

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 dicembre 2015 presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono incontrati:

la Società Burgo Group S.p.a. rappresentata da Franco Montevercchi, Paolo Simonato, Bruno Cottone, Dario Andrin, Marco Dal Zotto assistita da Confindustria Vicenza nella persona di Carlo Frighetto e da Confindustria Venezia Giulia nella persona di Alessandro Carta

e

la R.S.U. dello Stabilimento di Duino assistita dalle Segreterie Nazionali di categoria SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL rispettivamente nelle persone di Gianluca Carrega, Paolo Gallo, Roberto Di Francesco, dalle Segreterie Territoriali di categoria SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL rispettivamente nelle persone di Maurizio Goat, Massimo Albanesi, Luca Mian.

PREMESSO CHE:

- in occasione dell'incontro con l'Esecutivo di Gruppo del 4/7/2014, l'Azienda aveva informato le OO.SS. e le RSU, che il settore delle carte CMR era in forte sofferenza e che anche lo stabilimento di Duino era interessato dalla congiuntura negativa;
- le Parti nel corso di successivi incontri hanno avuto modo di valutare la situazione economica e produttiva dello Stabilimento di Duino, le prospettive future anche sotto il versante occupazionale, l'andamento commerciale, le condizioni di redditività aziendale, nel quadro della sfavorevole situazione del settore della carta ad uso grafico in generale e, più in particolare, del mercato delle carte patinate con legno prodotte dallo stabilimento di Duino;
- nell'anno 2014 la linea due ha subito una sensibile contrazione degli ordinativi, tale da abbassare il calendario annuo di lavoro/produzione a soli 258 giorni. Dal 2011 (dove la linea due consuntivava 321 giorni di lavoro/produzione) ad oggi, la produzione della linea ha subito una costante riduzione dei volumi di mercato. Le previsioni commerciali hanno evidenziato ulteriori decrementi, tant'è che da gennaio 2015 ad ottobre 2015 si sono consuntivati circa 122 giorni di fermo impianti per cause commerciali;
- l'Azienda, alla luce delle numerose fermate produttivo/commerciali registrate nell'anno 2014 e visto il progressivo deterioramento del portafoglio ordini registrato in linea due nell'anno 2015, ha ribadito la necessità di ridurre significativamente i costi dello stabilimento al fine di mantenere la competitività dei propri prodotti;
- in data 5 novembre 2015 l'Azienda ha convocato la RSU ed ha comunicato la propria decisione di cessare l'attività produttiva della linea due entro la fine dell'anno 2015;
- in data 6 novembre 2015 l'Azienda ha attivato tramite Confindustria Venezia Giulia la procedura di licenziamento collettivo per riduzione del personale ex artt. 24 e 4 della legge 223/91 per 153 dipendenti su 372 in forza a Duino;
- successivamente alla comunicazione di avvio della procedura di mobilità, n° 3 risorse hanno cessato il rapporto lavorativo. Conseguentemente la forza lavoro dello stabilimento è passata da 372 unità a 369 unità e gli esuberanti sono scesi da 153 unità a 150 unità;
- in data 13 novembre 2015 presso la sede di Confindustria Venezia Giulia a Trieste si svolgeva tra Azienda, OO.SS. Territoriali ed RSU, l'esame congiunto previsto dalla normativa regolarizzante la procedura di mobilità;
- nello stesso giorno, a Trieste, presso la sede della Regione Friuli Venezia Giulia, l'Azienda ha incontrato le OO.SS. Territoriali e le Istituzioni Regionali. Nel corso dell'incontro la Regione ha dichiarato la propria disponibilità a finanziare un progetto di

riconversione industriale della linea due a condizione che la Società ritiri la procedura di licenziamento collettivo;

- in data 17 novembre 2015, a Roma presso la sede del Ministero dello Sviluppo Economico si è svolto un incontro tra Azienda, OO.SS. Nazionali, OO.SS. Territoriali e Presidenza della Regione Friuli Venezia Giulia. Nel corso dell'incontro l'Azienda ha nuovamente illustrato le ragioni che hanno indotto la stessa ad avviare la procedura di licenziamento collettivo. La Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia ha a sua volta replicato ribadendo la disponibilità delle Regione a finanziare progetti di riconversione industriale al fine di evitare i licenziamenti annunciati dall'Azienda;
- in data 26 novembre 2015, a Roma presso la sede del Ministero dello Sviluppo Economico si è svolto un nuovo incontro tra Azienda, OO.SS. Nazionali, OO.SS. Territoriali, RSU e Presidenza della Regione Friuli Venezia Giulia. Al termine dell'incontro le Parti hanno verbalizzato quanto segue:

1 le Parti convengono di attivare un tavolo di confronto presso MISE/Regione VFG per affrontare congiuntamente i seguenti argomenti:

a) progetto per la riconversione di Linea 2 dello stabilimento di Duino. L'azienda si impegna a formulare nel tempo più breve possibile, una proposta comprensiva di valutazioni economiche, finanziarie ed occupazionali che sarà illustrata alle Organizzazioni Sindacali ed alle Istituzioni interessate.

b) Efficientamento industriale, commerciale, materie prime e prodotti relativo alla linea 3 anche attraverso investimenti tecnologici.

c) Possibile intervento sul costo del lavoro.

2 Alla luce del percorso sopra delineato, le Parti convengono di attivare contestualmente un confronto per la individuazione, nei tempi più rapidi possibili, di un ammortizzatore sociale alternativo alla procedura di mobilità.

3 Il prossimo 2 dicembre presso Unindustria Vicenza, si svolgerà il primo incontro per affrontare quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2).

4 Il Ministero dello Sviluppo Economico, in stretto rapporto con la Regione Friuli Venezia Giulia, verificherà costantemente lo sviluppo del confronto avviato tra le Parti e si impegna a convocare nuovamente il tavolo di confronto già attivo ogni qualvolta lo ritenesse necessario una delle Parti interessate.

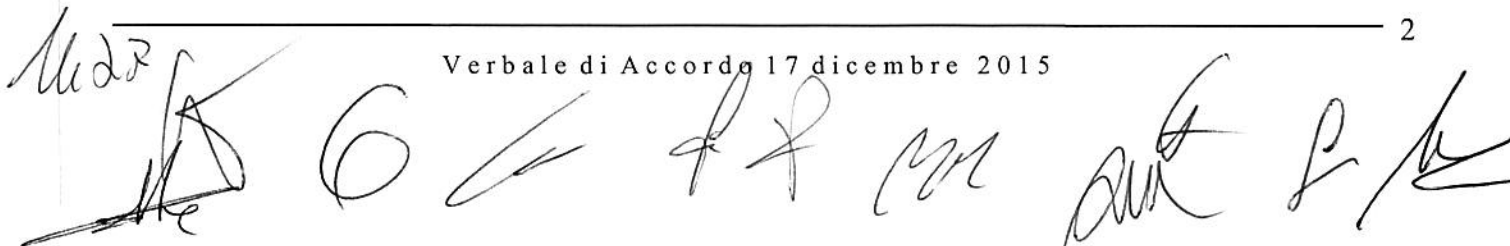
- In data 2 dicembre 2015 le Parti si sono incontrate a Vicenza, presso la Sede di Confindustria Vicenza. Nel corso dell'incontro l'Azienda ha dettagliato al sindacato le ragioni di mercato che combinate agli alti costi di produzione impongono il dover chiudere la linea due, ed ha evidenziato le azioni con le quali migliorare sia l'efficienza industriale dello stabilimento di Duino sia l'incidenza dei costi di linea tre. Al termine dell'incontro le Parti hanno verbalizzato quanto segue:

1. entro i termini previsti dalla procedura di mobilità (avviata in data 6/11/2015) verranno definite le modalità e le azioni finalizzate alla trasformazione della procedura di licenziamento collettivo in contratto di solidarietà;

