

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 23 maggio '18 presso la sede aziendale, si sono incontrati

la Cartiere SACI SpA, rappresentata dall'ing. Lorenzo Poli, e la RSU della SACI nelle persone dei sigg. Passigato Gilberto, Peretti Michele, Cunego Loris,

allo scopo di definire i contenuti e i tempi di applicazione del nuovo accordo integrativo aziendale.

Le parti convengono sul fatto che tale accordo integrativo vuole rispettare quanto previsto dal CCNL in tema di contrattazione integrativa e del suo stretto collegamento con i risultati aziendali in termini di aumento di produttività, miglioramento della qualità del prodotto e riduzione dei costi di produzione.

La sfida che la Cartiere Saci spa ha dovuto compiere negli ultimi anni per rimanere sul mercato è stata notevole, e certamente mai vinta.

La dimensione raggiunta con tre impianti sembra appena sufficiente a poter resistere alla competizione dei grandi gruppi europei, ma la sfida sulla produttività e sull'efficienza resta di altissimo livello e di continua rincorsa.

I temi su cui si è focalizzato il ciclo di investimenti restano quelli principali dell'aumento della qualità e della diminuzione dei costi. Molto si è investito anche sulla semplificazione della conduzione degli impianti di stabilimento.

La quantità di carta prodotta negli ultimi anni non è variata.

Vorremmo sottolineare ancora una volta su come la ns cartiera sia oramai di taglia totalmente sbagliata per restare sul mondo delle carte per ondulatori. La direzione intrapresa diventa pertanto obbligatoria. Non necessariamente quantità, ma necessariamente qualità, nuovi prodotti ed imballaggio flessibile anche sulla macchina 2.

Si è investito infatti sull'automazione della centrale termica andando ad eliminare l'obbligo del caldaista presente.

Inoltre si è aumentata la capacità di autoproduzione aggiungendo un terzo cogeneratore ai primi due.

Molto si è investito anche sul lato ambientale andando a rinnovare radicalmente il depuratore acque.

Da sottolineare il nuovo impianto di trattamento delle plastiche di scarto del pulper. Questo impianto, a lungo pensato e progettato ed ancora da mettere definitivamente a punto diventa un modo nuovo in campo europeo del concepire lo scarto pulper. L'intenzione della società è quello di farne un prodotto a sua volta interamente riciclabile senza particolari altre lavorazioni.

 *Lorenzo Poli*
Peretti Michele
Cunego Loris



Le nuove tettoie ed i nuovi spazi di stoccaggio macero hanno reso stivaggio a magazzino e prelievo dello stesso estremamente più facile rapido e sicuro. Tema da sempre sollecitato gli anni passati dalle Rsu.

Altrettanto dicasi dei nuovi magazzini prodotto finito che hanno velocizzato le operazioni di stivaggio, riducendo i percorsi e velocizzato le operazioni di carico aumentando le baie dedicate.

Importante altrettanto la nuova linea di imballatura automatica dei rotoli che assieme ai capannoni ha sgravato in maniera importante il terzo ribobinatore.

Abbiamo in costruzione la nuova preparazione impasti della macchina 2, Importante passo per andare ad aumentare la quantità di imballaggio flessibile rispetto alla carta da ondulatori utilizzando materie prime più semplici ed economiche.

Sulle macchine continue si è poi proseguito il percorso di rinnovamento e svecchiamento.

Entrambe le linee sono state dotate di tavole piane a regolazione automatica.

La linea due è stata rinnovata nella quarta batteria, nell'applicare uno slalom alla terza e nel dotare la macchina di un pulper di sottomacchina al pope.

Questo ultimo ha inciso molto nell'aumentare la sicurezza della zona pope limitando drasticamente l'accesso alla zona del muletto per ragioni di pulizia fogliacci.

La linea due è stata inoltre dotata di una softcalandra, altro equipaggiamento fondamentale per poter produrre carte per imballaggio flessibile.

Sulla linea 1 abbiamo rinnovato la seconda metà della seccheria, e siamo in procinto di rinnovare anche la prima parte, investimento fondamentale per svecchiare ormai la parte più vecchia dello stabilimento.


Su entrambe le linee si è installata una torre di raffreddamento e nuovi dispositivi di controllo per allungare e migliorare la vita delle pompe a vuoto.

Il potenziamento del reparto raffinatori.

