lavoro/turno di riposo verranno realizzati secondo le norme contrattuali e gli accordi di gruppo.

e) Ferie

Per lo stabilimento di Duino essendo prevista una non completa saturazione del calendario produttivo annuo, le fermate produttive verranno gestite in prima istanza con ricorso alla banca ore e, fino ad esaurimento, con utilizzo delle spettanze individuali maturate e ~~disponibili~~ ^{non piani} al mese di effettuazione della fermata (fatto salvo le ferie destinabili ai periodi estivi ed i 6 giorni di ferie per fermata già previsti dagli accordi precedenti).

Nell'ultimo trimestre dell'anno l'Azienda si riserva la facoltà di calendarizzare le eventuali ore di Ferie e R.O.L. maturate e non ancora godute/pianificate, in modo da scongiurare aggravii di costo derivabili dalla contabilizzazione dei residui ferie/rol al 31/12.

La gestione dei periodi estivi di fruizione delle ferie individuali avverrà per il personale di linea tre e di pasta legno, secondo lo schema di seguito riportato:

- periodo di godimento ferie estive: da giugno a settembre;
- nell'arco temporale succitato sarà possibile fruire 14 giorni consecutivi (compresi i riposi) all'interno di 8 sottoperiodi.
- La fruizione delle ferie estive individuali dovrà tenere conto dell'equilibrio delle professionalità necessarie alla corretta gestione degli impianti in ogni singolo turno di lavoro e dovranno risultare equamente distribuite in tutti gli otto sottoperiodi;

La sostituzione degli assenti per ferie/rol verrà attuata mediante la modifica di singoli turni di lavoro oppure attraverso lo spostamento (con successivo re-equilibrio) dei turni di lavoro/riposo.

f) **Fermate produttive**

In caso di temporanea fermata di una delle due linee di produzione, gli organici dei reparti/servizi ad essa collegati saranno riadeguati in funzione della diminuzione dei carichi di lavoro.

g) **Formazione e Addestramento**

Le Parti ritengono necessario avviare quanto prima percorsi di formazione e addestramento professionale (training on the job) volti a sviluppare le professionalità nonché orientati a creare le sinergie operative tra i vari ruoli e le varie mansioni previsti dalla nuova organizzazione del lavoro.

Le logiche di problem solving e di piccola manutenzione produttiva, ad esempio, per tradursi in azioni concrete necessitano di congrui periodi di istruzione ed allenamento che non sempre è possibile realizzare all'interno del normale orario lavorativo.

Consapevoli del fatto che in questo accordo il fattore tempo costituisce una variabile molto importante nell'ambito delle politiche di contrasto alla crisi e ritenendo imprescindibile l'opera di rapida implementazione delle competenze e delle abilità funzionali-operative alle logiche riorganizzative in precedenza descritte, le Parti ritengono strategico il poter effettuare corsi di formazione e/o percorsi di training on the job anche al di fuori del normale orario di lavoro.

A tale scopo l'Azienda potrà disporre (ad esempio) per il personale a turno, il prolungamento/l'anticipo (nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) dell'orario di presenza in stabilimento per poter partecipare a corsi di formazione professionale. Sarà altresì possibile (sempre nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) programmare partecipazioni a sessioni di formazione/addestramento in uno dei giorni di riposo (di norma, il riposo centrale).

Le eventuali ore effettuate per le ragioni di cui sopra saranno remunerate in regime ordinario (senza alcuna maggiorazione aggiuntiva).

Capitolo 2
GESTIONE DEGLI ESUBERI

Il processo di riorganizzazione sopra descritto comporta che l'esubero originariamente indicato in sede di avvio della procedura di mobilità, è stato ridotto a 63 unità e rimodulato in base alla seguente tabella:



Verbale di Accordo 4 Febbraio 2014

	AMMINISTR.	QUALITA'	PRODUZIONE	LOGISTICA	ESERCIZIO	TOTALE
OPERAI	2	5	41	3	9	60
	AMMINISTR.	QUALITA'	PRODUZIONE	LOGISTICA	ESERCIZIO	TOTALE
IMPIEGATI	1	0	1	0	1	3

Le 63 unità dichiarate in esubero verranno individuate sulla base dei seguenti criteri di scelta:

1. mancata opposizione al licenziamento;
2. perfezionamento dei requisiti di legge per la pensione nell'arco di vigenza della mobilità;
3. corrispondenza tra inquadramento e mansione secondo quanto previsto dal CCNL e dagli accordi sindacali preesistenti;
4. carichi di famiglia;
5. anzianità lavorativa;
6. professionalità legata al ruolo;

Ai fattori di cui ai punti 3, 4, 5, 6, saranno associati i seguenti pesi:

fattore punto 3 – peso:	+ 25
fattore punto 4 – peso:	+ 15 per ogni familiare a carico
fattore punto 5 – peso:	+ 1,5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di anzianità aziendale
fattore punto 6 – peso:	+ 20 per professionalità contemplate nei profili del livello B delle declaratorie contrattuali
	+ 10 polivalenza funzionale in più ruoli

Il minor prodotto derivante dal combinato dei succitati fattori con i relativi singoli pesi sarà preso a riferimento per individuare la parte residuale degli esuberanti (ossia la parte risultante dopo aver sottratto i casi rispondenti ai punti 1 e 2).