2. l'Azienda ha confermato il proprio interesse a presentare un progetto di riconversione della linea due che, in relazione a quanto indicato al punto precedente, può comportare la salvaguardia parziale dei livelli occupazionali;

3. a tal fine la Società Burgo presenterà un apposito piano di riconversione entro il mese di Marzo 2016;

4. le Parti si incontreranno il 9 dicembre 2015 per esaminare, in coerenza con quanto verbalizzato presso il MISE in data 26/11/2015, le modalità organizzative e gestionali collegate al contratto di solidarietà nell'ambito di compatibilità economiche che consentano l'adozione di strumenti alternativi alla mobilità stessa;



5. le Parti definiranno nel corso del prossimo incontro del 9/12/2015 le modalità di gestione e copertura della fermata produttiva natalizia e dei periodi successivi del personale coinvolto dalla riorganizzazione.
- Nei giorni 9 e 10 dicembre 2015 le Parti si sono nuovamente incontrate presso la Sede di Confindustria Vicenza. Nel corso del confronto l'Azienda ha presentato una proposta articolata in dieci punti:
 1. disponibilità a ritirare la procedura di mobilità combinata alla gestione del periodo transitorio (intercorrente dalla data di firma dell'accordo alla data di decorrenza del contratto di solidarietà) attraverso un parziale impiego del personale in esubero in attività di addestramento/formazione;
 2. disponibilità a riconvertire la Linea 2;
 3. disponibilità ad attivare il contratto di solidarietà (che prevede una diminuzione media dell'orario di lavoro nei primi 12 mesi non superiore al 35%);
 4. disponibilità a ridurre di 21 unità il numero degli esuberanti al termine del programma di solidarietà (a prescindere dalle positive ricadute occupazionali provenienti dalla riconversione della linea 2);
 5. disponibilità a proporre un impiego presso altri stabilimenti del Gruppo;
 6. disponibilità ad aprire una procedura di mobilità incentivata;
 7. disponibilità a confermare per l'anno 2016 la quattordicesima;
 8. disponibilità ad erogare a decorrere dall'anno 2017 un premio di risultato;
 9. disponibilità ad erogare a decorrere dall'anno 2016 ticket restaurant in luogo del servizio mensa;
 10. disponibilità a garantire, durante il periodo estivo, la fruizione scaglionata di due settimane di ferie individuali.
 - D'innanzi ad uno scenario economico e produttivo fortemente caratterizzato dall'incertezza di prospettive e ancora oggi condizionato da fattori di downgrading commerciale, le Parti sono consapevoli che le azioni di salvaguardia dei livelli occupazionali rappresentano un valore comune, a tutela del quale ogni energia investita ed ogni sacrificio richiesto, seppur dolorosi, devono essere messi a disposizione "dell'obiettivo lavoro e del perimetro occupazionale dello stabilimento";

tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. il futuro mantenimento dello Stabilimento di Duino è legato alla realizzazione delle seguenti azioni:
 - raggiungimento di target economici, produttivi e di sostenibilità dei costi (capitolo 1);
 - riorganizzazione del lavoro mediante l'adozione di una struttura organizzativa snella e polifunzionale (capitolo 2);
 - adozione di modelli di natura gestionale e comportamentale (capitolo 3);
 - eliminazione della parte di costo del lavoro derivante dagli emolumenti retributivi aggiuntivi al CCNL (capitolo 4) e loro parziale sostituzione con elementi di incentivazione retributiva legata ad obiettivi industriali (capitolo 5);
 - definizione delle prospettive e dei target occupazionali in funzione della riconversione produttiva della linea due (capitolo 6).
3. Le attività produttive della linea due cesseranno entro il 17/12/2015.

4. A decorrere dal 1/2/2016 lo stabilimento di Duino attuerà una riorganizzazione del lavoro all'interno della quale verrà realizzata una generale riduzione dell'orario di lavoro attraverso l'attivazione del contratto di solidarietà di cui l'art. 21, D.Lgs 14 settembre 2015 n. 148. Il combinato delle due azioni è finalizzato al recupero degli attuali esuberanti dichiarati per tutto il periodo di utilizzo del contratto di solidarietà.
5. Per permettere alle risorse interessate dalla riorganizzazione di apprendere i contenuti delle nuove attività (vista la necessità di riallocarle in centri/funzioni diversi da quelli precedentemente assolti) a decorrere dal mese di gennaio 2016 si darà corso ad attività di addestramento/formazione.
6. Pertanto a decorrere dal 1/1/2016 lo stabilimento di Duino assumerà la configurazione di "stabilimento mono - linea". Per tale ragione le Parti hanno deciso **in via sperimentale e transitoria** (finché non risulterà compiuta la riconversione produttiva di linea 2) di proseguire l'attività produttiva solo con la Linea 3 nel presupposto di ripensare e riprogettare completamente lo stabilimento da un punto di vista **produttivo, organizzativo, gestionale e di sostenibilità dei costi**.
7. Le Parti, ritengono che **lo sviluppo delle competenze sia fondamentale ai fini del raggiungimento degli obiettivi industriali** e si dichiarano disponibili a promuovere presso gli Enti preposti, la ricerca di finanziamenti per la realizzazione di azioni formative tese a fornire gli strumenti e le metodologie di lavoro idonee a creare cultura di impresa e a rilanciare le professionalità.
8. In abbinamento all'azione indicata nel punto 4, entro il mese di Marzo 2016 l'Azienda presenterà alle OO.SS. e alle Istituzioni un piano di riconversione della linea due, la cui realizzazione è subordinata all'ottenimento di un adeguato finanziamento da parte della Regione che permetta di sostenere gli oneri e i costi dell'investimento.
9. Le Parti, preso atto che ai fini del mantenimento dell'occupazione risulta **necessario riconvertire la linea 2** ad altra tipologia di prodotto (cartone), ritengono **fondamentale/includibile l'intervento delle Istituzioni** (sia a livello Regionale che a livello Nazionale) affinché possano essere confermati e messi a disposizione in tempi celeri gli **strumenti finanziari funzionali alla realizzazione del progetto industriale**.

Capitolo 1 PRODUZIONE

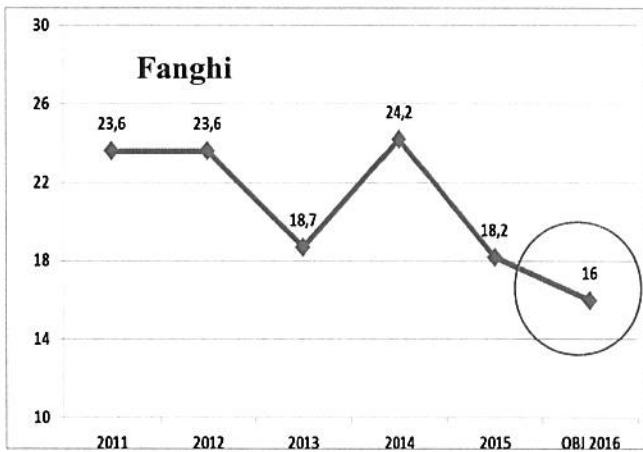
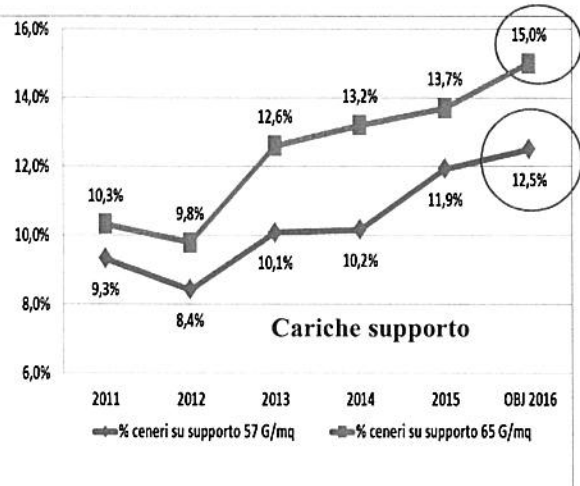
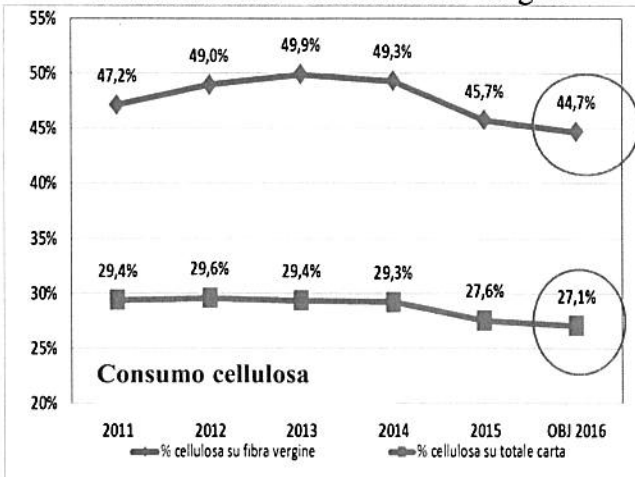
Presupposto fondamentale per la sopravvivenza futura del Sito di Duino risulta essere, in attesa della riconversione delle Linee Due, il raggiungimento degli obiettivi economici, produttivi e di riduzione dei costi.

