

TESTO UNICO DI STABILIMENTO

In data 24 marzo 2017 presso lo Stabilimento Mosaico di Mignagola di Carbonera TV si sono incontrati:

la Società Mosaico Srl – Unità produttiva di Mignagola (TV) rappresentata dal Direttore Roberto De Bortoli e dal Responsabile del Personale di Sito Luca Gaggia di seguito anche “l’ Azienda”

e

la RSU dello Stabilimento di Mignagola nelle persone di Ivan Bravin per la Fistel Cisl, Luca Giroto e Vittorio Perra per la SLC CGIL e Alessandro Scarpa per la Uilcom Uil,

congiuntamente di seguito anche “le Parti”,

premesse che:

- In occasione dell’ incontro con l’ Esecutivo di Gruppo del 28/01/2016, l’ Azienda aveva informato le OO:SS: e le RSU, che si rendeva necessario a livello di singolo Stabilimento, conglobare in un unico testo normativo (c.d. Testo Unico) i contenuti di accordi pregressi e di prassi aziendali vigenti;
- alcuni Accordi Sindacali stipulati presso lo Stabilimento di Mignagola risultano superati in quanto sono intervenute successive variazioni organizzative e normative;
- è interesse delle parti rendere trasparente e noto a tutti i livelli i contenuti delle norme e degli accordi di 2° livello, anche al fine di evitare errate interpretazioni delle stesse;
- l’ efficienza organizzativa e un tasso di assenteismo basso, anche alla luce dei recenti investimenti, rientrano tra i fattori in grado di contribuire positivamente al mantenimento della competitività dello Stabilimento;

tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. al fine di realizzare presso lo Stabilimento di Mignagola un nuovo modello di accordi sindacali in grado di riassumere in un unico testo la definizione, la declinazione e la regolamentazione delle varie tematiche aventi carattere normativo, interpretativo semplificativo ed organizzativo, le parti concordano l’ adozione del seguente schema:



a) SEMPLIFICAZIONE RETRIBUTIVA

- a1) premio di stabilimento
- a2) c.d. quattordicesima

b) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- b1) calendario lavorativo
- b2) organico tecnico

c) MODELLI DI NATURA GESTIONALE E COMPORTAMENTALE

- c1) formazione e addestramento
- c2) C3I
- c3) officina meccanica
- c4) officina elettrica/elettrostrumentale
- c5) portineria
- c6) c.d. cambi corti
- c7) prassi aziendali
- c8) polifunzionalità
- c9) corpo volontari pompieri

d) PARTE ECONOMICA

- d1) premio flessibilità
- d2) gettone presenza

SEMPLIFICAZIONE RETRIBUTIVA

a1) premio di Stabilimento

Al fine di semplificare le voci paga i premi riportati nella seguente tabella spettanti al personale in forza secondo le prassi vigenti :

	Premio Stabilimento codice 1025	Premio Generale Presenza codice 1029	Premio efficienza codice 1030
	erogato per 13 mensilità	erogato per 12 mensilità	erogato per 12 mensilità
CAT.	incidente su tfr	non incidente su tfr	non incidente su tfr
Q	30,99	15,49	30,99
AS	30,99	15,49	30,99
A	30,99	15,49	30,99
B 1	30,99	15,49	30,99
B 2S	30,99	15,49	30,99
B 2	30,99	15,49	30,99
C 1S	27,37	15,49	30,99
C 1	27,37	15,49	30,99
C 2	27,37	15,49	30,99
C 3	27,37	15,49	30,99
D 1	27,37	15,49	30,99

vengono accorpati sotto un' unica voce PREMIO DI STABILIMENTO :

Premio Stabilimento	
erogato per 12 mensilità	
CAT.	incidente sul tfr
Q	80,05
AS	80,05
A	80,05
B 1	80,05
B 2S	80,05
B 2	80,05
C 1S	76,13
C 1	76,13
C 2	76,13
C 3	76,13
D 1	76,13

a2) c.d. quattordicesima

La c.d. 14a mensilità spettante al personale in forza secondo le prassi vigenti , e quantificata come da tabella sotto riportata, verrà erogata in un'unica soluzione nel mese di agosto.

Tabella

	14 a incidente sul tfr
CAT.	
Q	676.56
AS	676.56
A	659
B 1	593.15
B 2S	581.79
B 2	581.79
C 1S	551.32
C 1	551.32
C 2	539.18
C 3	531.63
D 1	516.72
D 2	501.74
E	490.63



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

b1) calendario lavorativo

Il calendario lavorativo di Stabilimento è di 360 giorni. Le parti convengono che l'attività lavorativa non si svolga il:

1 gennaio

Pasqua

Lunedì dell' Angelo,

mezza giornata del 24 dicembre,

25 dicembre,

mezza giornata del 31 dicembre,

in merito la dinamica degli orari lavorativi nelle mezzè giornate prevede quanto segue:

1° turno dalle ore 5.00 alle ore 9.00 (a completamento delle 4 ore mancanti verranno utilizzate le spettanze individuali)

2° turno dalle ore 9.00 alle ore 13.00 (a completamento delle 4 ore mancanti verranno utilizzate le spettanze individuali)

3° turno dalle ore 13.00 alle ore 17.00 (a completamento delle 4 ore mancanti verranno utilizzate le spettanze individuali)

L'attività produttiva degli impianti potrà essere svincolata dai suddetti periodi di fermata per posizionarsi, nel corso dell'anno, anche in periodi diversi rispondenti ad esigenze impiantistiche di manutenzione o di mercato. A livello individuale, per ognuna delle giornate sopra evidenziate si darà luogo ad un corrispondente recupero non retribuito, che potrà successivamente, nel momento dell'utilizzo dello stesso, essere colmato su richiesta del lavoratore utilizzando ferie o altre spettanze individuali.