Anche il reparto muletti e macchine operatrici è stato rinnovato ed ampliato radicalmente. Questo a maggior garanzia di affidabilità del parco muletti stesso e a sollievo degli operatori che poi li utilizzano. Un ragno di scorta, una nuova spazzatrice, un numero aumentato di muletti per avere sempre una scorta valida ed il giusto tempo di riparare le macchine in manutenzione.

Tutte le nuove installazioni e il rifacimento di quelle esistenti hanno sempre contribuito anche a rendere più sicuro il posto di lavoro.

Vogliamo ricordare l'installazione delle passerelle fisse bordo macchina per accedere alla parte superiore delle seccherie. L'importante riorganizzazione della zona ribobinatrici. La continua ricerca di migliorie di spazio ed accesso della zona cantina.

 *Rott. Miele*
Lu. Lom



In termini di sicurezza vanno poi ricordate le varie e molteplici attività formative su varie tematiche di sicurezza, di pronto soccorso, di conduzione e manutenzione dei carrelli elevatori, e sulle tematiche antincendio. Tali attività verranno ripetute negli anni futuri onde curare al meglio questi aspetti formativi.

E' orgoglio di tutti sottolineare il fatto che la Cartiere Saci S.p.a. ha mantenuto negli anni la **certificazione ambientale ISO** e la **certificazione FSC e PeFC** e ha conquistato la certificazione **OSHAS 18000** sulla sicurezza ambientale. Abbiamo anche conseguito la certificazione ambientale Blue Angel, tanto richiesta sul mercato tedesco. Infine abbiamo ricevuto la certificazione del carbon foot print che testimonia la produzione di anidride carbonica per ogni tonnellata di carta prodotta.

Queste scelte, impegnative sia dal lato progettuale che finanziario, sono chiara espressione della volontà della Società di competere sul mercato con mezzi e capacità sempre adeguate alle opportunità che il mercato stesso presenta. Mercato che stà assistendo ad una drastica e rapida evoluzione di taglia di produttività.

Questo accordo integrativo vuole pertanto cercare un più diretto collegamento tra la performance aziendale e le ricadute su chi ha contribuito al raggiungimento dei risultati.

Quindi, dopo ampia e articolata discussione, le parti hanno raggiunto l'accordo sui punti di seguito riportati.

1. Vecchi accordi

- A. Premio di produzione come da accordo del 29/09/78 : 180 €/anno**
- B. Premio feriale annuo come da accordo del 03/11/94 : 700 €/anno**
- C. Premio di produzione accordo 03/11/94: 360 €/anno**

Tali premi vanno a creare un primo valore da riproporzionare poi sui parametri variabili che non verranno più erogati mensilmente

2. Maggiorazioni legate al ciclo continuo

- Maggiorazione di cui all'ex art.12 del CCNL 15.09.2012 per i lavoratori sui tre turni avvicendati dal 7% al 9%, così determinati B2 € 23,56, C1 € 20,77, C2 € 20,77, C3 € 17,56
- Aumentata la maggiorazione per il lavoro domenicale con riposo compensativo dall'80% al 90%
- Aumentata la maggiorazione per il secondo e terzo giorno di salto di riposo dal 30% al 60%

Le suddette maggiorazioni sono per volontà delle parti stipulanti da considerarsi comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti in quanto già calcolata e conteggiata nella fase della loro definizione.


Roberto Miele
Cyril



3. Premio variabile di risultato

Il premio di risultato viene determinato annualmente sulla base di quattro parametri, denominati

- a) *produttività,*
- b) *mix di miglior valore aggiunto,*
- c) *percentuale di scarto*
- d) *moltiplicatore di presenza.*

a) Produttività (modificato)

Le dimensioni del parametro *produttività* sono determinate secondo il rapporto tra volume della produzione venduta espressa in tonnellate e le persone impiegate in produzione e logistica, secondo la scala di riferimento riportata nella tabella a seguire,

Obbiettivo		Premio lordo €
Ton/persona	1250	440
Ton/persona	1300	460
Ton/persona	1350	480
Ton/persona	1400	500
Ton/persona	1450	520
Ton/persona	1500	540
Ton/persona	1550	560
Ton/persona	1600	580
Ton/persona	1650	600
Ton/persona	1700	620

dove con volume della produzione si intende il prodotto venduto e fatturato nel corso dell'anno di riferimento al netto della merce protestata o resa.

