

VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono riuniti:

la Società Burgo Group S.p.A. – anche in rappresentanza delle sue società italiane controllate quali, Mosaico, Burgo Distribuzione, Burgo Energia - di seguito anche “l’Azienda” e/o “il Gruppo” rappresentata da Pietro Giovanni Giliberto, Francesco Maiorani e Marco Dal Zotto, assistita da Confindustria Vicenza, nella persona di Andrea Crisci,

le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CHIMICI CARTA e STAMPA, nelle persone di Giulia Guida, Paolo Gallo, Roberta Musu, Enzo Valente, Gian Luca Carrega, Pasquale Legnante, Luca Mian, Roberto Retrosi

le Organizzazioni Territoriali di Categoria e i delegati l’Esecutivo Sindacale di Gruppo - di seguito anche “il Sindacato”,

congiuntamente di seguito anche “le Parti”.

PREMESSO CHE

- Le norme di Legge e di Contratto sono favorevolmente protese verso le forme di flessibilità dell’orario lavorativo, in quanto le stesse si ispirano ai principi legati all’ottimizzazione del tempo libero e a quelli legati alla valorizzazione della qualità della vita;
- obiettivo principale del Gruppo rimane la sostenibilità industriale e la competitività dei prodotti e delle attività produttive;
- l’organizzazione del lavoro deve protendersi al raggiungimento dei target che consentono di riposizionare il Gruppo su livelli di eccellenza sia dal punto di vista della produttività che dal punto di vista della marginalità del conto economico;
- la fattiva partecipazione ed il contributo offerto dalle risorse umane al raggiungimento degli obiettivi aziendali rappresenta uno dei fattori in grado di favorire il raggiungimento dei risultati attesi;
- le Parti confermano che l’efficienza, la flessibilità organizzativa e un tasso di assenteismo basso rientrano tra i fattori in grado di contribuire positivamente al mantenimento della competitività del Gruppo;
- in coerenza con l’Accordo sulle Relazioni Industriali di Gruppo del 27/09/2022, tale argomento è stato oggetto di ampia e articolata discussione attraverso l’attivazione di una commissione bilaterale che, in un’ottica partecipativa, ha analizzato gli aspetti normativi ed organizzativi dei vari istituti di flessibilità;

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

Verbale di Accordo 4 maggio 2023
(Flessibilità orarie)

2. Le Parti convengono sulla necessità di declinare il processo di naturale applicazione degli istituti di flessibilità oraria in modo da renderli funzionali e coerenti con la diversa natura e con il diverso grado di prevedibilità delle causali che ne richiedono l'intervento.

Rappresentano forme di flessibilità dell'orario di lavoro:

- a) la *banca ore* di cui l'art. 33.6 – capitolo quinto – orario di lavoro del C.C.N.L.
- b) il *cambio turno* di cui l'art. 35 – capitolo quinto – orario di lavoro del C.C.N.L.
- c) il c.d. *conto recupero a carattere volontario*
- d) la *flessibilità* di cui l'art. 33.5 – capitolo quinto – orario di lavoro del C.C.N.L.

Le prestazioni orarie che eccedono la durata media dell'orario settimanale di lavoro e che non vengono portate a compensazione entro i termini pattuiti, sono trattate a titolo di *lavoro straordinario* e sono retribuite secondo quanto disposto dall'art. 41.a – capitolo quinto – orario di lavoro del C.C.N.L.

Banca Ore

La *Banca Ore* è un istituto basato sulla flessibilità oraria che rispetto allo straordinario (obbligatorio e non) è in grado di fornire efficaci risposte alla necessità di mitigare i costi derivanti dal riallineamento delle strutture organizzative alle fluttuazioni del mercato nonché alle dinamiche produttive e di gestione delle assenze individuali.

Come si è potuto osservare dal 2013 ad oggi, la *Banca Ore* si è dimostrata strumento capace di rispondere prontamente sia alla volatilità degli ordinativi ed alla conseguente insaturazione dei calendari annui di funzionamento degli impianti, sia alle temporanee esigenze di ordine tecnico-organizzativo legate ad **eventi improvvisi ed imprevisti**.