La MC3 continuerà a produrre carta rotocalco nelle tipologie e grammature attuali (45-70 grammi). Si prevede l'aumento della gamma di prodotti a grammature leggere spessorate (tipo Uno Roto Silver 50 gr/m²).

Rientrano tra gli interventi di efficientamento previsti :

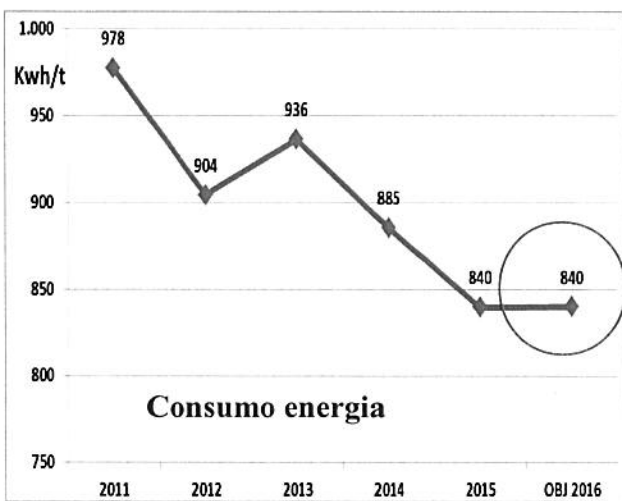
➤ **Materie prime:**

Riduzione dei consumi di cellulosa.
Aumento contenuto di cariche nel supporto.
Aumento resa – diminuzione fanghi.



➤ **Energia:**

Riduzione dei consumi specifici.



(Handwritten signatures)

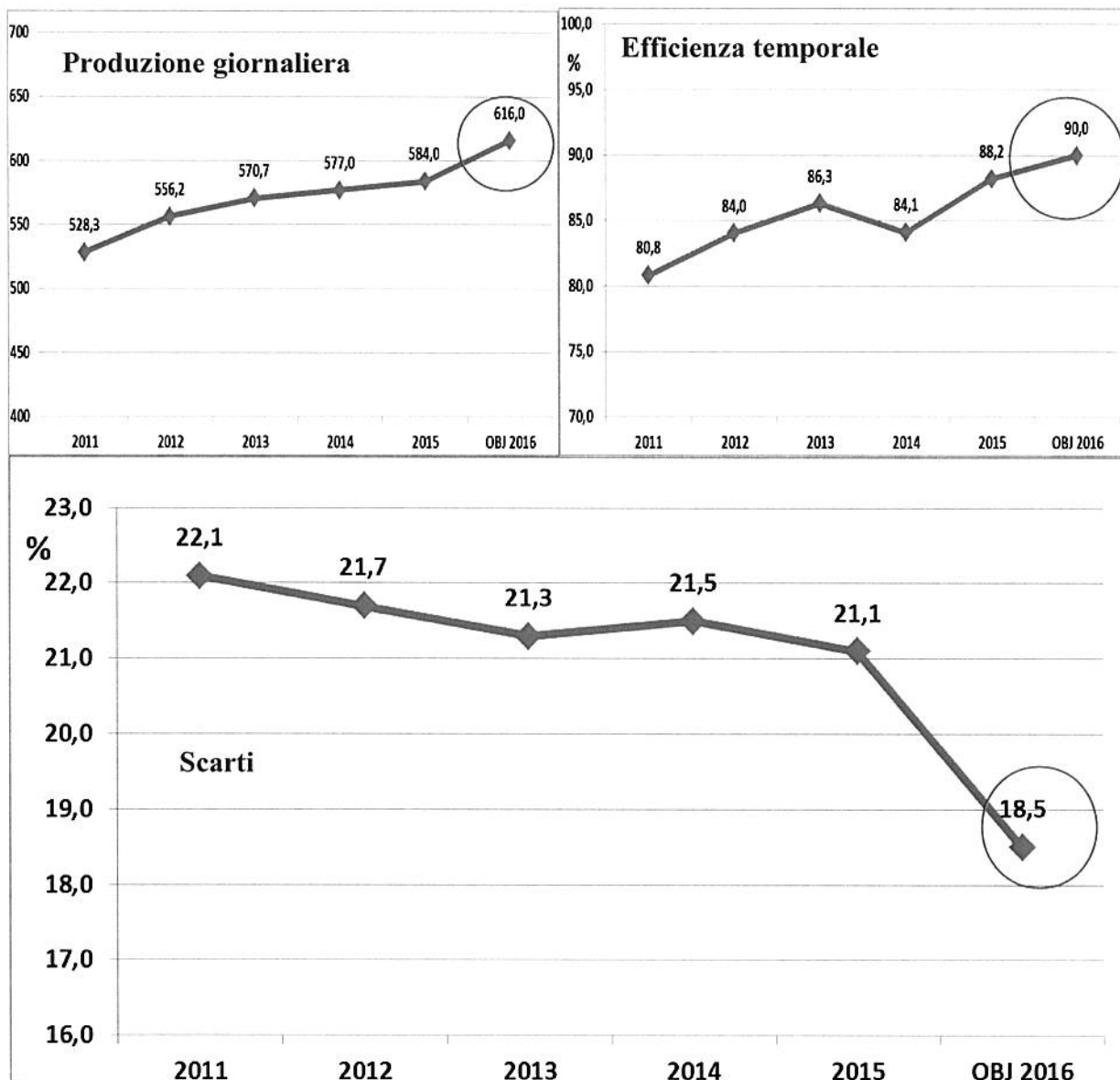
(Handwritten signatures)

➤ **Produttività:**

Aumento produzione giornaliera.

Aumento efficienza temporale.

Riduzione scarti.