Con persone impiegate invece si intende il numero di persone dipendenti direttamente o tramite società interinali che abbiano svolto un periodo di lavoro alle Cartiere Saci di almeno un mese. Per persone con un rapporto di lavoro iniziato o terminato durante l'anno si conteggeranno quota parte delle persone come segue: tanti dodicesimi quanti siano i mesi di servizio; il mese iniziale o finale conterà per intero o per nulla se lavorato più o meno della metà (12gg lavorati). Quanto sopra riguarda il personale operaio inquadrato in categoria B2 e inferiori escluso il personale di manutenzione (7), conduzione caldaia (1), area riallestimento rotoli (3) e area recupero materie plastiche (4) Ad oggi 63 persone.

b) Mix di migliore valore aggiunto

Viene inoltre riconosciuta valenza economica al mix di produzione che veda una maggior presenza percentuale della carta da imballo venduta rispetto al totale venduto. La scala di valori è indicata nella seguente tabella.

 Porto mobile
L. L. L.



68%	130
70%	150
72%	170
74%	190
76%	210
78%	230
80%	250
82%	270
84%	290
86%	310

Con carta per ondulato si intendono le qualità Camoscio (C,CR,C0,CR0,P,P0), Fluting, Medium, LightMedium, LightLiner e similari; per carte da imballo le restanti qualità (Perla, kplus, ktech, kfood, kshop, ecotech, ecosoft ed i vecchi nomi GR, CK, BM, KL, KU, KS e KK,).

Il valore del Mix viene stabilito dividendo le tonnellate vendute delle qualità da imballo diviso le tonnellate vendute totali

Nel 2017 il valore medio ha raggiunto il 66,6%, negli ultimi tre mesi 2018 il 70%.

c) Percentuale di scarto

per favorire l'aumento della efficienza produttiva si intende spingere ulteriormente sulla diminuzione delle percentuali di scarto corrispondendo un premio al raggiungimento di tale obiettivo secondo al seguente scala

17,50%	200
17,00%	250
16,50%	300
16,00%	350
15,50%	400
15,00%	450
14,50%	500
14,00%	550

Dove la percentuale indicata si ottiene dividendo: la differenza fra carta prodotta al pope come calcolato dal Measurex e la quantità etichettata come vendibile e la carta prodotta la pope. Precisando secondo la formula:

$$\% \text{ scarto} = \frac{(\text{PLM1} + \text{PLM2}) - (\text{PLM1} + \text{PLM2}) * 100}{(\text{PLM1} + \text{PLM2})}$$

Dove si intende con:

PLM1: produzione lorda 1 (calcolata dal Measurex)

 Betty Michel
Cm/less



PLM2: produzione lorda macchina 2 (calcolata dal Measurex)

PNM1: produzione netta macchina 1 (peso etichettato)

PNM2: produzione netta macchina 2 (peso etichettato)

d) Moltiplicatore di presenza

Inoltre, il premio ottenuto dalla somma dei risultati economici legati alle precedenti voci A, B e C sarà riproporzionato secondo una scala collegata alla presenza al lavoro.

Tale scala va da un minimo del 0,7 ad un massimo del 1,3 del premio di riferimento. La riparametrizzazione si sviluppa secondo i livelli indicati nella seguente tabella.

Giorni assenza	Moltiplicatore
da 0 a 3	1,3
da 3 a 6	1,2
da 6 a 9	1,1
da 9,1 a 10	1
da 10,1 a 15	0,9
da 15,1 a 20	0,8
da 20,1 a 30	0,75
Oltre 30	0,7

Saranno considerate le ore di assenza per malattia, infortunio di durata inferiore ai 6 giorni, , assenza ingiustificata, permesso non retribuito, sospensioni disciplinari, aspettativa e ex legge 104/92 (permessi parentali) e permessi parentali a vario titolo.

Gli infortuni causati per mancanza dell'uso dei dpi e l'inosservanza delle elementari misure di sicurezza verranno considerati a tutti gli effetti come malattie per il computo del premio sia livello individuale che collettivo.

e) Bonus assenza d'infortuni

In relazione al numero di infortuni totale occorsi al personale nel corso dell'anno l'azienda promuove un bonus per sollecitare l'attenzione del personale sulla sicurezza.

