



Treviso 30 luglio 2025

CARTIERA GIORGIONE – ESITO INCONTRO

Nella mattinata di venerdì 25 luglio si è tenuto l'incontro con la Direzione Aziendale rappresentata dal rag. Franco Bordignon con l'assistenza di Confindustria nella persona del Dott. Gianandrea Rodato per la definizione del Premio di Risultato 2025 (pagamento nel 2026), richiesta di introduzione buono pasto e verifica e possibili soluzioni per contrastare l'emergenza caldo all'interno della fabbrica di cui vi riportiamo una sintesi:

RINNOVO ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2025

La Direzione Aziendale, pur ribadendo quanto già affermato nel precedente incontro di giovedì 10 aprile scorso, ha evidenziato il **momento di difficoltà** del settore cartai e di **Cartiera Giorgione** a causa dell'aumento dei costi di gas ed energia, della mancanza di disponibilità nel mercato di materia prima e della carenza di ordinativi a lungo termine. Attualmente, la cartiera produce esclusivamente su ordini a "brevi termini", situazione che rende il **quadro insostenibile**.

Pur in questo contesto di difficoltà, la Direzione ha espresso la **volontà di rinnovare** per il corrente anno l'accordo sul **Premio di Risultato, quale tangibile riconoscimento al lavoro svolto dal personale**, ponendo però come condizione unica e non trattabile che i parametri e i valori economici dell'accordo siano gli stessi del precedente, valido per il 2024.

Come **FISTel CISL**, pur comprendendo la difficile situazione del settore, **abbiamo comunque chiesto** alla Direzione Aziendale **un incremento dell'importo economico erogabile, in linea con la reale inflazione**. Tuttavia, dopo aver ricevuto un ennesimo rifiuto, e considerando che, al fine di poter accedere alla tassazione separata e agevolata del 5%, l'accordo deve essere obbligatoriamente depositato presso l'Agenzia delle Entrate entro e non oltre il 31 luglio 2025, abbiamo deciso di sottoscrivere l'accordo così come proposto.

BUONI PASTO

Come **FISTel CISL**, abbiamo **ribadito la richiesta** avanzata nel precedente incontro di aprile, ovvero l'assegnazione **di un buono pasto giornaliero di 8,00 euro** a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Pur riconoscendo la complessa situazione economica e le difficoltà finanziarie che gravano sulla società (per 70 dipendenti, il costo aggiuntivo annuo si aggira intorno ai 120.000,00 euro), abbiamo sottolineato l'importanza di questa richiesta come **segnale necessario per "mantenere l'attuale personale in azienda" e come ulteriore benefit che potrebbe "favorire l'assunzione di nuova forza lavoro"**.



A riguardo, purtroppo, abbiamo **registrato una ulteriore e categorica “chiusura”** da parte della Direzione Aziendale, motivata, a loro dire, da “insormontabili” difficoltà tecniche gestionali.

Come **FISTel CISL**, ribadendo la necessità di dare un ulteriore segnale e rinnovo della richiesta riguardante il riconoscimento del buono pasto, **abbiamo proposto in via transitoria di riconoscere almeno un buono acquisto mensile**. Questa proposta è stata avanzata consapevoli che il valore massimo dei fringe benefit esentasse per il triennio 2025-2027 è di 1.000 euro all'anno (con possibilità di aumentare a 2.000 euro in presenza di figli minori a carico).

In merito a questa richiesta, la **Direzione Aziendale si è riservata** di effettuare una valutazione interna e **di fornire una risposta a settembre**.

LIVELLI INQUADRAMENTALI NUOVI ASSUNTI E FORMAZIONE

Nel prosieguo della riunione come **FISTel CISL** abbiamo evidenziato all'azienda come alcuni lavoratori provenienti da altre cartiere e di recente assunzione abbiano livelli inquadramentali superiori rispetto al personale da anni dipendente di Cartiera Giorgione, nonostante svolgano le stesse mansioni. Inoltre, abbiamo sottolineato come questi lavoratori, oltre al loro quotidiano lavoro, siano chiamati a formare il nuovo personale sociale, condizione che sta creando malumore all'interno della fabbrica.

La Direzione Aziendale ha sottolineato come, nel corso degli anni, abbia sempre adottato un approccio di assunzione basato sulla professionalità dei candidati garantendogli il mantenimento dei livelli inquadramentali. Inoltre, in merito alla formazione dei nuovi assunti, è stato ribadito che questa attività non rappresenta solamente un dovere, ma anche un vantaggio per tutti. Infatti, formare adeguatamente i nuovi personale permette di ridurre il carico di lavoro e lo stress all'interno dei reparti, favorendo un ambiente di lavoro più efficiente e collaborativo.

Per favorire soluzioni condivise volte a migliorare il clima aziendale e valorizzare adeguatamente il contributo di tutti i lavoratori, come **FISTel CISL** abbiamo proposto alcune misure: in caso di assunzione di personale con competenze specifiche, di inquadrarlo nel livello attualmente utilizzato nel settore di inserimento, riconoscendo eventualmente un superminimo e di **istituire un riconoscimento economico aggiuntivo per quei lavoratori chiamati ad “insegnare/formare,”** iniziative che mirano a creare un ambiente di lavoro più motivante, equo e orientato alla crescita condivisa.

In merito a questa richiesta, la **Direzione Aziendale si è riservata** di effettuare una valutazione interna per le future assunzioni mentre abbiamo ***registrato una ulteriore e categorico “NO” sul riconoscimento economico per i formatori.**



SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Successivamente, come richiesto nel precedente incontro di aprile, come **FISTel CISL** siamo stati autorizzati dalla Direzione Aziendale a effettuare un sopralluogo delle aree della Cartiera, al fine di identificare eventuali interventi che possano migliorare le condizioni di lavoro quotidiane. Al termine della verifica abbiamo evidenziato la Direzione Aziendale, con il supporto di alcune foto, quanto segue:

REPARTO BOBINA: per migliorare le condizioni di lavoro nel reparto bobina e garantire un ambiente più salubre e confortevole, si rende necessaria l'installazione di estrattori di aria calda sulle cupole del reparto. Questi estrattori consentirebbero di rimuovere efficacemente il calore in eccesso generato durante il funzionamento degli impianti, sostituendo l'attuale ventilatore industriale che, quando acceso, causa più disagio e potenzialmente problemi di salute ai lavoratori; va invertita l'apertura della porta della sala controllo e installato un maniglione antipanico.

PULPER NUOVO PREPARAZIONE IMPASTI: va rimosso il ponte di by pass che mantiene accesa la girante del pulper a coperchio aperto. Inoltre, va ripristinato il filo metallico di sicurezza che corre lungo tutto il nastro (magari installando la sicurezza vicina al portellone ai piedi del nastro, direttamente a pavimento e non sul nastro stesso, in modo tale da evitare pesanti vibrazioni e di conseguenza, l'azionamento della sicura e l'arresto del nastro).

SALA CENTRALE TERMICA: va invertita l'apertura della porta della sala controllo, installato un maniglione antipanico e sostituito il cilindro della serratura.

Sui temi della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, desideriamo ringraziare il rag. Franco Bordignon per l'autorizzazione concessa e per la sua assoluta disponibilità nell'intervenire prontamente sulle segnalazioni ricevute.

Le RSU Cartiera Giorgione FISTel CISL

La Segreteria Regionale FISTel CISL Veneto