Programmazione ferie annuali

Le Direzione di Stabilimento comunicherà alla RSU entro il 31 gennaio se nell' anno verrà fatto ricorso (a livello di reparto) alle ferie programmate o alle ferie collettive. La Direzione di Stabilimento si riserva in ogni momento la possibilità di modificare il calendario delle ferie qualora esigenze organizzative o impiantistiche o di mercato lo richiedessero.

b2) organico tecnico

		OPERAI			IMP./QUA.			
S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.		
ASSISTENTE A TURNO	3TCC			1	4,5	4,5		
ASSISTENTE A GIORNATA				1	1	1		
		OPERAI			IMP./QUA.			
		S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
CONDUTTORE MC6	3TCC	1	4,5	4,5				
SOTTOCONDUTTORE MC6	3TCC	1	4,5	4,5				
GUARDIATELA MC6	3TCC	1	4,5	4,5				
PULPERISTA MC6	3TCC	1	4,5	4,5				
TOTALE ORGANICO TECNICO	3TCC	4	18	18				

IPOTESI DI COMPOSIZIONE NUMERICA DELLE SCORTE

		arrotond.	arrotond.
10% circa di scorte su organico tecnico	10%	1.80	
15% circa di scorte su organico tecnico	15%	2.70	
20% circa di scorte su organico tecnico	20%	3.60	

	ALLESTIMENTO						
	S.L.	n° pos.	OPERAI		IMP./QUA.		tot. O.T.
			Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	
CONDUTTORE BOBINATRICE 6A	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO CONDUTTORE BOBINATRICE 6A	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE ERWEPA	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO CONDUTTORE ERWEPA	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE BOBST	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO CONDUTTORE BOBST	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE ROTOMEC 2	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO CONDUTTORE ROTOMEC 2	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE ROTOMEC 3	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO CONDUTTORE ROTOMEC 3	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE RIBOBINATRICE IMS1	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO COND. RIBOB. IMS1	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE RIBOBINATRICE IMS2	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO COND. RIBOB. IMS2	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE RIBOBINATRICE IMS4	2TCC	1	3	3			
AIUTO COND. RIBOB. IMS2 IMS4	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE RIBOBINATRICE IMS3	3TCC	1	4,5	4,5			
CONDUTTORE RIBOBINATRICE CASON	3TCC	1	4,5	4,5			
AIUTO COND. RIBOB. IMS3 CASON	3TCC	1	4,5	4,5			
CARRELLISTI E LAVORI VARI	3TCC	2	4,5	9			
ADDETTO IMBALLAROTOLI	3TCC	1	4,5	4,5			
ADDETTI FORNO, STAMPE, LAVORI VARI	GG	4	1	4			
TOTALE ORGANICO TECNICO	3TCC	20	85,5	90	0	0	0
TOTALE ORGANICO TECNICO	2TCC	1	3	3			
TOTALE ORGANICO TECNICO	GG	4	1	4			

IPOSTESI DI COMPOSIZIONE NUMERICA DELLE SCORTE

		arrotond.	arrotond.
5% circa di scorte su organico tecnico CC	5%	4.65	0
10% circa di scorte su organico tecnico CC	10%	9.30	0
15% circa di scorte su organico tecnico CC	15%	13.95	0

		SPEDIZIONI					
		OPERAI			IMP./QUA.		
	S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
CARRELLISTA	GG	6	1	6			
TOTALE ORGANICO TECNICO	GG	6	1	6	0	0	0

		PORTINERIA					
		OPERAI			IMP./QUA.		
	S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
ADDETTO SERVIZIO PORTINERIA	2 T	1	2	2			
TOTALE ORGANICO TECNICO	2T	1	2	2	0	0	0

		CTE					
		OPERAI			IMP./QUA.		
	S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
ADDETTO C.T.E. E DEPURAZIONE	2TCC	1	2	2			
TOTALE ORGANICO TECNICO	2TCC	1	2	2	0	0	0

		MANUTENZIONE					
		OPERAI			IMP./QUA.		
	S.L.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
MANUTENTORE MECCANICO	GGCC	1	8	8			
MANUTENTORE ELETTRICO	3TCC	1	4,5	4,5			
MANUTENTORE ELETTRICO	GG	2,5	1	2,5			
TOTALE ORGANICO TECNICO	GGCC	1	8	8	0	0	0
TOTALE ORGANICO TECNICO	3TCC	1	4,5	4,5	0	0	0
TOTALE ORGANICO TECNICO	GG	2,5	1	2,5	0	0	0