In base al numero degli infortuni il personale riceverà il seguente bonus

Numero di infortuni nell'anno	bonus
Zero	300
Uno	270
Due	240
Tre	210
Quattro	180
Cinque	150
Sei	120
Sette	90

 *Paolo Michele*
Luca



Otto	60
Nove	30

f) Professionalità

L'Azienda riconoscerà un maggior contributo ai risultati conseguiti da chi è in possesso di una più elevata professionalità per il personale operaio, incrementando di un ulteriore percentuale come da tabella seguente:

B2	15%
C1	10%
C2	5%
C3	0%

g) Maturazione ed Erogazione

Il premio compete a tutto il personale operaio ed impiegatizio e quadro in forza all'azienda da almeno 24 mesi al termine del mese antecedente a quello dell'erogazione.

I premi variabili e il premio di risultato, per l'anno 2018 verranno erogati in 2 quote annue. a titolo di acconto e misura fissa per tutti i dipendenti, € 950,00 lordi rata di luglio, Il conguaglio sarà effettuato con la busta paga del mese di Gennaio dell'anno 2019

Con lo stesso meccanismo saranno distribuiti gli anni successivi.

Per l'anno 2018 l'erogazione mensile dei vecchi premi: punto 1, proseguirà fino al mese di maggio. Questo per dare il tempo alle parti di perfezionare e firmare il contratto.

h) Conversione del Premio risultato in Welfare

1. Per l'anno 2018 e per gli anni di valenza dell'accordo le Parti concordano la facoltà in capo al singolo lavoratore dipendente, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, di convertire, in tutto o in parte, il Premio di Produzione in beni e servizi di cui all'art. 51, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (T.U.I.R.), senza l'applicazione di alcun onere fiscale e contributivo.

2. La conversione, di cui al punto 1, potrà avvenire nella misura massima della capienza a saldo.

In caso di mancato esercizio della opzione di conversione il Premio di Risultato sarà erogato con le ordinarie tempistiche afferenti la disciplina del Premio stesso, ferma restando l'applicazione del regime fiscale agevolato come ai sensi della normativa vigente in materia e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016..

 *Parti Michele*
Luigi



3. I lavoratori in forza che intendano convertire il saldo del Premio di Risultato in Welfare dovranno darne comunicazione all'azienda mediante modulo da consegnare all'ufficio Risorse Umane, entro e non oltre la data del 30 novembre 2018 e la stessa scelta andrà confermata gli anni successivi.

4. In seguito all'adesione di cui al punto 3, la Società attiverà per ciascun lavoratore interessato un "conto welfare" mediante l'apposita piattaforma informatica WE di Confindustria Verona. Ciascun lavoratore riceverà pertanto delle credenziali (username e password), affinché possa accedere autonomamente alla piattaforma informatica stessa ed effettuare le proprie scelte.

5. A decorrere dal mese di gennaio 2019 ed entro la data del 30 novembre del medesimo anno, il lavoratore aderente alla conversione del Premio di Risultato in Welfare potrà procedere alla destinazione delle somme di sua competenza, anche in momenti diversi e in modo frazionato, ai beni e servizi previsti nelle apposite sezioni della piattaforma informatica WE. Ogni sezione della predetta piattaforma informatica riporterà le modalità, le condizioni e le tempistiche di fruizione dei beni o servizi selezionati.

6. Nello specifico, le Parti convengono che ciascun lavoratore potrà convertire, in tutto o in parte, il Premio di Produzione in Welfare scegliendo tra beni e servizi afferenti le seguenti aree e sezioni:

- a) Assistenza sanitaria (ad esempio, rimborso delle spese mediche sostenute in corso d'anno);
- b) Istruzione (ad esempio, rimborso delle spese scolastiche sostenute in corso d'anno per un proprio familiare);
- c) Assistenza socio-sanitaria (ad esempio, rimborso delle spese di assistenza sostenute in corso d'anno per un proprio familiare anziano o non auto-sufficiente);
- d) Previdenza complementare (versamento di un contributo "una tantum" al proprio fondo pensione complementare);
- e) Ricreazione e sport (ad esempio, acquisto di pacchetti di biglietti per il cinema o di abbonamenti per la palestra);
- f) Trasporto pubblico (ad esempio, rimborso dell'abbonamento per il trasporto pubblico per sé o per un proprio familiare).