Al fine di diminuire l'impatto sociale della procedura riducendo il numero degli effettivi licenziamenti, l'Azienda è disposta a mettere in atto le seguenti misure:

- a) fino a un massimo di n° 9 risorse c'è la possibilità di ricollocazione presso la società Mosaico Srl - stabilimento di Tolmezzo (UD). Verrà in prima istanza favorita la volontarietà dei lavoratori interessati, da comunicare entro la data del 21 febbraio 2014. Qualora si dovessero riscontrare difformità tra l'inquadramento attuale e quello previsto dalla posizione lavorativa scoperta in cui il singolo lavoratore verrà ricollocato, si procederà alla sottoscrizione di un apposito atto di transazione generale novativa che preveda espressamente la novazione del rapporto di lavoro nelle forme previste dall'art. 411 cpc.

Verrà mantenuta invariata l'anzianità aziendale maturata al momento del passaggio alla succitata Società.

Al lavoratore ricollocato verrà corrisposta una indennità una tantum pari a 1.500,00 € netti. Inoltre al lavoratore ricollocato verrà garantito a decorrere dal 2015 per 5 anni dalla ricollocazione, il diritto di precedenza in caso di assunzioni presso lo stabilimento di Duino di personale con profilo professionale compatibile.

- b) Fino ad un massimo di n° **8 risorse** saranno riutilizzate nell'ambito della internalizzazione delle seguenti attività:

attività di movimentazione interna (trasporti interni)

Tale attività saranno ripartite tra la Logistica e la Manutenzione Meccanica a seguito delle revisioni organizzative descritte nel capitolo precedente. L'inquadramento previsto per le attività affidate alla logistica sarà il livello C3 della declaratoria contrattuale.

attività di scarico nastri imballo

Tale attività sarà affidata a n° 5 risorse (4,5 + 0,5 scorte) che copriranno il ruolo di "addetto allo scarico nastri imballo". I ruoli in esame osserveranno un nastro orario a 3tcc (schema 6 - 3). L'inquadramento di partenza previsto per tali ruoli sarà il livello C3 della declaratoria contrattuale, con verifica successiva. I soggetti a cui verranno affidati i succitati ruoli dipenderanno dall'Area Logistica.

Qualora si dovessero riscontrare difformità tra l'inquadramento attuale e quello previsto dalla nuova posizione lavorativa dove il singolo lavoratore verrà riallocato, si procederà alla sottoscrizione di un apposito atto di transazione generale novativa che preveda espressamente la novazione del rapporto di lavoro nelle forme previste dall'art. 411 cpc.

- c) Fino ad un massimo di n° **6,5 risorse** saranno destinate ad incremento delle attuali scorte di area produzione e di area pasta legno.
Qualora si dovessero riscontrare difformità tra l'inquadramento attuale e quello previsto dalla nuova posizione lavorativa in cui il singolo lavoratore verrà riallocato, si procederà alla sottoscrizione di un apposito atto di transazione generale novativa che preveda espressamente la novazione del rapporto di lavoro nelle forme previste dall'art. 411 cpc.
- d) n° **9,5 risorse** saranno riutilizzate nell'ambito delle posizioni lavorative fisse descritte nel capitolo 1 – paragrafo b) – "principali variazioni rispetto all'organizzazione di stabilimento precedente".
- e) Nel caso si realizzassero le ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) gli esuberanti si potranno ridurre fino a **30 unità**.

A coloro che sottoscriveranno apposito verbale di conciliazione ai sensi dell'ex art 411 c.p.c. verranno riconosciuti i seguenti importi:

€ 350,00 lordi mensili per il primo anno di collocazione in mobilità;
€ 450,00 lordi mensili dal secondo anno di collocazione in mobilità.

In ogni caso l'importo minimo non potrà essere inferiore ai 5.000 € lordi.

Gli importi suddetti saranno riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo e a titolo di rimozione degli impedimenti legali/contrattuali.

I nominativi dei soggetti che saranno collocati in Mobilità verranno resi noti alla RSU.

Le Parti convengono di sottoscrivere in data 4/2/2014 presso la Provincia di Trieste l'accordo di esperimento della procedura di mobilità sulla base delle intese oggi raggiunte.

In tale sede si daranno atto che l'accordo raggiunto sana, ai sensi della Legge 92/2012, ogni eventuale vizio formale della procedura di mobilità, con particolare riferimento all'individuazione degli esuberanti e ai termini di esperimento della procedura stessa.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nei mesi di giugno ed ottobre 2014 per verificare il corretto funzionamento dell'organizzazione e per analizzare l'andamento gestionale a seguito dell'introduzione delle novità contenute nell'ultimo ccnl e negli accordi di gruppo.