	LABORATORIO						
	S.L.	n° pos.	OPERAI		IMP./QUA.		
			Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
ADDETTO AL LABORATORIO	3TCC	1	4,5	4,5			
TOTALE ORGANICO TECNICO	3TCC	1	4,5	4,5			

	MAGAZZINO M.P.						
	S.L.	n° pos.	OPERAI		IMP./QUA.		
			Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
ADDETTO MAGAZZINO M.P.	GG	2	1	3			
TOTALE ORGANICO TECNICO	GG	2	1	3			

	MAGAZZINO SCORTE						
	S.L.	n° pos.	OPERAI		IMP./QUA.		
			Org. Tec.	tot. O.T.	n° pos.	Org. Tec.	tot. O.T.
DISTRIBUTORE SCORTE	GG	1	1	1			
TOTALE ORGANICO TECNICO	GG	1	1	1	0	0	0


Per quanto concerne le funzioni che hanno attribuzioni di tipo direttivo e apicale, l'assetto dell'organizzazione del lavoro contempla i seguenti ruoli:

- Direzione di Stabilimento
- Responsabile Esercizio
- Responsabile del Personale
- Responsabile Logistica
- Responsabile Produzione
- Responsabile Allestimento
- Responsabile Spedizioni
- RSPP
- RSGA
- RSGQ
- Controller
- Responsabile linea 6a
- Responsabile Laboratorio controllo qualità
- Capo Officina Meccanica
- Capo Officina Elettrica ed Elettrostrumentale
- Responsabile ricevimento merci e materia prime
- Responsabile magazzino scorte e acquisti

Alcuni dei succitati ruoli possono essere congiuntamente affidati anche ad un'unica risorsa.

Per quanto concerne le funzioni che hanno attribuzioni di tipo tecnico e/o amministrativo, l'assetto dell'organizzazione del lavoro contempla i seguenti ruoli:

- Addetto Assistenza Tecnica Clienti
- Addetto Amministrazione del Personale
- Addetto Contabilità Industriale
- Addetto Programmazione Produzione
- Coadiutore Reparto Allestimento
- Coadiutore Laboratorio
- Addetto ricevimento merci
- Addetto Ufficio Tecnico
- Addetto al CED
- Addetto commerciale
- Addetto spedizioni



Alcuni dei succitati ruoli possono essere congiuntamente affidati anche ad un'unica risorsa.

le Parti si impegnano ad effettuare nel corso dell'anno entro il mese di novembre degli incontri volti ad analizzare e monitorare l'assetto dell'organizzazione del lavoro, gli organici di Stabilimento, le previsioni di mercato e comunicare il budget per l'anno successivo. Al 31/12/2016 l'organico complessivo, escluso il personale in distacco, risulta pari a 197 unità (198 includendo il Direttore) di cui 26 impiegati.

MODELLI DI NATURA GESTIONALE E COMPORTAMENTALE

c1) formazione e addestramento

Gli addestramenti che precedono l'inserimento di un lavoratore, saranno effettuati e coordinati da personale con adeguata preparazione.

Ado stato attuato la formazione degli addetti al reparto di stabilimento, con corsi e attività di addestramento sulla base di programmi di durata e verifiche con adeguata specificità dei temi trattati.

c2) CTE

Le attività degli addetti al reparto si svolgono su una turnazione giornaliera 7 su 7 a ciclo continuo 4-2. (allegato 1 CTE)

La reperibilità si articola su base settimanale, da lunedì alle 08.00 al lunedì successivo alle 08.00, con il coinvolgimento di tutti gli addetti in ragione di uno per settimana.

A fronte dell'impegno ad essere Reperibile, e quindi disponibile a rispondere ed intervenire in Stabilimento con la massima tempestività alle richieste d'intervento durante il turno calendarizzato, l'Azienda riconoscerà una Indennità di Reperibilità (collegata alla mansione assegnata, ai soli addetti presenti nel turno settimanale di reperibilità) di € 110,00 lordi su base settimanale.

A fronte di frazionamento inferiore alla settimana, causato da giustificati motivi, l'indennità sarà ricalcolata su base proporzionale con riferimento alle giornate di reperibilità effettivamente effettuate.

In caso del mancato rispetto da parte del dipendente della reperibilità la suddetta indennità non verrà erogata.

La calendarizzazione del turno sarà comunicata dal Responsabile della Manutenzione Meccanica con congruo anticipo. Incaricato della chiamata in reperibilità sarà l'Assistente in turno, previa eventuale consultazione con il Responsabile dell'Esercizio o con il Responsabile della Manutenzione Meccanica.

L'importo indicato è da intendersi come onnicomprensivo di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non altresì utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di chiamata, per una qualsiasi emergenza riguardante le aree di attività tradizionali dei caldaisti (ovvero in forma non esaustiva la Centrale Termica Bono, il nuovo motore endotermico, l'impianto di depurazione, le linee e/o l'impianto vapore), al lavoratore in Turno di Reperibilità verrà corrisposto quanto previsto contrattualmente e il lavoratore sarà tenuto al recupero delle ore di lavoro eventualmente non prestate.