7. Gli eventuali importi residui presenti sul "conto welfare" del singolo dipendente alla data del 30 novembre 2019 e non convertiti in beni e servizi saranno erogati in busta paga unitamente alle competenze del mese di dicembre 2019, lo stesso criterio vale per gli anni successivi, ferma restando l'applicazione del regime fiscale agevolato come ai sensi della normativa vigente in materia e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

8. Nel caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro in essere con un lavoratore che ha optato per la conversione del Premio di Risultato in Welfare, gli eventuali importi residui presenti sul "conto welfare" e non convertiti in beni e servizi saranno erogati in busta paga unitamente alle spettanze di fine rapporto, ferma restando anche in tal caso l'applicazione del regime fiscale agevolato come ai sensi della normativa vigente in materia e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

4) Previdenza integrativa

Volendo perseguire lo scopo di dare la possibilità al maggior numero di dipendenti di avere una pensione integrativa si ritiene necessario istituire un fondo pensione interno al quale verranno attribuite le caratteristiche dei fondi previsti dal ccnl e regionali.

L'azienda individuerà una primaria istituzione e ne darà informazione alla rsu

 *Roberto Micheli*
Luca



Viene stabilito per chi aderisce alle forme di previdenza integrativa previste dal CCNL, regionali ed interno il contributo percentuale a carico azienda prevista dal ccnl attualmente del 1,20% verrà incrementata per i fondi previsti dal ccnl, regionali ed interno delle seguenti percentuali:

dal 2018 0,10%, complessivamente 1,30%
dal 2020 0,10% , complessivamente 1,40%

i) Omnicomprensività

l'importo del premio deve intendersi comprensivo di ogni altro elemento relativo a incidenza su maggiorazioni, istituti inerenti, differiti e quant'altro essendosi tenuto conto nella determinazione della misura del premio di tale incidenza. Esso non rientra nella retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.

l) incrementi strutturali di produttività

qualora nell'arco di vigenza dell'accordo l'azienda realizzasse rilevanti modifiche strutturali agli impianti c/o dell'assetto organizzativo, che dovessero apportare variazioni alla produttività, le Parti, con apposito accordo, adegueranno gli effetti di tali modifiche ai fini del calcolo del premio di risultato.

5. Capimacchina

Ai capomacchina –titolari di squadra, attualmente inquadrati al livello B2 del vigente ccnl applicato, l'azienda erogherà un'ulteriore incentivo di 5 € lordi giornalieri a fronte del riconoscimento di un'effettiva professionalità acquisita che comprende:

- Essere in grado di avviare e fermare la linea completa
- Essere in grado di sostituire corde feltri e tele in autonomia.
- Tenere in ordine e pulito il reparto **sempre**, e dopo ogni ripartenza far spazzare tutti residui di carta da corridoio, zona allestimento e pulizia della cantina con l'ausilio di forze a lui demandate e del reparto impasti se disponibili.

Tale somma è strettamente ed inscindibilmente collegata al posto di lavoro, allo svolgimento delle mansioni sopraccitate e sarà assorbita in caso di riconoscimento contrattuale di un livello superiore di inquadramento tale indennità viene appunto erogata in relazione alla funzione ricoperta e alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui le parti convengono che verrà meno nel caso di mutamento di qualifica e mansioni del lavoratore.

 *Retti Michel*
Luigi Lora



Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti contrattuali e legali (quali ferie, festività, gratifica natalizia, t.f.r. etc.), istituti dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

6. Capimpasti

Ai capimpasti –titolari di squadra, attualmente inquadrati al livello C1 del vigente ccnl applicato, l'azienda erogherà un'ulteriore incentivo di 2 € lordi giornalieri a fronte del riconoscimento di un'effettiva professionalità acquisita che comprende:

- Essere in grado di avviare e fermare la linea completa, compresa la nuova linea MC2
- Tenere in ordine e pulito il reparto sempre, utilizzando e comandando il personale a loro preposto: pulperista e due carrellisti caricamento nastri

Tale somma è strettamente ed inscindibilmente collegata al posto di lavoro, allo svolgimento delle mansioni sopraccitate e sarà assorbita in caso di riconoscimento contrattuale di un livello superiore di inquadramento tale indennità viene appunto erogata in relazione alla funzione ricoperta e alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui le parti convengono che verrà meno nel caso di mutamento di qualifica e mansioni del lavoratore.

Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti contrattuali e legali (quali ferie, festività, gratifica natalizia, t.f.r. etc.), istituti dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

7. Ribobinatori e squadra che si alterna sulle due macchine.

Ai ribobinatori impiegati sulla ribobinatrice Jagembergh di macchina1, attualmente inquadrati al livello C2, e al ribobinatore e al guardiavapore delle squadre che si alternano sulle due macchine, si intende il personale che si integra stabilmente in altra squadra l'azienda erogherà un ulteriore incentivo di € 4,00 lordi giornalieri.

Tale somma è strettamente ed inscindibilmente collegata al posto di lavoro, allo svolgimento delle mansioni sopraccitate e sarà assorbita in caso di riconoscimento contrattuale di un livello superiore di inquadramento tale indennità viene appunto erogata in relazione alla funzione ricoperta e alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui le parti convengono che verrà meno nel caso di mutamento di qualifica e mansioni del lavoratore.

 Pietro Michele
Luigi Loren



Resta espressamente inteso che le somme da erogarsi al presente titolo sono state pattuite tra le parti in forma onnicomprensiva e quindi comprendono anche l'incidenza sui cosiddetti istituti indiretti contrattuali e legali (quali ferie, festività, gratifica natalizia, t.f.r. etc.), istituti dei quali le parti hanno tenuto proporzionalmente conto all'atto della definizione degli importi da corrispondere ai lavoratori.

8. Festività

Le festività del 6 Gennaio, 25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno, 1 Novembre e 8 Dicembre potranno essere considerate lavorative.

In tal caso, al personale addetto all'attività produttiva durante tali giornate, alla retribuzione contrattuale comprensiva delle indennità già fissate dal ccnl verrà aggiunta una maggiorazione del 45% sulla quale non verrà conteggiata nessuna altra indennità contrattuale aggiuntiva.

In funzione della realizzazione del massimo utilizzo annuo degli impianti e per esigenze indifferibili, tuttavia - **previa preventiva (almeno 15 giorni) consultazione con la RSU** - l'azienda potrà disporre come giornate lavorative anche le seguenti festività:

- **Pasqua** (il 21 Maggio Santo Patrono verrà usufruito nella giornata di Pasqua che diventa quindi giornata festiva a tutti gli effetti di Legge e di CCNL);

- **Pasquetta;**

- **15 Agosto.**

In tal caso - a prestazione effettuata - come incentivo aggiuntivo ulteriore alla prevista maggiorazione del 45% (paragrafo precedente) verrà erogato un gettone premio unatantum di € 20,00.

Per quanto sopra riferito alle prestazioni in regime di festività sono fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte del lavoratore.

In considerazione del fatto che più funzioni/reparti sono coinvolti le maggiorazioni sono estese anche a compiti non direttamente produttivi.

9. coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Le parti valuteranno l'implementazione di Gruppi di lavoro con il sistema di coinvolgimento dei lavoratori le cui modalità saranno definire da un accordo attuativo della presente previsione contrattuale.

* 1° Maggio + 30 €

Roberto Milla
Luis Lopez

R

10.istituzione del ticket restaurant

A partire da Luglio 2018 si intende abolito il servizio mensa. Verrà al suo posto erogato, a tutto il personale, un ticket giornaliero del valore nominale di € 5,00, l'erogazione è legata alla presenza di almeno 6 ore giornaliere.

Si ricorda che da CCNL il personale turnista ha a disposizione una pausa di 20 minuti per consumare del cibo portato da casa o preso ai distributori automatici o fumare.

Durante il turno sono consentite altre due pause di 5 minuti, complessivamente le pause sono di 30 minuti come previsto da CCNL e art.8 Dlgs n. 66/2003.

Il fumo è consentito solo negli appositi spazi.

11 orario di lavoro

Per il personale turnista a ciclo continuo durante le fermate di Pasqua, fermata estiva ed invernale l'orario di lavoro passa automaticamente a ciclo orario ordinario con maggiorazione delle ore lavorate del 14%.

12.flessibilità di orario

Il personale disponibile all'istituto del rientro nella misura di n.5 interventi annui, indennità di € 50,00 lorde al raggiungimento, numero minimo di n.5 annui, incrementato di € 10,00 per ogni ulteriore rientro, con erogazione in aggiunta al saldo premio risultato.

Il personale disponibile a rientrare lo stesso giorno di chiamata verrà erogata un'indennità disagio/rimborso di € 20,00 lorde, erogate nello stesso mese della prestazione.

13. Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità quinquennale a decorrere dal 1.1.2018 ed avrà scadenza il 31.12.2022. Resta espressamente inteso che durante l'arco di validità del presente accordo non verranno presentate altre richieste di carattere economico e normativo.