Con la *Banca Ore* è possibile dilazionare nel medio termine il ripristino di un mancato riposo o il recupero di un riposo goduto anticipatamente.

Ferme restando le quantità orarie obbligatorie previste dal C.C.N.L. che possono essere richieste dall'Azienda, in deroga a quanto previsto all'art. 33.6 del C.C.N.L. le Parti concordano che tale istituto **potrà essere utilizzato/attivato con un preavviso minimo di 12 ore** rispettato il quale la prestazione richiesta si intende vincolante.

Sono escluse dall'obbligo di preavviso le prestazioni rese in regime di reperibilità e quelle collegate all'orario normale giornaliero di lavoro che continueranno ad essere trattate come da prassi vigenti.

Le Parti concordano, inoltre, che le prestazioni richieste al ridosso dell'inizio dell'orario di lavoro o, in ogni caso, al di sotto del preavviso di cui sopra, saranno retribuite in regime di **straordinario**.

L'istituto della Banca Ore potrà essere attivato per:

- a) **esigenze organizzative improvvisi ed imprevisti.**

b) **improvvisi ed imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità del tempestivo adeguamento dell'attività lavorativa/produttiva e/o dei calendari annui di funzionamento impianti.**

c) **per ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali.**

Rientrano in questa tipologia, sia la c.d. *Banca Ore Negativa* che si realizza con l'anticipo della fruizione di quote di banca ore non ancora maturate, sia la *Banca Ore Maturata* di cui l'Azienda potrà disporre il godimento, in occasione di fermate produttive.

d) **per la salvaguardia manutentiva degli impianti.**

Rientrano in questa tipologia, gli interventi a carattere tecnico/manutentivo caratterizzati dalla necessità di prolungare il normale orario di lavoro, ovvero caratterizzati dalla necessità di far rientrare dal giorno di riposo, il personale specializzato.

e) **per l'evasione di adempimenti collegati a scadenze fiscali ed amministrative**

Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro richieste dall'Azienda verranno di norma destinate (in luogo degli ammortizzatori sociali) a copertura di periodi di minor intensità lavorativa (quali ad esempio quelli legati alle fermate produttive).

Qualora non si verificassero fermate commerciali e/o produttive, ovvero l'entità delle stesse risultasse contenuta, l'Azienda si riserva di pianificare la fruizione delle ore maturate nei periodi nei quali l'organizzazione del lavoro lo consenta (qualora il lavoratore non abbia provveduto a comunicarne e a pianificarne in tempo utile la fruizione).

L'anticipo di Banca Ore operato dall'Azienda non potrà, di norma, superare il saldo annuo di 64 ore.

Resta altresì inteso che tutte le ore maturate nell'anno solare, dovranno risultare godute entro i termini previsti dal C.C.N.L., pena la monetizzazione delle ore residuali sulla scorta delle maggiorazioni previste dal C.C.N.L. per lo straordinario (al netto delle maggiorazioni già erogate), incrementate del 5%.

Nel periodo delle festività natalizie (25 e 26 Dicembre) e l'8 dicembre le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro medio settimanale rese dal personale utilizzato in attività manutentiva verranno considerate lavoro straordinario festivo.

Laddove si dovessero registrare alla data del 31 dicembre casi nei quali coesistono sia *Banca Ore* anticipata dall'Azienda che residui positivi di spettanze individuali (ferie/rol/permessi) si potrà, **con il consenso del lavoratore**, procedere alla loro compensazione. La compensazione tra le quantità anticipate a titolo di banca ore e quelle residuali a titolo di ferie e r.o.l., verrà realizzata **salvaguardando il trattamento economico** previsto dal C.C.N.L. per i distinti istituti.

La pianificazione ad opera dell'Azienda del godimento delle ore individuali precedentemente maturate non potrà essere attuata nelle giornate di domenica (salvo i casi di fermata produttiva di qualsiasi natura).

L'Azienda fornirà alla R.S.U., attraverso appositi incontri, le informazioni riguardanti le modalità di attivazione e di gestione della *Banca Ore*.

