

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 gennaio '13 presso la sede di CONFINDUSTRIA Vicenza si sono incontrati:

la Società Burgo Group S.p.a rappresentata da: Franco Montevercchi, Rodolfo Magosso, Alzetta Arno, Dalla Ricca Giovanni, assistita da Confindustria Vicenza, nella persona di Pier Paolo Salamon

e

le R.S.U. dello stabilimento di Mantova, assistite dalle Segreterie Nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL rispettivamente nelle persone di Gian Luca Carrega, Luigi Gastoldi, Alessandro Cucchi e dalle Segreterie Provinciali SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL, rispettivamente nelle persone di Gian Paolo Franzini; Angelo Biondo; Simone Barbieri.

### premesse che:

- il mercato cartario italiano ed europeo denuncia un calo strutturale della domanda, conseguenza della difficile congiuntura economica internazionale. In particolare per quanto riguarda il settore delle carte newsprint, ovvero il prodotto "core" dello stabilimento. L'incremento dei fattori di costo non ha potuto essere trasferito sui prezzi a seguito di un drastico calo della domanda. In particolare il mercato della carte da giornale (newsprint), che rappresenta più dell'80% della produzione dello stabilimento di Mantova ha registrato un ulteriore, dopo quello degli anni passati, crollo della domanda sul piano nazionale ed europeo, rispettivamente del -7,2% e -9,1% (fonte Pulp & Paper).
- Le prospettive per il 2013 ipotizzano per il mercato Italia un calo della domanda di un ulteriore 7,4% (fonte Pulp & Paper). Per questo specifico comparto pesa in maniera significativo l'avvento, sempre più diffuso, degli strumenti di lettura elettronica (tablet) che sostituiscono l'utilizzo del quotidiano cartaceo.
- nel caso specifico dello stabilimento di Mantova, la diminuzione degli ordinativi e soprattutto l'incremento dei costi ha portato ad una contrazione del risultato economico. Lo stesso risultato economico industriale (m.o.l.) vede per il 2012 un progressivo negativo.
- in data 14/01/2013 u.s. l'Azienda comunicava l'intenzione di cessare la produzione di carta dello stabilimento di Mantova con chiusura definitiva prevista per il 9/2 p.v.;
- tale decisione veniva motivata con il perdurare della crisi mondiale nel mercato delle carte ad uso grafico per la produzione di carta da giornale e la perdurante sovra capacità produttiva;
- le OO.SS. in hanno espresso totale contrarietà alla decisione aziendale e proposto, in subordine, di percorrere tutte le strade alternative;

- l'Azienda ha fatto emergere tutte le debolezze produttive ed organizzative che oggi caratterizzano lo stabilimento e che lo pongono fuori mercato;

**tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:**

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

### **Capitolo 1**

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **a) Determinazione dell'organico di stabilimento**

L'assetto dello stabilimento e delle attività ad essa riconducibili, viene fissato dal 10 febbraio 2013 a 140 unità complessive, comprensivo di scorte medie dell'11%, rispetto all'organico attuale di 188 unità, presente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

I componenti l'organico sopra indicati (140) saranno scelti unilateralmente dall'azienda che, nel caso di attività produttiva richiamerà detti lavoratori dalla cigs.

L'organizzazione del lavoro 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. Le Parti si impegnano, vista l'importanza della presente intesa, ad adottare comportamenti organizzativi coerenti con il nuovo disegno organizzativo di seguito descritto al fine di rendere agibile ed esigibile l'organizzazione condivisa.

Le Parti ritengono infatti che questa sia la condizione necessaria ed imprescindibile, realizzabile attraverso una correttezza organizzativo-gestionale che sia in grado di ricercare, in netta discontinuità con un recente passato, il recupero dei tempi, degli sprechi e del senso di appartenenza da parte di ogni singolo lavoratore.

La struttura dell'organizzazione del lavoro dello stabilimento seguirà quindi la connotazione che verrà determinata unilateralmente dall'Azienda.

### **b) Presidio per salvaguardia impianti**

Nei prossimi giorni l'Azienda comunicherà l'organizzazione e l'entità numerica del presidio di salvaguardia impianti, finalizzato al mantenimento in loco del massimo livello di efficienza di tutti gli impianti nella loro interezza. Tale servizio dovrà essere improntato alla massima contrazione dei costi di gestione dell'attività. Il personale necessario sarà individuato dall'azienda sulla base delle competenze (antincendio ecc.) necessarie allo svolgimento del servizio richiesto.