Durante il turno di Reperibilità il lavoratore sarà dotato, esclusivamente per ragioni di servizio (pertanto escluso ogni impiego per ragioni personali) di un cellulare dell'Azienda, al cui numero sarà contattato in caso di necessità.

In caso di presenza del personale della CTE durante la fermata estiva (intendendosi sia il periodo di fermata dell'allestimento che quello della macchina continua, compreso il giorno dell'avviamento ed escluso il 15 agosto) spettano € 15 lordi giornalieri non riproporzionabili a titolo di incentivo presenza.

Tutti gli importi indicati saranno da intendersi come onnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non altresì utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

c3) officina meccanica

L'organico dell'officina meccanica è di 8 unità con turnazione giornaliera a ciclo continuo che segue lo schema allegato (all. 2 OM)

La reperibilità si articola su base settimanale, da lunedì alle 08.00 al lunedì successivo alle 08.00 alle , con il coinvolgimento di tutti gli addetti in ragione di due per settimana.

A fronte dell'impegno ad essere Reperibile, e quindi disponibile a rispondere ed intervenire in Stabilimento con la massima tempestività alle richieste d'intervento durante il turno calendarizzato, l'Azienda riconoscerà una Indennità di Reperibilità (collegata alla mansione assegnata) di € 110,00 lordi su base settimanale.

A fronte di frazionamento inferiore alla settimana, causato da giustificati motivi, l'indennità sarà ricalcolata su base proporzionale con riferimento alle giornate di reperibilità effettivamente effettuate.

In caso del mancato rispetto da parte del dipendente della reperibilità la suddetta indennità non verrà erogata.

La calendarizzazione del turno sarà comunicata dal Responsabile della Manutenzione Meccanica con congruo anticipo. Incaricato della chiamata in reperibilità sarà l'Assistente in turno, previa eventuale consultazione con il Responsabile Esercizio o con il Responsabile della Manutenzione Meccanica.

In caso d'intervento, richiesto per una qualsiasi emergenza, al lavoratore in Turno di Reperibilità verrà corrisposto quanto previsto contrattualmente e il lavoratore sarà tenuto al recupero delle ore di lavoro eventualmente non prestate.

Durante il turno di Reperibilità il lavoratore sarà dotato, esclusivamente per ragioni di servizio (pertanto è escluso ogni impiego per ragioni personali) di un cellulare dell'Azienda, al cui numero sarà contattato in caso di necessità.

Tutte le maggiorazioni applicate saranno quelle indicate dal CCNL. In caso di presenza del personale dell'officina meccanica durante la fermata estiva (intendendosi sia il periodo di fermata dell'allestimento che quello della macchina continua, compreso il giorno dell'avviamento ed escluso il 15 agosto) spettano € 15 lordi giornalieri non riproporzionabili a titolo di incentivo presenza.

Tutti gli importi indicati nel presente accordo saranno da intendersi come omnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non altresì utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

c4) officina elettrica /elettrostrumentale

L'organico dell'officina è di 7 unità suddivisi tra turnisti a tre turni a ciclo continuo e giornalieri.

In caso di presenza del personale dell'officina elettrica durante la fermata estiva (intendendosi sia il periodo di fermata dell'allestimento che quello della macchina continua, compreso il giorno dell'avviamento ed escluso il 15 agosto) spettano € 15 lordi giornalieri non riproporzionabili a titolo di incentivo presenza.

c5) portineria

L'orario della portineria è articolato su 2 turni con orario 5.00/13.00-13.00/21.00 dal lunedì al venerdì. Per esigenze organizzative può essere temporaneamente gestita con orario giornaliero.

c6) cambi corti

Con riferimento:

- al decreto legislativo 8 aprile 2003 n.66 che recepisce le direttive europee in materia di orario di lavoro;
- all'art. 17 del sopra citato decreto n.66 che prevede la possibilità di deroga a quanto disposto dagli articoli 7,7,12 e 13, mediante accordi conclusi a livello nazionale con le OO. SS. Nazionali, o conformemente alle regole fissate mediante accordi collettivi al secondo livello di contrattazione;
- a quanto previsto dal CCNL art.11 - Parte Prima - Norme Generali, dichiarazione a verbale n°6;
- al Verbale di accordo di Gruppo del 09/04/2010;

alla luce delle peculiarità e delle problematiche generate dalla riorganizzazione del lavoro a ciclo continuo di Cartiera, fermo restando la dovuta attenzione alla prevenzione in materia di infortuni sul lavoro, fatte salve le attività già previste al punto c dell' articolo 17 sopra citato, recependo di fatto con la presente accordi verbali e prassi già in essere, si concorda di derogare a quanto previsto all' art.7 (capo III) in materia di riposo giornaliero, nelle seguenti casistiche:

- a) a seguito di richiesta del lavoratore di effettuare cambio turno per oggettive e comprovate esigenze personali (es. cambi avvicendati),
- b) nel caso di intervento/rientro urgente a supporto di attività produttive complementari urgenti (es. cambio manufatti),
- c) nel caso di cambio di turnazione a seguito di fermata degli impianti,
- d) in caso di assenze improvvise che possano comportare la fermata produttiva degli impianti.