Cambio Turno

Rappresenta una forma di flessibilità oraria con la quale è possibile, a fronte di esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo, modificare la turnazione originariamente programmata con un preavviso minimo di 18 ore (la variazione risulta vincolante nel limite massimo di 24 volte l'anno) per la singola prestazione lavorativa.

A fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente applicabile, se più favorevole.

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Qualora a seguito di una richiesta aziendale di variazione dell'orario di lavoro giornaliero, effettuata all'ultimo momento e a ridosso dell'inizio del turno lavorativo, se al lavoratore chiamato non fosse possibile entrare al lavoro in tempo utile per effettuare interamente la prestazione giornaliera prevista (di norma otto ore), a questi gli verrà comunque garantita, in ragione della prestazione resa, la retribuzione commisurata a quella che sarebbe a lui spettato allorché egli avesse mantenuto il suo turno originario.

Per quanto riguarda le variazioni di un intero ciclo lavorativo (per intero ciclo deve intendersi una variazione di almeno tre giorni consecutivi), queste possono essere richieste obbligatoriamente per un numero massimo di 6 volte l'anno con un preavviso minimo di 48 ore dall'inizio del turno settimanale oggetto dello spostamento.

Le stesse non potranno interessare più di due cicli settimanali consecutivi e/o non potranno ripetersi senza aver rispettato un intervallo di invarianza della turnazione originaria di almeno due settimane.

Cambio Turno di Lavoro- Turno di Riposo (c.d. conto recupero)

La prassi legata all'effettuazione di una prestazione lavorativa in un giorno di riposo a cui fa seguito il ripristino/fruizione del riposo in uno dei giorni lavorativi successivi, costituisce una delle modalità grazie alle quali viene rispettato l'orario settimanale medio di lavoro.

Nei normali nastri e schemi di lavoro a ciclo continuo, quali ad esempio il 6-3, si osserva infatti che vi sono dei periodi ove le singole prestazioni lavorative giungono a consuntivare 48 ore settimanali (senza che sia intervenuta alcuna modifica dell'orario rispetto alla pianificazione originale), e vi sono dei periodi ove le stesse giungono a consuntivare 32 ore settimanali (senza che sia intervenuta alcuna modifica dell'orario rispetto alla pianificazione originale).

Solo al completamento del ciclo plurisettimanale (dopo 9 settimane) si giunge a determinare l'orario settimanale medio dello schema turni a ciclo continuo 6-3 (37 ore e 20 minuti).

Nel rispetto dell'orario di lavoro medio settimanale, sarà possibile richiedere a **titolo volontario** la variazione dello schema sequenziale originariamente programmato dei turni di lavoro e dei turni di riposo, al fine di poter sopperire a temporanee e programmabili/pianificabili necessità di carattere organizzativo (quali ad esempio quelle connesse alla sostituzione degli assenti per ferie o connesse alla sostituzione degli assenti per altre tipologie che risultino note e pianificate da tempo) ovvero, per sopperire a necessità di carattere tecnico produttivo (quali ad esempio quelle legate al programmato cambio manufatti in occasione di fermata commerciale).

Resta inteso che, così come previsto dalle normative INPS, in caso di fermate che prevedano il ricorso ad ammortizzatori sociali, a livello individuale, eventuali prestazioni settimanali eccedenti il normale orario di lavoro andranno a compensazione di eventuali ore di CIG imputate all'interno della stessa settimana.

La compensazione tra la prestazione inizialmente resa in giorno di riposo e il successivo recupero del riposo stesso in un giorno previsto come lavorativo, dovrà di norma perfezionarsi nell'arco dei 60 giorni successivi a quello in cui si è svolta la prestazione aggiuntiva.

Compatibilmente con le necessità di carattere produttivo-organizzativo, sarà possibile prendere in esame e soddisfare la richiesta di fruizione del recupero del riposo avanzata dal singolo lavoratore.

A fronte della provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro con il turno giornaliero di riposo (e viceversa) il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente applicabile, se più favorevole.