Una volta avviato il nuovo assetto organizzativo dello stabilimento (descritto nei capitoli successivi), il **punto principale** di equilibrio risulta essere il raggiungimento dei seguenti target produttivi:

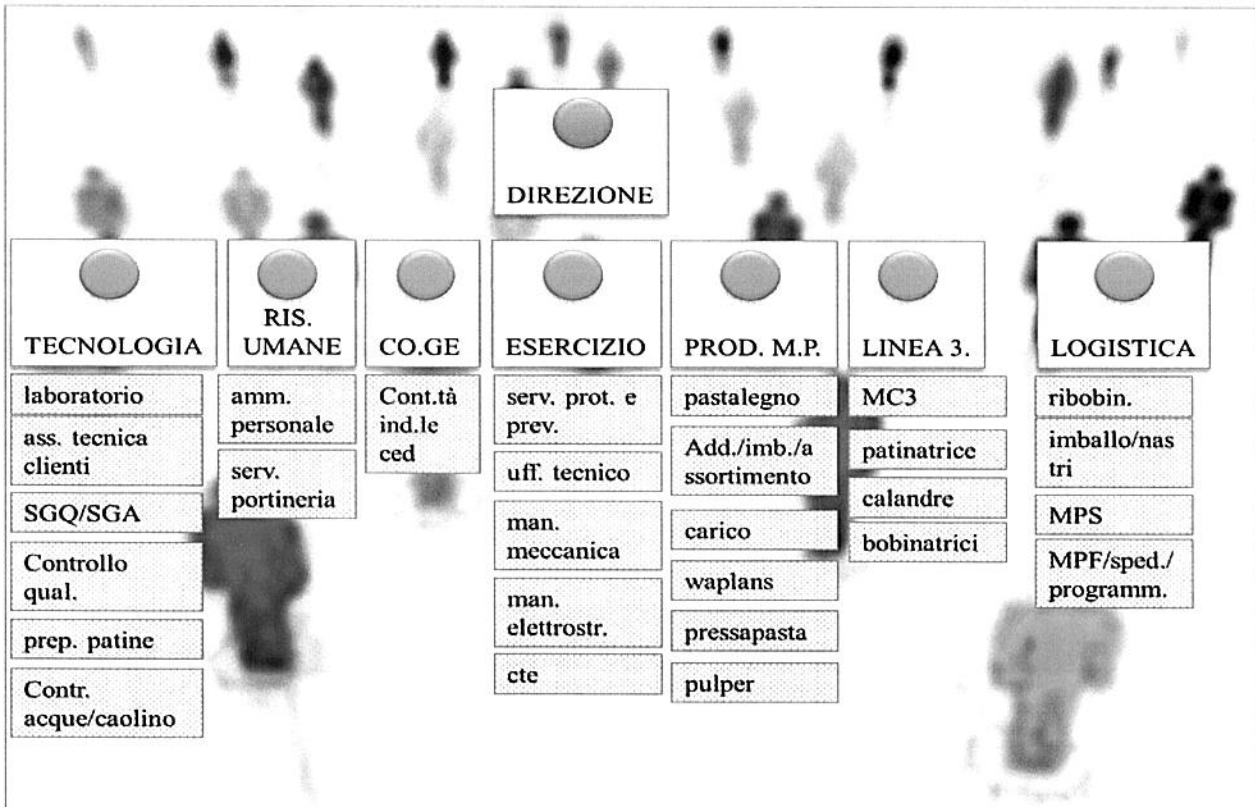
- 616 tonnellate/giorno di funzionamento;
- 18,5% scarto produttivo;
- 16 kg/tonnellata fanghi di processo
- 90% efficienza temporale MC3

Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi suesposti rischia di collocare fuori mercato le produzioni dello Stabilimento di Duino.

Capitolo 2
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

A decorrere dal 1/2/2016 l'organizzazione del lavoro dello stabilimento di Duino si impronterà su una matrice organizzativa di riferimento (comprensiva di scorte) pari a 219 unità, in luogo delle 369 unità, presenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

La **matrice di riferimento dell'organizzazione del lavoro** dello stabilimento seguirà la connotazione evidenziata dal funzionigramma e dalla tabella organici di seguito riportati:



DESCRIZIONE AREE/REPARTI e RUOLI	Sistema lavoro	Dir	Q	I	O	Tot
Direzione stabilimento	GG	1,00				1,00
Totale DIREZIONE STABILIMENTO		1,00				1,00
TECNOLOGIA						
Assistenza Clienti + SLAB +SGQ+SGA	GG		1,00	2,00		3,00
LABORATORIO QUALITA'						
Addetto Controllo Qualità/PREP PATINA	3TCC				4,50	4,50
Addetto Gestione Qualità	GG			1,00		1,00
Addetto Controllo ACQUE/CAOLINO	3TCC				4,50	4,50
Riserva	3TCC				1,00	1,00
Totale TECNOLOGIA			1,00	3,00	10,00	14,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

RISORSE UMANE		Dir	Q	I	O	Tot
Resp. Personale + Add. Amministrazione del Perso	GG		1,0	1,0		2,0
Addetti Servizio di Portineria	2T			1,0	3,0	4,0
Totale RISORSE UMANE			1,0	2,0	3,0	6,0
CONTROLLO DI GESTIONE		Dir	Q	I	O	Tot
Controller	GG		1,0			1,0
Addetto Cont. Industriale/CED	GG			1,0		1,0
Totale CONTROLLO DI GESTIONE			1,0	1,0		2,0
ESERCIZIO		Dir	Q	I	O	Tot
Responsabile Esercizio	GG		1,0			1,0
Addetto Sicurezza(RSPP)	GG			1,0		1,0
UFFICIO TECNICO		Dir	Q	I	O	Tot
Responsabile uff tecnico	GG		1,0			1,0
Addetto Ufficio Tecnico	GG			1,0	1,0	2,0
MANUTENZIONI		Dir	Q	I	O	Tot
Resp. Man. Meccanica +Coadiutori Man. Meccan	GG		1,0	2,0		3,0
Meccanico Aggiustatore	GG				18,0	18,0
Meccanico Pronto Intervento/rettificatore + riserve	3TCC				6,0	6,0
Resp. Manutenzione Elettrostr.	GG			1,0		1,0
Elettrostrumentista Giorn.	GG				7,0	7,0
Addetto Automazione	GG			1,0		1,0
Addetto Measurax	GG			1,0		1,0
Elettrostrumentista Pronto Intervento + riserve	3TCC				6,0	6,0
CTE		Dir	Q	I	O	Tot
Coordinatore CTE	GG			1,0		1,0
Primo Conduttore	3TCC				4,5	4,5
Riserva/Manutentore/girnaliero					2,5	2,5
Totale ESERCIZIO			3,0	8,0	45,0	56,0
PRODUZIONE MATERIE PRIME		Dir	Q	I	O	Tot
RESP Produzione Materie Prime	GG			1,0		1,0
Coadiutore Pastalegno	GG			1,0		1,0
Assistente PL su turno	3TCC			5,0		5,0
Conduttore Pastalegno	3TCC				4,5	4,5
Aiuto Pastalegno	3TCC				4,5	4,5
Addetto Addens./Ass./Imb.	3TCC				4,5	4,5
Addetto al Carico	3TCC				4,5	4,5
Addetto Waplans	2TCC				3,0	3,0
Addetto Pressapasta	3TCC				4,5	4,5
Addetto Pulper C/D	3TCC				4,5	4,5
Addetto Carico Camion + Varie	GG				1,0	1,0
Riserve					4,0	4,0
Totale PRODUZIONE MATERIE PRIME				7,0	35,0	42,0
LINEA 3		Dir	Q	I	O	Tot
Responsabile di linea	GG		1,0			1,0
Assistente Giornaliero	GG			2,0		2,0
Assistente su Turno	3TCC			5,0		5,0
MC3 - Conduttore	3TCC				4,5	4,5
MC3 - 1° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
MC3 - 2° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
MC3/PAT - 3° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
PAT3 - Conduttore	3TCC				4,5	4,5
PAT3 - 1° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
PAT3 - 2° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
PAT3 - Add. Prearrotolatore	3TCC				4,5	4,5
CAL_L3 - Conduttore	3TCC				4,5	4,5
CAL_L3 - 1° Aiuto	3TCC				4,5	4,5
BOB_L3 - Conduttore	3TCC				9,0	9,0
BOB_L3 - 1° Aiuto	3TCC				9,0	9,0
Riserva	3TCC				7,0	7,0
Totale LINEA 3			1,0	7,0	70,0	78,0
LOGISTICA		Dir	Q	I	O	Tot
Responsabile Logistica	GG		1,0			1,0
Coadiutore	GG				1,0	1,0
ALLESTIMENTO		Dir	Q	I	O	Tot
Ribobinatore	3TCC				4,5	4,5
Addetto Imballo rotoli e nastri	3TCC				4,5	4,5
Addetto Magazzino MPS	GG			3,0		3,0
Distributori/ Scarico Chimici/ movimentaz.	GG				3,0	3,0
Add. Mag. MPF/Spedizioni/Programm.	GG			2,0		2,0
Riserve	3TCC				1,0	1,0
Totale LOGISTICA/ALLESTIMENTO			1,0	5,0	14,0	20,0
TOTALE STABILIMENTO			1,0	8,0	33,0	177,0

La nuova organizzazione si propone di portare modifiche che vanno nella direzione di un recupero delle competenze tecniche e gestionali e nella direzione di una maggiore assunzione di responsabilità da parte di tutti i ruoli.