 *Petto Mebale*
Luca



14. Verifiche

Si concorda che con scadenza trimestrale sarà cura delle parti reincontrarsi per discutere nel reciproco interesse il buon andamento del seguente accordo, e valutare l'utilità di introdurre eventuali effetti correttivi

Il presente accordo è in conformità, di quanto pattuito, ai criteri e alle condizioni di cui al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, nonché a quanto previsto dall'art. 1, commi 182 e ss., legge 28 dicembre 2015, n. 208, e dall'art. 1, commi 160 e ss., legge 11 dicembre 2016, n. 232, e successive modificazioni.


L'accordo sarà depositato, a cura della parte datoriale, telematicamente, ai fini dell'accesso al vigente regime fiscale di vantaggio per le erogazioni premiali di natura variabile, nonché ai fini della determinazione degli istituti contrattuali e degli elementi da considerare agli effetti previdenziali come ai sensi della legge 29 luglio 1996, n. 402.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cartiere SACI spa



R.S.U.


Pietro Michele
Cipriani

Appendice di organizzazione

Il contratto integrativo è occasione per le Parti di precisare alcuni ruoli che negli anni sono andati a modificarsi e che talvolta possono essersi prestati a malinterpretazione:

Fermo impianto e mobilità interna, come previsto dal ccnl art.27. sezione seconda, in caso di fermo impianti il capo impasti invia il personale in eccedenza in macchina per le operazioni di fermo, resta inteso che il Capomacchina ha facoltà di avvalersene fino a necessità.

Il carrellista di macchina in caso di fermo impianto deve mettersi a disposizione immediatamente del capomacchina.

I manutentori turnisti si metteranno immediatamente a disposizione del capomacchina e come da procedure interne consolidate negli anni ritorneranno alle loro attività dopo il benessere del capomacchina.

Interventi manutentivi fuori turno.

Il manutentore come specifiche previste deve raggiungere l'impianto entro 30 minuti.

Il Capomacchina valutando preventivamente il tipo di intervento ha facoltà di contattare il responsabile di manutenzione area meccanica o elettrica.

Il Capomacchina in caso di problematiche di natura cartaria ha facoltà, valutando preventivamente l'entità del problema, di contattare il responsabile cartario reperibile.

Carrellista di macchina: settima persona di macchina, in ausilio alle squadre di entrambe le macchine con il ruolo di stivaggio prodotto finito, ausilio ai ribobinatori per allestimento e imballaggio rotoli, ausilio per il taglio anime. Dipende dai capimacchina in caso di controversia fra i due dal capomacchina della linea 1.

Il Conduttore Mc1 assume il ruolo di responsabile per tutte le situazioni di sicurezza che potessero verificarsi in assenza degli Assistenti di produzione.


Capoimpasti: caporeparto della preparazione impasti con responsabilità del reparto su tutta la fase di preparazione della pasta da carta a partire dal caricamento pulper fino alla tina di macchina, responsabile anche del ciclo acque fino ai sediflottatori, responsabile dell'approvvigionamento materie prime dal piazzale al reparto, responsabile della pulizia del reparto. Per quanto prima coordina e si coordina con tre collaboratori. In orario diurno può avvalersi anche del carrellista di giornata addetto allo scarico mezzi per accumulare in reparto materia prima.

Le tre figure che coordina possono essere di uguale categoria e professionalità e in tal caso girare una settimana a testa sulle tre posizioni del reparto.

I carrellisti addetti al caricamento nastri devono alternarsi settimanalmente sulle linee per distribuire il carico di lavoro e acquisire migliore professionalità.

Logistica: addetti al caricamento camion del prodotto finito, al caricamento rifiuti e allo scarico materie prime. Nella fase di caricamento camion devono controllare lo stato dei rotoli e dell'eventuale allestimento, ed in caso di non conformità correggerlo

Terza ribobinatrice e ribo piccola: il guardiavapore di macchina 2 deve essere in grado di utilizzare anche la ribo Over e in condizioni di buon andamento della macchina 2 deve adoperarsi per recuperare le scorte di entrambe le macchine sulla ribo over. Il personale addetto alla ribo piccola può essere utilizzato dai capimacchina solo in caso di grossi problemi non risolvibili dal personale di macchina.

 *Petto Michele*
G. Lora