In costanza di tali eventi si dovranno comunque creare le condizioni per il tempestivo recupero delle ore di riposo mancanti.

Le casistiche previste e citate non modificano le attuali prassi, prassi basate su volontarietà accordi, modalità di richiesta della prestazione presenti a livello di singola unità produttiva.

Tale accordo è da intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo espressa volontà contraria delle parti da esprimersi attraverso formale disdetta scritta da formalizzare entro 2 mesi dalla effettiva scadenza.

c7) prassi aziendali

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL , dalle vigenti norme di legge e da altre prassi non codificate, anche in termini di mobilità del personale e di mutamento delle mansioni, sono applicate le seguenti prassi:

- in macchina continua, il guardiatela (c.d. terzo di macchina) può essere adibito, nell' ambito della linea produttiva, alla pulizia della macchina su entrambi i livelli, alla preparazione dei fogliacci per il pulper fronte linea e alla preparazione delle bobine di carta nuda in uscita dalla Bobinatrice 6a. E' cura dell' assistente, in accordo con il conduttore di continua, disporre di tali interventi. Viene riconosciuto l' inquadramento previsto al punto 5 del livello C2 della declaratoria contrattuale;
- l' eventuale caricamento manuale dei granuli di polietilene o polipropilene agli estrusori (escluso biancolatte e scivolanti) non è a carico del personale della linea di estrusione;
- l' eventuale caricamento manuale di cui sopra sarà svolto nell' ordine da: riserve, personale giornaliero, secondo carrellista addetto a lavori vari;
- sulla linea di estrusione ROTOMEK 3, in caso di funzionamento dell' impianto di stampa, sono previsti 3 addetti;
- sulla linea di estrusione ROTOMEK 2 e ROTOMEK3 le attività di montaggio e smontaggio dei cliché e le attività di pulizia dei gruppi di stampa non sono a carico degli addetti della linea;
- Il corretto immagazzinamento dei materiali e la pulizia dell' area denominata "Quinta" è a carico dei carrellisti.
- le attività di legatura delle balle di scarto viene effettuata prioritariamente dalle riserve di reparto qualora presenti e non impegnate su lavorazioni particolari; in assenza di riserve l' attività è a carico del personale degli estrusori.



c8) polifunzionalità

Estrusori

Con riferimento al personale che ricopre il ruolo di conduttore di estrusore le parti hanno individuato un percorso di formazione – addestramento di 350 ore da svolgersi nell' arco di 12 mesi. L' individuazione di coloro che prenderanno parte al sopra citato progetto di polifunzionalità, unitamente alle valutazioni aziendali, non potrà prescindere dalla disponibilità e dall'interesse manifestato dalle persone individuate per lo stesso. Si conviene inoltre, che a metà del percorso formativo venga effettuato un momento di verifica intermedia sulla base di quanto il responsabile del percorso formativo sarà in grado di produrre circa l' andamento dello stesso, con la finalità di verificare l' opportunità di portare a compimento tale processo. Al termine del percorso sopra citato le persone coinvolte previa valutazione dell' azienda dovranno essere in grado di operare indifferentemente su qualsiasi estrusore. Si conviene che a fronte dell' approdo a tale forma di impiego polifunzionale delle figure professionali in questione venga loro riconosciuto un premio speciale mensile onnicomprensivo di ogni riferimento di legge e di contratto per 12 mensilità di € 28,41 lordi. Tale riconoscimento sarà condizionato nel tempo, alla disponibilità, alla mobilità sulle diverse macchine, senza modificare quanto espressamente previsto dal CCNL in termini di esigibilità alle prestazioni di lavoro straordinario, ovvero tale premio cesserà di essere corrisposto nel caso in cui tale disponibilità dovesse venir meno (ad esempio al secondo rifiuto consecutivo o dopo una dichiarazione definitiva di mancanza di disponibilità del lavoratore). Tale incremento potrà essere assorbito fino a concorrenza in caso di futuri interventi contrattuali che prevedano condizioni di miglior favore con riferimento al tema in oggetto.