Preso atto dell'importanza assunta dalla estensione a tutti i team delle "best practice" presenti in azienda e consapevoli del valore aggiunto prodotto dall'allargamento e dalla implementazione trasversale delle competenze (vedi ad esempio le attività di piccola manutenzione affidata alle risorse dei reparti produttivi), le Parti si impegnano, viste le prospettive di natura occupazionale che la presente intesa tende perseguire, ad adottare comportamenti coerenti con il nuovo disegno organizzativo.

Di seguito si evidenziano i reparti e le aree coinvolte dalle modifiche dell'organizzazione del lavoro oggetto del presente verbale. Sarà cura delle Parti definire, mediante successivi incontri di carattere tecnico, i dettagli funzionali alla corretta applicazione delle modifiche organizzative qui previste.

PORTINERIA

La portineria funzionerà su due turni dal lunedì al venerdì. Nella giornata di sabato è prevista la presenza di una risorsa al 1° turno.

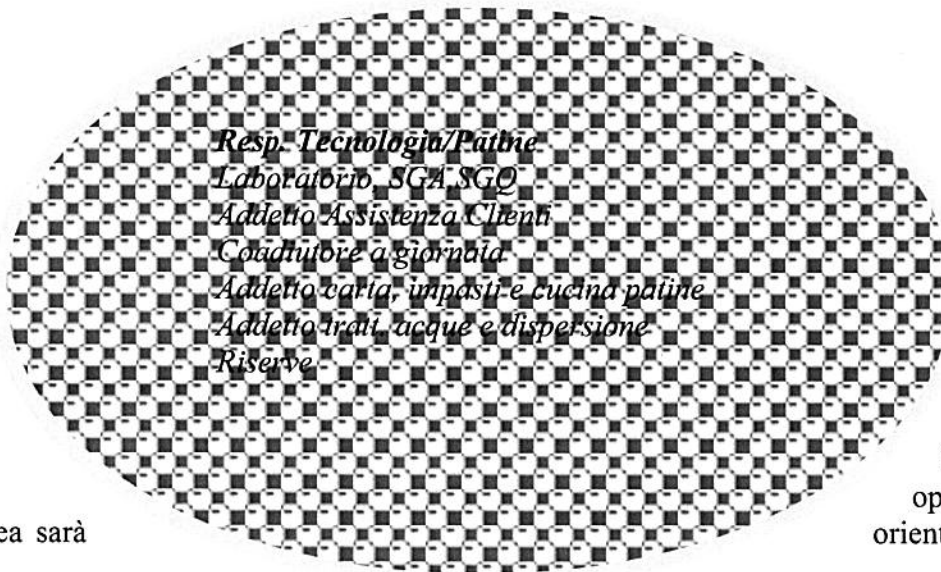
I ruoli appartenenti al servizio portineria sono:

- Addetti portineria* (comprensivo di riserve)
- Coadiutore a giornata servizi generali* (con funzioni di riserva)

TECNOLOGICA

Vengono accorpate sotto la responsabilità di un'unica funzione le attività di assistenza clienti, laboratorio, trattamento acque, cucina patine e dispersione caolino.

I ruoli appartenenti all'Area Tecnologia sono:



La degli questa area sarà

formazione operatori di orientata a

massimizzare l'intercambiabilità degli operatori la cui polifunzionalità risulterà essere una delle priorità aziendali.

La ripartizione dei carichi di lavoro degli operatori (addetto carta, impasti e cucina patine, addetto tratt. acque e dispersione caolino) verrà realizzata tenendo in considerazione anche il trasferimento di parte delle prove su carta ed impasti al personale di produzione della Linea e della Pasta Legno.

LINEA 3

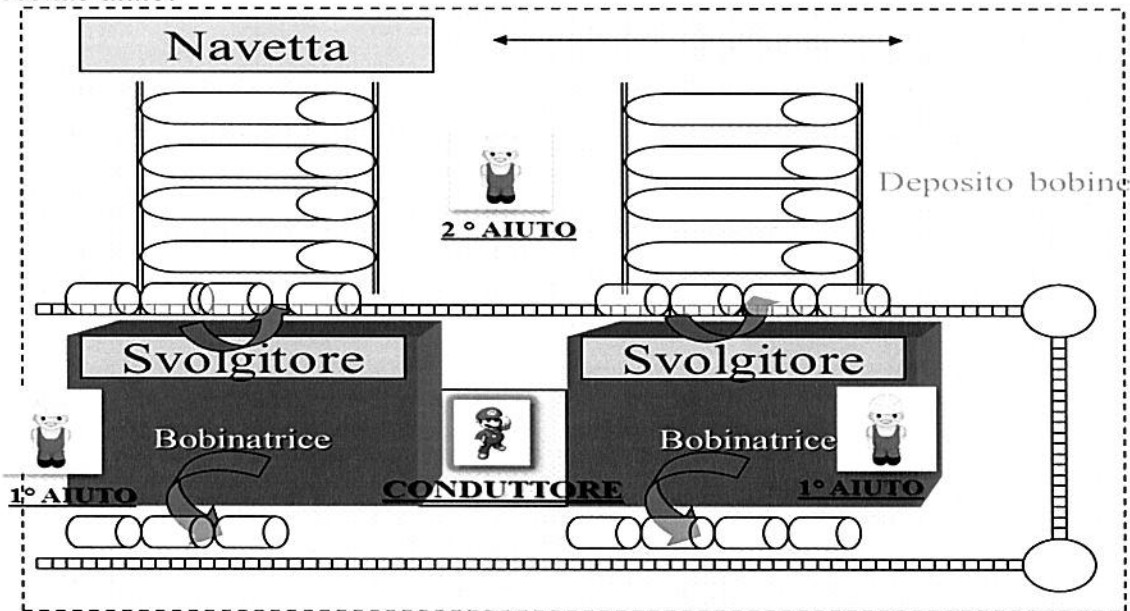
La nuova organizzazione prevede il ruolo di "aiuto comune" (MC3/PAT - 3° aiuto) con funzioni di supporto operativo sia in *macchina continua* che in *patinatrice*. L'utilizzo e la gestione del ruolo in esame seguirà le dinamiche, le necessità e le priorità contingenti.

La modifica organizzativa prevede una migliore redistribuzione dei carichi di lavoro di entrambi gli equipaggi di *macchina continua* e di *patinatrice*, i cui ruoli dovranno sempre più integrarsi tra loro in funzione delle necessità e in ragione del coordinamento esercitato dall'*Assistente di Linea*.

L'eventuale avvio del *post riarrotolatore* sarà affidato al personale di *patinatrice*, indipendentemente dal fatto che l'*aiuto comune* di cui sopra sia impegnato o meno.

Il team operante nel reparto *calandre* sarà composto da un *conduttore* e da un *aiuto*. Durante il cambio presse si garantirà il lavoro della seconda calandra, senza il supporto di un aiuto esterno (oggi normalmente fornito dall'*aiuto di bobinatrice*)

Il team operante nel reparto *bobinatrici* sarà composto da un *conduttore* (al quale viene assegnata la responsabilità della conduzione di entrambi gli impianti), da due *primi aiuti* e da un *secondo aiuto*.