## Capitolo 2

### GESTIONE

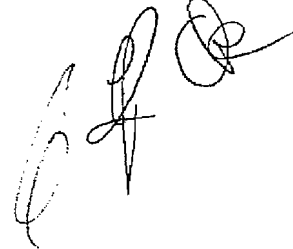
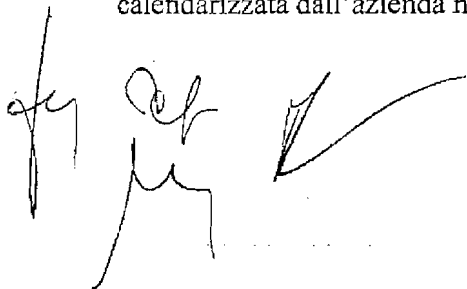
#### a) Flessibilità Organizzative

Il perseguimento della massima produttività degli impianti e quindi delle ottimali performance produttive dello stabilimento richiede l'adozione di modalità lavorative che, salvaguardando in ogni caso la sicurezza dei lavoratori e la loro professionalità, siano improntate alla efficacia e 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 giorno) 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 in caso di emergenza (rotture, cambi manufatti, ecc.);
- c) flessibilità del personale, previa la necessaria formazione, tra la macchina continua e la bobinatrice;
- d) utilizzo del personale di reparto (macchina e allestimento) a supporto del personale di manutenzione in caso di intervento sulle macchine di competenza;
- e) esecuzione da parte del personale di reparto (macchina e allestimento) di alcune operazioni di TPM/piccola manutenzione (ad esempio, per il personale di macchina: monitoraggio macchina per prevenzione guasti, controllo flussometri centraline dell'olio, ecc. - per il personale di allestimento: ingrassaggio svolgitori, pulizia ed ingrassaggio testate mandrini, pulizia cuscinetti e pistoni di accostamento coltelli, ecc.);
- f) esecuzione delle pulizie del sottomacchina a cura di tutto l'equipaggio della macchina stessa, anche a macchina in moto, fornendo procedure operative volte al rispetto delle norme antinfortunistiche e che identifichino il corretto utilizzo delle attrezzature atte a preservare i lavoratori dal rischio infortuni;
- g) potenziamento delle squadre, in caso di necessità, per il cambio corredi, anche tramite chiamata di addetti a riposo;
- h) attivazione di percorsi formativi che consentano l'acquisizione e lo svolgimento di più attività, anche in reparti diversi, da parte dei singoli operatori;
- i) esecuzione da parte del personale produttivo di prove ed analisi non complesse sulla qualità della carta.

#### b) Ferie

Alla data del 31/12 di ogni anno le spettanze residuali in termini di ore Ferie ed ore R.O.L. non dovranno superare complessivamente le 4 ore individuali. In caso contrario, l'intera eccedenza verrà calendarizzata dall'azienda nei periodi successivi.



c) **Formazione e Addestramento**

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

d) **Assemblee**

Tenuto conto delle esigenze del ciclo produttivo dello stabilimento, le Assemblee Sindacali retribuite di cui l'art 9 - Parte Prima - CCNL, verranno preferibilmente effettuate al di fuori degli orari lavorativi.

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

e) **Videosorveglianza**

Le soluzioni organizzative adottate con la presente intesa richiedono un maggior ausilio di strumenti di videosorveglianza. Le Parti si danno atto che tali strumenti vengono utilizzati per il controllo del processo produttivo e per la sicurezza del patrimonio aziendale (per esempio: monitoraggio del perimetro dello stabilimento, controllo della qualità del prodotto) e non risultano in violazione delle norme di cui l'art 4 L.300/70, nonché in contrasto con le norme di tutela della privacy.

### Capitolo 3

#### RIDUZIONE COSTI

In aggiunta al raggiungimento delle performance produttive, all'efficacia della nuova organizzazione e all'efficienza della gestione operativa, è fondamentale operare una significativa riduzione del costo del lavoro. Pertanto le Parti concordano di rivedere l'intera struttura del costo del lavoro dello stabilimento attestandosi esclusivamente a quanto previsto nella parte economica dell'attuale CCNL.

a) **Revoca per abrogazione accordi sindacali e prassi pregresse**

Le parti convengono che il presente accordo abroga con decorrenza 1° marzo 2013, ogni precedente accordo sindacale verbale o scritto e/o prassi di qualsivoglia contenuto (normativo, retributivo, indennitario, ecc...) comunque vigenti nello Stabilimento, fatto salvo l'accordo del 15/11/2007 relativo al lavoro nelle festività che porta il calendario produttivo dello stabilimento a 364 giorni di lavoro.

b) **Inquadramenti, trattamenti economici e novazione del rapporto di lavoro**

Le dinamiche originate dagli accordi sindacali precedenti e le riorganizzazioni operate negli anni, hanno portato, in alcuni casi, ad un sovra inquadramento dell'assetto categoriale e ad un sovra dimensionamento dei trattamenti economici dello stabilimento (rispetto alle norme del CCNL), che oggi non risultano più sostenibili.