Bobinatrice e ribobinatrici

Con riferimento al personale che ricopre il ruolo di conduttore Bobinatrice di macchina continua e conduttore di ribobinatrice le parti hanno individuato un percorso di formazione – addestramento di 300 ore da svolgersi nell' arco dei 12 mesi. Relativamente alle modalità di individuazione delle persone interessate, di svolgimento del percorso formativo e di valutazione delle professionalità raggiunte si rimanda a quanto espresso nel punto precedente con riferimento alla polifunzionalità sugli estrusori. Al termine del percorso di formazione – addestramento le persone coinvolte, previa valutazione dell' azienda, dovranno essere in grado di operare indifferentemente su qualsiasi bobinatrice e ribobinatrice. Si conviene che a fronte dell' approdo a tale forma di impiego polifunzionale delle figure professionali in questione venga riconosciuto un premio speciale mensile onnicomprensivo di ogni riferimento di legge e di contratto per 12 mensilità di € 23,24 lorde. Tale riconoscimento sarà condizionato nel tempo, alla disponibilità, alla mobilità sulle diverse macchine, senza modificare quanto espressamente previsto dal CCNL in termini di esigibilità alle prestazioni di lavoro straordinario, ovvero tale premio cesserà di essere corrisposto nel caso in cui tale disponibilità dovesse venir meno (ad esempio al secondo rifiuto consecutivo o dopo una dichiarazione definitiva di mancanza di disponibilità del lavoratore). Tale incremento potrà essere assorbito fino a concorrenza in caso di futuri interventi contrattuali che prevedano condizioni di miglior favore con riferimento al tema in oggetto.

C9) corpo volontari pompieri

Il corpo Volontari Pompieri è costituito da personale che avendo le competenze e le qualifiche necessarie (facendo parte della squadra antincendio) è disponibile ad effettuare durante tutte le fermate il servizio di sorveglianza antincendio stabilito di volta in volta con apposito calendario. A fronte di eventuali nuove candidature la Direzione si riserva di valutare anche su base organizzative i nuovi inserimenti.

A fronte dell' effettiva disponibilità e dell' esercizio dell' attività di sorveglianza , viene confermato il trattamento attualmente in uso da prassi.

PARTE ECONOMICA

d1) premio flessibilità

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL , dalle vigenti norme di legge e da altre prassi non codificate, anche in termini di mobilità del personale e di mutamento delle mansioni, sono applicate le seguenti flessibilità:

- 1) è esigibile per lo stabilimento quanto previsto dall' allegato 3 (c.d. 18 punti);
- 2) le riserve della macchina continua, su indicazione dell' Assistente o del Capo Reparto, qualora non impegnate in attività urgenti direttamente connesse al funzionamento della linea (rottura, pulizie sottomacchina, supporto alla bobinatrice 6, addestramenti....), possono, previo addestramento specifico, essere impegnati in Reparto Allestimento esclusivamente per il funzionamento dell' imballarotoli in aiuto al relativo conduttore. Il loro apporto è limitato all' alimentazione della macchina(recupero e preparazione bobine al piano superiore) o al versamento (apposizione dischi di cartone politenato e strippini al piano inferiore). Restano esclusi l' utilizzo del carrello elevatore per l' immagazzinamento delle bobine imballate e la loro partecipazione ad altri lavori del reparto allestimento. Resta inteso che, in caso di necessità, possono essere richiamati in ogni momento in macchina continua;
- 3) la legatura delle balle di carta delle presse per i fogliacci patinati in Reparto Allestimento , sarà gestita, prioritariamente dalle riserve di Allestimento qualora presenti o in loro assenza dal secondo di Erwepa;
- 4) l' addestramento di un aiuto ribobinatore per la posizione di Conduttore delle ribobinatrici IMS1 IMS2 IMS4 potrà essere effettuato senza sovrapposizione di personale. Resta inteso che in tali casi i tempi di addestramento raddoppiano rispetto a quanto indicato nell' apposita tabella indicata al punto c1. Al termine dell' addestramento seguirà la verifica finale che sarà svolta nei tempi consueti con



sovrapposizione di personale. L' applicazione di tali nuove modalità di addestramento non influirà sui tradizionali percorsi di scelta dei futuri conduttori delle ribobinatrici;

- 5) Compete agli aiuti di ribobinatrici IMS 2 e 4 l' approvvigionamento e l' apposizione dei dischi di cartone e degli strappini sulle testate delle bobine in uscita delle macchine per tutte le bobine di carta destinate a clienti siliconatori (diametro minimo 90 cm letto sulla bolla di lavorazione). Nelle turnazioni in cui una sola macchina è attiva competono all' aiuto in comune (sia IMS2/IMS4 che IMS3/Cason) l'approvvigionamento e l' apposizione dei dischi in cartone, dei tappi e degli strappini su tutte le bobine in uscita dalla ribobinatrice attiva e destinate all' imballarotoli ; compete inoltre il taglio delle anime di cartone per le ribobinatrici IMS3/Cason.
- 6) Quando è in funzione l' impianto di preparazione del caolino, gli addetti allo scarico (in orario giornaliero) o il pulperista (al di fuori dell' orario coperto dagli addetti allo scarico) previo specifico addestramento, controllano ad intervalli regolari l' impianto accertandosi che non vi siano evidenti anomalie di funzionamento. Se necessario provvedono alla carica della tramoggia con il carrello in dotazione.
- 7) la sostituzione giornaliera dei filtri di aspirazione e/o scarico dell' aria necessaria al buon funzionamento degli impianti pneumatici di alimentazione dei grani di polietilene di ciascun estrusore, è di competenza del personale della linea (previo addestramento specifico) e sarà regolamentato da apposita istruzione operativa.