Nel caso in cui vi sia la necessità di operare con una sola bobinatrice, questa sarà gestita da un *conduttore* e da un *primo aiuto*.

I ruoli appartenenti all'Area Linea Tre, sono:

Me d 7
Verbale di Accordo 17 dicembre 2015
10

Responsabile di Linea
Assistente Giornaliero
Assistente su Turno
Conduuttore MC3
1° Aiuto MC3
2° Aiuto MC3
3° Aiuto MC3/PAT
Conduuttore PATINATRICE
1° Aiuto PATINATRICE
2° Aiuto PATINATRICE
Addetto Preparatore PATINATRICE
Conduuttore CALANDRE
1° Aiuto CALANDRE
Conduuttore BOBINATRICI
1° Aiuto BOBINATRICI
2° Aiuto BOBINATRICI
Riserve di Linea

PRODUZIONE

MATERIE PRIME:

La squadra presente, coordinata dall'assistente, anche attraverso un rotazione tra le varie figure all'interno del turno, garantirà la distribuzione dei carichi di lavoro su tutta la squadra in funzione delle contingenze all'uopo evidenziate.

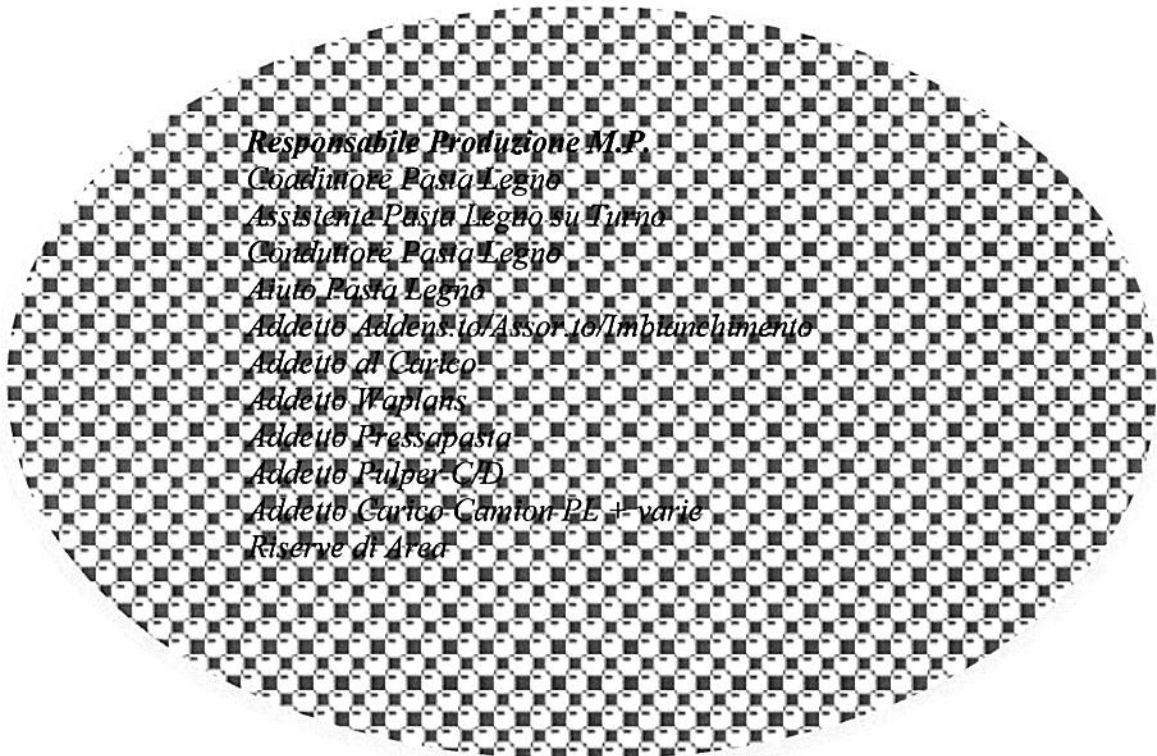
Le funzioni dell'addetto al *waplan* assorbiranno quelle del suo attuale aiuto.

L'addetto al *caricamento camion* pastalegno svolgerà, nelle fasi di insaturazione, funzioni di jolly di reparto.

Le posizioni lavorative dell'addetto al *pressapasta* e dell'addetto *caricamento camion* rimangono legate alle necessità produttive della pasta legno pressata e quindi possono essere disattivate o destinate ad altri incarichi, in caso di fermate del *pressapasta* stesso.

Per ragioni analoghe, l'addetto al *pulper cellulosa* in caso di sospensione delle attività di spappolamento, verrà dirottato su altre attività ovvero verrà impiegato nella sostituzione di altri ruoli.

I ruoli appartenenti all'Area Produzione Materie Prime, sono:



Responsabile Produzione M.P.
Coordinatore Pasta Legno
Assistente Pasta Legno su Turno
Conduttore Pasta Legno
Aiuto Pasta Legno
Addetto Addens. lo/ Assor. lo/ Imbottimento
Addetto al Carico
Addetto Waplan
Addetto Pressapasta
Addetto Pulper-CD
Addetto Carico-Cantori-PE + varie
Riserve di Area

LOGISTICA

Le *scorte* e il personale a giornata, quando non impegnate nella sostituzione degli assenti, potranno all'occorrenza essere dirottate/utilizzate anche su altri centri di lavoro (per svolgere attività di supporto operativo o per far fronte a temporanee esigenze/criticità di carattere organizzativo).

L'organizzazione del lavoro dell'area logistica, dovrà contemplare una gestione sinergica di tutte le risorse impiegate, sia operaie che impiegatizie, al fine di renderle proficuamente trasferibili laddove se ne ravvisi la necessità.

Dato il peculiare contesto in cui operano coloro che sono addetti alla movimentazione, gli stessi sono chiamati a garantire, alla stregua dei manutentori, la disponibilità a modificare l'orario lavorativo qualora le esigenze aziendali connesse agli anticipi e ai prolungamenti, lo richiedano.

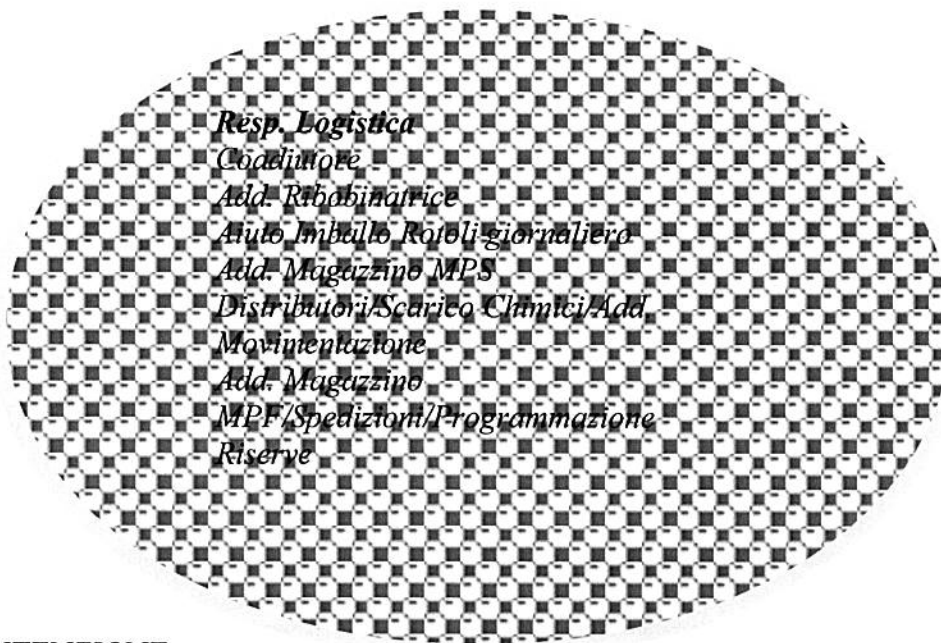
La gestione normale (taglio residui di bobine sull'anima e bobine a macero dalla ribobinatrice, piccole quantità di bobine da macerare) del pulper fogliacci (T29) sarà di competenza dell'addetto alla ribobinatrice. Eventuali "emergenze" nel taglio fogliacci saranno gestite dal personale di Linea 3.