Le Parti, nel prendere atto che tali logiche non possono più coesistere con la precaria struttura dei costi, concordano di sostituirle con:

- l'assegnazione delle categorie unicamente all'effettiva e definitiva entrata delle risorse nel ruolo (titolarità nel ruolo in luogo della temporanea sostituzione degli assenti con diritto alla conservazione del posto, così come previsto dall'art. 14 – parte seconda – norme operai del CCNL);
- la soppressione dei premi individuali legati al ruolo, alla mansione svolta, alla prestazione resa.

Resta inteso che a coloro che sostituiscono colleghi svolgenti mansioni superiori per un tempo determinato (ad esempio un turno, un mese, ecc.) per poi tornare a svolgere la mansione originaria, verrà in ogni caso riconosciuta la differenza retributiva calcolata in rapporto alle ore lavorate (nell'ambito dello svolgimento della mansione superiore), degli importi tabellari del c.c.n.l. .

Coloro che alla data della stipula del presente accordo hanno in essere un inquadramento (qualifica e/o livello) e un trattamento superiori rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L. in ragione del ruolo e/o della mansione ricoperti/affidati, saranno oggetto di novazione del rapporto di lavoro e conseguentemente saranno reinquadrati nelle rispettive qualifiche e/o livelli previsti dal C.C.N.L.

Le Parti convengono che con decorrenza 1° marzo 2013, ai lavoratori in forza nello Stabilimento verranno applicate condizioni normative ed economiche derivanti esclusivamente da quanto previsto dal CCNL e dal presente accordo, con soppressione pertanto di ogni diversa condizione individuale di miglior favore derivante da accordi e/o prassi collettive e/o individuali di qualsivoglia contenuto (normativo, retributivo, indennitario ecc...) in contrasto con quanto sopra.

I lavoratori sopra inquadrati dovranno sottoscrivere entro la data del 31/03/2013, nelle forme previste dall'art. 411 cpc, apposito atto di transazione generale novativa che preveda espressamente la novazione del rapporto di lavoro nei termini sopraindicati e la rinuncia a qualsiasi futura pretesa ad agire presso qualsivoglia sede per ottenere il ripristino delle condizioni di miglior favore.

c) **Servizio Mensa**

A decorrere dal 9/2/2013 il Servizio Mensa verrà definitivamente a cessare.

d) **Gestione esuberi**

Le 188 unità di esubero dal 9 febbraio 2013 verranno gestite attraverso l'istituto della Cassa Integrazioni Straordinaria di durata annuale, conseguente ad evento improvviso ed imprevisto.

Al termine del periodo suddetto, qualora perdurino le attuali condizioni di mercato, l'Azienda procederà alla cessazione definitiva dell'attività produttiva dello stabilimento, con attivazione dell'istituto della cassa integrazione straordinaria per cessazione decorsi gli otto mesi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, che potranno essere coperti con l'eventuale cig in deroga. Nel caso in cui ciò non fosse possibile le Parti concorderanno per il suddetto periodo modalità di supporto al reddito non onerose per l'Azienda quale ad esempio l'anticipazione di ratei di tfr.

Prima dell'esaurimento dell'ultimo periodo riconosciuto di Cassa Integrazione Straordinaria verrà attivata, per gli esuberanti ancora presenti, la procedura di mobilità.

I soggetti collocati in CIGS potranno essere richiamati in servizio per esigenze di carattere organizzativo; se sovra inquadrati previa novazione del rapporto di lavoro.

Tra le altre misure di gestione, al fine di favorire il riassorbimento degli esuberanti, le Parti concordano che, in funzione dei fabbisogni dei vicini stabilimenti l'Azienda invierà le professionalità più rispondenti. Verrà privilegiata in prima istanza la volontarietà dei lavoratori interessati fermo restando la valutazione di ultima istanza, da effettuarsi a cura dello stabilimento traente.

In questi casi, il personale verrà previa novazione del rapporto di lavoro, inquadrato nel livello previsto dalla posizione lavorativa scoperta in cui verrà ricollocato, mantenendo invariata l'anzianità aziendale maturata al momento del trasferimento.

Per tutti i lavoratori sospesi sarà prevista anche la possibilità di trasferimento presso altre unità del Gruppo, in funzione dei rispettivi fabbisogni di organico, con modalità e condizioni da convenire.

#### Capitolo 4

### PARTE ECONOMICA

L'azienda anticiperà il trattamento di cigs previsto, nelle more dell'autorizzazione da parte degli Enti competenti, nel presupposto dell'autorizzazione all'erogazione e nell'indifferenza dei costi sostenuti dall'azienda, in caso di non concessione del trattamento di cigs ai lavoratori.

#### Verifica

Le Parti firmatarie effettueranno incontri di verifica, su base semestrale.

#### Ricambistica

La ricambistica di stabilimento potrà essere utilizzata da altri stabilimenti, qualora ne ricorra la compatibilità tecnologica.

Letto e sottoscritto

Azienda

Confindustria Vicenza

OO.SS Nazionali  
OO.SS Territoriali

R.S.U.