Parte economica

A seguito dell' adesione al presente accordo viene riveduto l' accordo del 2001, che prevede un premio di € 450 lordi per ogni anno di servizio. Il premio verrà corrisposto a consuntivo in un'unica soluzione, alla fine del periodo di riferimento, e sarà ridotto in base alle ore di assenza concordate.

Verrà riconosciuto al solo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato salvo le prassi previste in ogni singolo stabilimento e sarà erogato al solo personale in servizio durante l' intero anno di riferimento e ancora in forza al momento dell' erogazione. Di detto premio una quota pari a € 250 lordi sarà ridotta in funzione delle ore di mancata presenza/prestazione come da tabella indicata nell' accordo di Gruppo (PDR) così come sotto riportato.

Quanto recuperato in funzione della riduzione sopracitata viene redistribuito a tutto il personale avente diritto tra coloro che non hanno avuto la decurtazione. Tale premio segue logiche di ottimizzazione e modernizzazione rispondenti alle esigenze operative dell' impresa. Le parti si danno atto che il presente Accordo persegue finalità di qualità, efficienza e produttività: un tanto è precisato al fine dell' applicazione delle più favorevoli normative previdenziali e fiscali.

Ore assenza	decurtazione per ore di assenza
Fino a 80	=
Da 81 a 160	-0,1875
Da 161 a 240	-0,3125
Oltre 241	-0,4375

Le percentuali di cui sopra vengono incrementate del 30% a partire dal 3° certificato di malattia e del 50% a partire dal 6° certificato di malattia.

Non decurteranno il premio le seguenti casistiche:

- ferie rol ed ex festività
- permessi retribuiti contrattuali ed assemblee retribuite
- legge 104 e legge 53
- permessi per studio retribuiti
- astensione obbligatoria per maternità
- infortuni sul lavoro riconosciuti con prognosi iniziale superiore a 3 giorno intervenuti all' interno di Stabilimento/Sede
- cassa integrazione ordinaria
- donazione sangue
- ospedalizzazione
- malattie superiori a 75 giorno di prognosi continuativi
- congedo matrimoniale

d2) gettone presenza

A fronte della presenza nelle giornate elencate:

1 gennaio,

Pasqua,

Lunedì dell' angelo,

1 maggio,

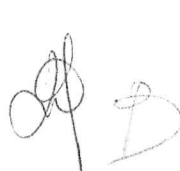
15 agosto,

mezza giornata del 24 dicembre,

25 dicembre,

mezza giornata del 31 dicembre.

i lavoratori avranno diritto alla somma esposta in tabella sulla base di 8 ore ripartita fino ad un minimo di 4 ore (es. *effettuo 6 ore ripartisco sulle 6, al di sotto delle 4 ore non maturo nessun importo*). Tale ripartizione non si applica nelle mezze giornate del 24 e 31 dicembre (*devono essere effettuate 8 ore per conseguire il gettone presenza, se ne faccio 7 non maturo nulla*)



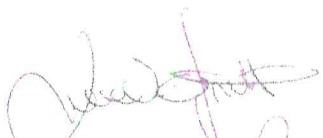


	Tutto il personale in servizio senza attività produttiva	Tutto il personale in servizio con attività produttiva
1° gennaio	51,65	103,29
Pasqua	51,65	103,29
Lunedì dell' Angelo	51,65	103,29
1° maggio	51,65	103,29
15-ago	51,65	51,65
1/2 gg 24 dicembre	25,82	51,65
25-dic	51,65	103,29
1/2 gg 31 dicembre	25,82	51,65


Tutti gli importi indicati saranno da intendersi come omnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non altresì utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