I ruoli appartenenti all'Area Logistica, sono:

M 27

Verbale di Accordo 17 dicembre 2015

[Handwritten signatures]



MANUTENZIONE

Le scorte per la manutenzione meccanica ed elettrica/elettronica verranno organizzate su un orario di partenza giornaliero (sviluppabile per le scorte fisse, dal lunedì al venerdì).

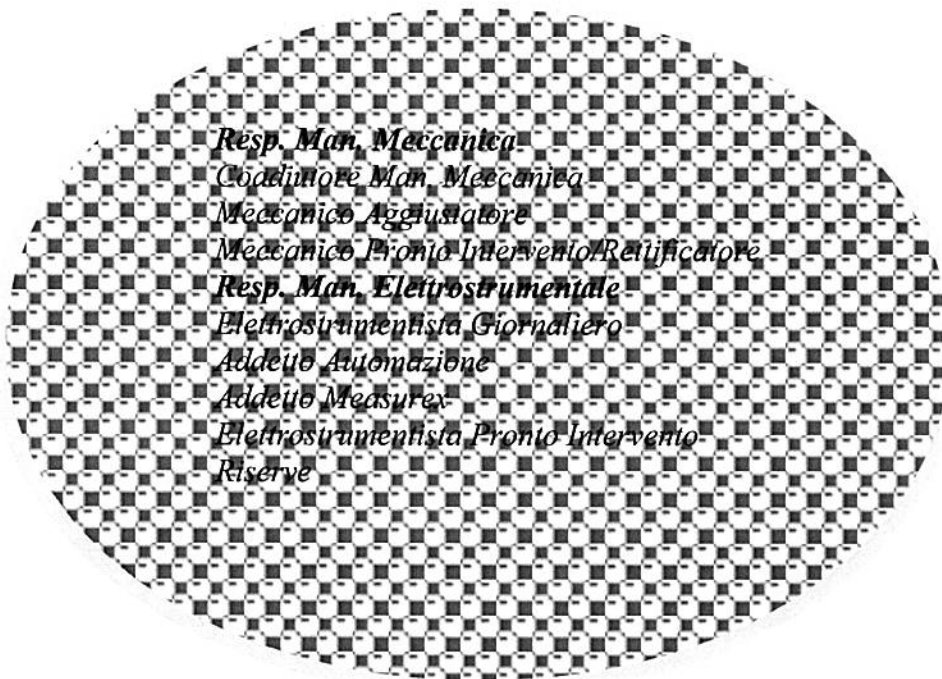
La nuova organizzazione di manutenzione rimarrà concentrata sulla realizzazione di un sistema in grado di orientare le attività manutentive sempre più verso le dinamiche di tipo preventivo e predittivo, conseguendo nel contempo gli auspicati obiettivi di diminuzione dei tempi improduttivi degli impianti per effetto dei guasti.

Ciò sarà realizzabile anche grazie al concorso della presa in carico ad opera del personale produttivo di alcune delle attività di piccola manutenzione.

Le attività svolte dal team a giornata saranno principalmente (ma non esclusivamente) indirizzate alla manutenzione giornaliera programmata dei macchinari e degli impianti industriali, revisioni particolari in officina e interventi manutentivi in caso di fermata.

La flessibilità dell'orario di lavoro, in caso di urgenze manutentive o di lavori organizzati che sforino il normale orario di lavoro, ivi compresa la possibilità di lavoro continuato nell'ambito giornaliero, dovranno essere un punto di forza dell'organizzazione per implementare la velocità di risposta alle esigenze di produzione.

I ruoli appartenenti all'Area Manutenzione, sono:



2.1 GESTIONE DEGLI ESUBERI

La cessazione delle attività produttive della Linea 2 determina, rispetto alla organizzazione del lavoro in essere al 15/12/2015 (allorché risultavano in esercizio due linee produttive) un surplus occupazionale (esuberi) pari a **150 unità**.

Le Parti hanno convenuto di gestire la succitata eccedenza occupazionale attraverso l'attivazione del Contratto di Solidarietà (D.Lgs. 148/2015), in modo da poter un domani ripristinare, per gran parte degli esuberi, un orario lavorativo pieno (non ridotto) grazie alla realizzazione del progetto di riconversione produttiva della linea due.

Le Parti sono consapevoli che l'organizzazione del lavoro prevista per le attività dedicate alla produzione del cartone richiede un numero di risorse inferiore a quello previsto dalla organizzazione del lavoro dedicata alla produzione della carta patinata.

Per tali ragioni verrà proposto ad una parte dei dipendenti di Duino la possibilità di essere occupati in altri stabilimenti del Gruppo, in base alle necessità dichiarate dagli stabilimenti stessi.

A tal riguardo sarà altresì possibile inviare in missione/trasferita temporanea presso gli stabilimenti più vicini a Duino (Tolmezzo, Villorba, Mignagola) alcuni dipendenti soggetti alla solidarietà, che risultino in possesso delle competenze professionali fungibili con quelle, ad esempio, richieste per sostituire i colleghi in forza nei siti suindicati che risultino provvisoriamente assenti per motivi di varia natura.

Se al termine della solidarietà e della riconversione di Linea Due risultassero delle eccedenze occupazionali (rispetto alle attuali **150** unità in esubero) l'Azienda si impegna al termine del programma di riconversione di Linea 2 a ridurre di **21** unità tale eccedenza.

Le 21 unità saranno collocate dall'Azienda in ruoli e posizioni lavorative in ragione delle necessità organizzative e saranno assorbite nel tempo attraverso il blocco del turn over.

2.2 CARATTERISTICA DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il contratto di solidarietà avrà una durata di 12 mesi, decorrenti dal 1 febbraio 2016 e potrà eventualmente essere prorogato di ulteriori 12 mesi.

Il numero dei lavoratori coinvolti dal contratto di solidarietà è pari a:

- **76** dipendenti della **linea due** reimpiegati in linea tre, (di cui 7 impiegati e 69 operai);
- **88** dipendenti della **linea tre** (di cui 7 impiegati e 81 operai);
- **59** dipendenti dell'**area produzione materie prime** (di cui 52 operai e 7 impiegati);
- **28** dipendenti dell'**area tecnologia** (di cui 5 impiegati e 23 operai);
- **69** dipendenti dell'**area esercizio/manutenzioni/cte** (di cui 11 impiegati e 58 operai);
- **29** dipendenti dell'**area logistica** (di cui 8 impiegati e 21 operai)
- **7** dipendenti dell'**area risorse umane** (di cui 4 operai e 3 impiegati)
- **2** dipendenti dell'**area co.ge** (2 impiegati);

Il reimpiego del personale eccedente su altri ruoli, comporta il dover adeguare ed allargare la struttura dell'organico tecnico precedente (imperniato su più posizioni di lavoro a tre turni a ciclo continuo, sette giorni su sette - schema 6-3 - ognuna delle quali si compone di 4,5 unità) in modo da poter assorbire al proprio interno il predetto surplus.

Per tale ragione l'organico tecnico delle aree in precedenza organizzate su tre turni a ciclo continuo, passerà a seguito del contratto di solidarietà, da 4,5 unità per singola posizione di lavoro a 9 unità per singola posizione.

Pertanto l'orario settimanale medio di lavoro (calcolato su un arco temporale di 9 settimane) si ridurrà da 37 ore e 20 minuti (retribuite 40) ad un minimo di 18 ore e 40 minuti (retribuite 20).