Inoltre le Parti entro il mese di luglio 2014 si incontreranno per armonizzare tale accordo con la parte normativa degli accordi sindacali al fine di creare un testo unico di riferimento dello stabilimento, ivi compreso l'inserimento degli accordi di gruppo.

Letto e sottoscritto.

Azienda

Confindustria Vicenza

OO.SS Nazionali

OO.SS Territoriali

R.S.U.

NOTA A VERBALE DEL 04/02/2014

Le Parti in merito alla maggiorazione turno dell'8% riconosciuta agli attuali manutentori giornalieri, precisano che la stessa non è legata al servizio di reperibilità.

A livello di reparto manutenzione verranno individuate le soluzioni di armonizzazione del succitato trattamento, in linea con quanto già fatto negli altri stabilimenti del gruppo.

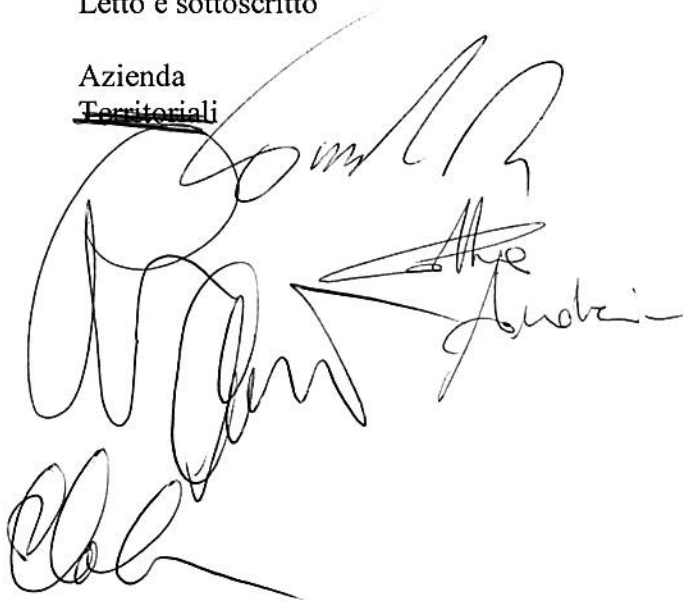
NOVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I lavoratori dichiarati esuberanti che a fronte di una eventuale novazione del rapporto di lavoro saranno chiamati a ricoprire una differente posizione di lavoro rispetto a quella di provenienza, percepiranno un premio speciale mensile (su 12 mensilità) assorbibile in caso di futuri aumenti contrattuali/passaggi di categoria pari al 100% della mera differenza retributiva tra il livello attuale e il livello di assegnazione.

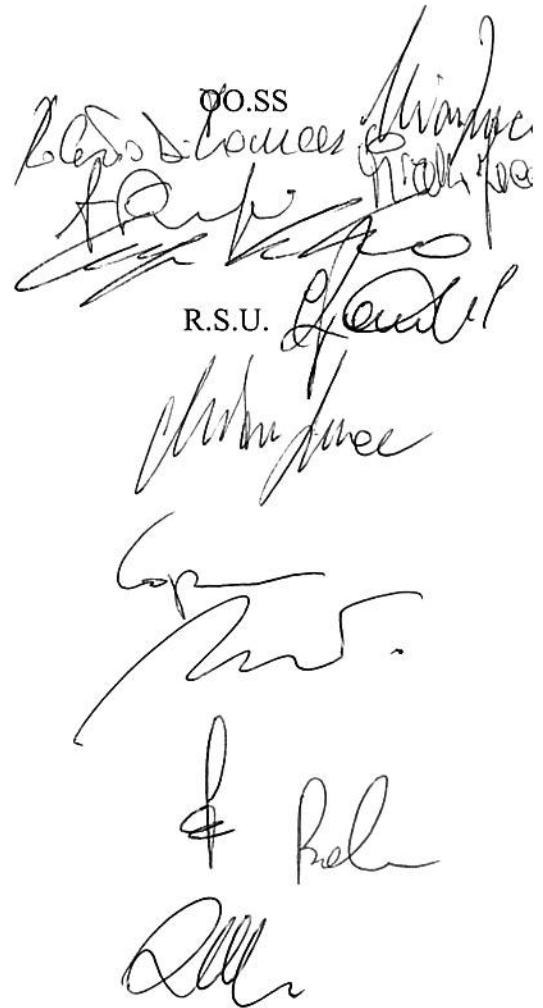
Le somme riconosciute ai fini di cui sopra sono omnicomprensive di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Letto e sottoscritto

Azienda
~~Territoriali~~



A collection of handwritten signatures in black ink, representing the company representatives. The signatures are written in a cursive style. One signature is clearly legible as 'Andre'.



A collection of handwritten signatures in black ink, representing the union representatives. The signatures are written in a cursive style. Above the signatures, the text 'OO.SS' is written. Below the signatures, the text 'R.S.U.' is written. The signatures are arranged in a vertical column.