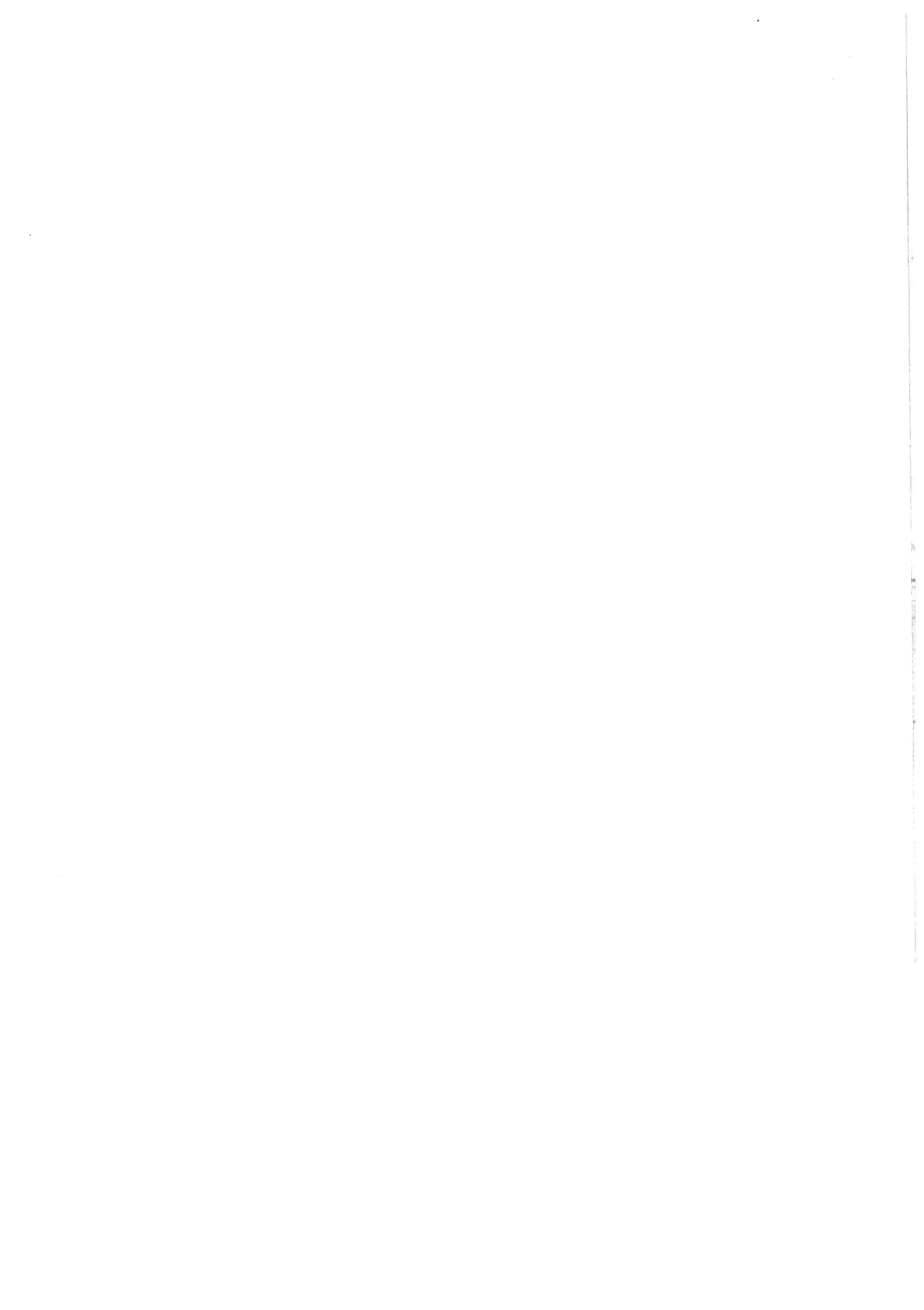
Il testo del presente accordo costituirà in annulla ogni precedente patto e sarà impugnato con cadenza biennale ad incontrarsi per rivedere il testo unico alla luce dei nuovi accordi eventualmente stipulati.

La RSU

L' Azienda


 Vittorio Reus





Il giorno, 31 marzo 2010, presso la sede di Mignagola di Burgo Group s.p.a.

VERBALE DI ACCORDO

Tra

Burgo Group SpA Stabilimento di Mignagola

e

La Rsu, assistita dalle Organizzazioni Territoriali di Categoria

Premessa

Visto l'accordo del 1 luglio 2009, relativo al premio di risultato di Gruppo vigente per il biennio 2009 - 2010 le Parti si sono incontrate in data odierna per dare seguito alla ratifica di quanto previsto nell'allegato 1: **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**.
 Conseguentemente l'elenco dei comportamenti organizzativi sui quali verrà calcolato il premio, nelle misure, regole, vigenza e importi riportati dall'accordo del 1 luglio 2009, è il seguente:

1	A macchina ferma vengo reimpiegato in altra area congruente con le mie competenze (sicurezza)
2	A macchina (generalmente m.c.) funzionante faccio altri lavori, fermo restando il presidio quali - quantitativo del resto dell'equipaggio
3	La macchina può essere condotta per brevi periodi e per cause eccezionali senza scorte
4	Posso essere reimpiegato in altra lavorazione in caso di emergenza
5	Flessibilità da macchina a bobinatrici - ribobinatrici
6	Possibilità di travaso di personale tra le linee (intercambiabilità)
7	Gestione delle riserve / scorte in maniera efficace
8	Possibilità di impiego di personale "produttivo" come 2° di manutenzione
9	Possibilità di attribuire al personale produttivo prime attività di manutenzione (Tpm?) / lubrificazione ...
10	Addestramento durante l'orario di lavoro con sovrapposizione di posizione
11	servizio mensa fuori orario di lavoro
12	pulizie sotto macchina fatti da addetti (recupero attività terziarizzata)
13	trasporto presse/cilindri di calandra a carico dell'equipaggio
14	potenziamento sq. durante cambi corredo
15	Unificazione attività pulper fogliacci con p.m.
16	polivalenza all'interno della linea
17	reperibilità manutenzione
18	integrazione operativa cuc. Patine con patinatrice

Gli importi previsti saranno riconosciuti con riferimento all'anno 2010, solo sulla base della effettiva esigibilità e registrata fattibilità dei comportamenti indicati nella tabella sopra riportata, sarà cura delle Parti verificare i necessari meccanismi di attuazione.

Letto, firmato, sottoscritto

Per l'Azienda

Per la RSU