L'Azienda fornirà alla R.S.U., attraverso appositi incontri, le informazioni riguardanti le modalità di attivazione e di gestione dei c.d. conto recupero.

Prestazioni in regime straordinario

Le Parti convengono che, fatta salva la disciplina contrattuale e legale vigenti, rientrano tra le prestazioni supplementari che non danno corso a forme di successivo recupero e pertanto danno titolo al riconoscimento del trattamento retributivo previsto per lo straordinario:

- i prolungamenti di orario di cui all'art. 39 – capitolo quinto – orario di lavoro del C.C.N.L. (per i lavoratori turnisti) conseguenti alla necessità di attendere l'ingresso del dipendente appartenente al turno successivo che, a seguito dell'insorgere/sopraggiungere di un imprevisto, ritarda l'entrata al lavoro;
- l'ingresso anticipato rispetto l'orario di inizio della prestazione lavorativa prevista a fronte di emergenze di natura organizzativa (quali ad esempio quelle legate alla necessità di sostituire tempestivamente un lavoratore) o tecnico-produttiva (quali ad esempio quelle legate alla necessità di recuperare tempestivamente quante più risorse possibili per ripristinare, a seguito di un grave guasto, la funzionalità di un impianto);
- le prestazioni lavorative non collegate con il normale orario di lavoro rese dal personale inserito nelle squadre di reperibilità, così come previsto dall'Accordo del 04/05/2023;
- le prosecuzioni di orario per interventi di natura tecnico/manutentiva, ivi compresi quelli effettuati eccezionalmente dal personale produttivo, che si rendono necessarie a causa di improvvisi gravi guasti impiantistici che determinano l'interruzione del flusso produttivo;
- le prestazioni lavorative rese all'interno di strutture organizzative, ed in particolare in quelle operanti a ciclo continuo, caratterizzate dall'assenza strutturale di scorte/riserve e da un calendario

Verbale di Accordo 4 maggio 2023
(Flessibilità orarie)

lavorativo annuo che, non prevedendo fermate produttive, non consenta nemmeno il recupero parziale delle ore aggiuntive accantonate.

- le prestazioni richieste al ridosso dell'inizio dell'orario di lavoro o, in ogni caso, al di sotto del preavviso di 12 ore, fatta esclusione delle prestazioni collegate all'orario normale giornaliero di lavoro che continueranno ad essere trattate come da prassi vigenti.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Tuttavia, nei casi di esigenze indifferibili di durata temporanea non trova applicazione il principio della non obbligatorietà e l'Azienda potrà far ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alla R.S.U..

Sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

Ferie in occasione di fermate produttive

Nell'ottica di regolamentare in maniera unitaria anche tale argomento ed al fine di contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali, si stabilisce che resteranno a disposizione dell'Azienda n. 6 giorni di ferie per coprire eventuali fermate produttive.

Sono fatti salvi eventuali accordi già presenti a livello locale che prevedano una soglia differente.

M 27

Clausole transitorie e finali

Le Parti convengono che gli istituti di flessibilità e la loro regolamentazione così come sopra normata, definita a seguito di una complessa ed unica trattativa negoziale che ha portato ad un accordo per gli argomenti reperibilità, flessibilità, smart working, premio di risultato, debbano impegnare tutti i destinatari della presente trattativa ad una concreta e fattiva disponibilità volta al mantenimento in efficienza degli impianti e del flusso produttivo, obiettivo comune per la competitività economica ed industriale del Gruppo.

Tale accordo si applica a tutti i dipendenti del Gruppo e diverrà pertanto immediatamente esigibile a partire dalla data di decorrenza sotto indicata, sostituendo ogni eventuale prassi esistente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Decorrenza e durata.

Il presente accordo decorre dal 1 Giugno 2023 e resterà in vigore fino a quando non intervenga disdetta da una delle Parti da darsi con un preavviso minimo di tre mesi.

Letto, firmato e sottoscritto.

Verbale di Accordo 4 maggio 2023
(Flessibilità orarie)

Azienda

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Confindustria vicenza

[Handwritten signature]

OO.SS Nazionali

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

OO.SS Territoriali

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Componenti l'Esecutivo

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