Quanto sopra determina, rispetto allo schema di lavoro a tre turni a ciclo continuo 6-3, una **riduzione massima dell'orario medio lavorativo del 50%**

Di seguito si riporta uno schema esemplificativo della turnazione a tre turni a ciclo continuo (schema 6-3, con turni lavorativi da 8 ore l'uno) e uno schema esemplificativo della nuova turnazione a quattro turni a ciclo continuo (schema 6-3 con turni lavorativi da 6 ore l'uno) all'interno del quale sono stati inseriti i turni/giorni di solidarietà.

Schema 6-3, a tre turni a ciclo continuo (senza contratto di solidarietà):

	1° Settimana							2° Settimana							3° Settimana							4° Settimana							5° Settimana													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35							
	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do							
A	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R								
B	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	
C	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1								
D	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	
E	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1			
F	1	2	2	3	3	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1					
G	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1							
H	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1
I	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1	2	2	3	3	R	R	R	1	1		

Legenda:

1	1° turno (dalle 6.00 alle 14.00)
2	2° turno (dalle 14.00 alle 22.00)
3	3° turno (dalle 22.00 alle 6.00)
R	Riposo

Il nastro orario a tre turni a ciclo continuo, sette giorni su sette (schema contrattuale 6 – 3: sei giorni di lavoro e tre giorni di riposo), si sviluppa in un arco temporale di 9 settimane.

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in tre turni avvicendati da 8 ore consecutive, è di 37 ore e 20 minuti, retribuite 40.

Per la gestione ordinaria delle attività organizzate secondo lo schema orario contrattuale "6 – 3", si rendono necessarie 4,5 risorse per ognuno dei ruoli che compongono l'organizzazione del lavoro a ciclo continuo.

Tale entità numerica deriva dalla seguente concatenazione di tipo matematico:

- ogni singola posizione di lavoro deve teoricamente lavorare 1.946,67 ore l'anno (365 giorni : 9 giorni x 48 ore);
- ogni impianto produttivo deve essere mantenuto in esercizio per 24 ore al giorno e, tendenzialmente, per 365 giorni l'anno;
- l'ammontare delle ore annue di funzionamento impianto (24 ore x 365 giorni annui = 8.760 ore) deve essere diviso per le ore annue di lavoro teoricamente effettuabile da ogni singola posizione (1.946,67 ore),

Dal prodotto della concatenazione matematica suesposta, si origina il numero complessivo minimo di risorse umane atte a coprire una singola posizione lavorativa/mansione che, congiuntamente agli altri ruoli presenti nell'organizzazione, garantisce l'esercizio produttivo degli impianti su un arco temporale di 24 ore (tre turni a ciclo continuo di 8 ore l'uno), per sette giorni su sette ($8.760 : 1.946,67 = 4,5$ unità a tre turni a ciclo continuo, per ogni posizione di lavoro).

Questa entità numerica viene definita organico tecnico e costituisce la base di riferimento per la composizione dell'organico complessivo.

L'organico tecnico complessivo si determina moltiplicando l'entità numerica di base (4,5 unità) per il numero delle posizioni lavorative/mansioni previste per il funzionamento degli impianti.

Di norma, l'organico tecnico complessivo viene incrementato di una aliquota percentuale di riserve (oscillante tra l'11% e il 20%, rispetto l'organico tecnico stesso) con le quali è possibile gestire sia la fruizione delle spettanze ferie/rol annue, sia le altre tipologie di assenza.

Schema 6-3, a quattro turni a ciclo continuo da 6 ore l'uno (con il contratto di solidarietà):

	1° Settimana							2° Settimana							3° Settimana							4° Settimana							5° Settimana						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do
A	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R
B	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	
C	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R		
D	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R			
E	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R				
F	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R					
G	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R						
H	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R							
I	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R								

Legenda:

1	1° turno (dalle 6.00 alle 12.00) - solidarietà 2 ore
2	2° turno (dalle 12.00 alle 18.00) - solidarietà 2 ore
3	3° turno (dalle 18.00 alle 24.00) - solidarietà 2 ore
4	4° turno (dalle 24.00 alle 6.00) - solidarietà 2 ore
R	Riposo
S	Solidarietà 8 ore

Il nastro orario a quattro turni a ciclo continuo, sette giorni su sette (caratterizzato da quattro giorni di lavoro a cui fanno seguito in modo alternato i giorni di riposo e di solidarietà), si sviluppa in un arco temporale di 9 settimane.

L'orario medio settimanale del lavoratore turnista che presta la sua attività in cicli continui di 7 giorni su 7 in quattro turni avvicendati da 6 ore consecutive, al netto delle ore di solidarietà, è di 18 ore e 40 minuti, retribuite 20.

Per la gestione ordinaria delle attività organizzate secondo il succitato schema orario, si rendono necessarie 9 risorse (in luogo di 4,5) per ognuno dei ruoli che compongono l'organizzazione del lavoro con la solidarietà.

Resta inteso che, in costanza del contratto di solidarietà, le eventuali prestazioni rese nei giorni di riposo e/o eccedenti il normale orario di lavoro, andranno a ridurre (fino a totale compensazione) le ore di solidarietà, senza perciò che le stesse rientrino nell'ambito retributivo previsto dall'istituto della Banca Ore e/o dello straordinario.

Durante il periodo estivo (da giugno a settembre) al fine di permettere la calendarizzazione e il godimento delle due settimane di ferie individuali, la struttura organizzativa delle squadre passerà da 9 a 7 (sono possibili anche altre combinazioni).

17

Verbale di Accordo 17 dicembre 2015

Nel succitato arco temporale, il ricorso al contratto di solidarietà risulterà ridotto in ragione del diverso assetto organizzativo e in virtù della necessità di recuperare, ai fini della pianificazione scaglionata delle ferie, una parte della iniziale contrazione dell'orario lavorativo.

Inoltre, il Contratto di Solidarietà (alla stregua della cassa integrazione), prevede che il singolo dipendente debba garantire la propria disponibilità qualora, a fronte di necessità aziendali, sia richiesta la sua presenza nel giorno di solidarietà.

Qualora tale disponibilità venisse negata dal lavoratore richiamato in servizio (eccezion fatta per i casi di comprovato impedimento), non si darà corso al pagamento del corrispondente turno/giorno di solidarietà.

Rimane in ogni caso salvaguardato quanto previsto dalle norme di legge e dagli accordi sindacali in tema di riposo giornaliero e settimanale.

Pur non rientranti nell'ambito del nuovo sistema di lavoro, sono in ogni caso coinvolti dalla solidarietà le seguenti funzioni:

- giornalieri manutenzione meccanica ed elettrica;
- addetti CTE;
- addetti logistica
- portineria;
- personale impiegatizio

Il riposizionamento su altri ruoli del personale interessato dalla riorganizzazione e dal contratto di solidarietà, comporta il dover effettuare congrui periodi di formazione/training on the job.

In virtù della succitata necessità, nei primi mesi di applicazione del contratto di solidarietà, si potranno registrare casi dove la contrazione dell'orario di lavoro risulterà meno accentuata di quanto previsto.

Altresì, nei reparti dove verrà effettuata la fruizione scaglionata delle ferie estive (mesi da giugno a settembre), la provvisoria e temporanea assenza di coloro che usufruiranno delle due settimane di ferie individuali, determinerà la diminuzione (in capo ai soggetti che andranno a sostituire i ruoli in ferie) delle ore di solidarietà programmate.

La retribuzione diretta sarà corrisposta per il numero di ore effettivamente lavorate.

La retribuzione indiretta e differita (come ad esempio: tredicesima mensilità, festività, premio festività, ferie, rol, tfr e quant'altro abbia natura indiretta e/o differita) sarà corrisposta proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate e pertanto all'Azienda non deriveranno da ciò oneri indiretti e/o differiti.

La **parte retributiva** prevista nel **capitolo 5, paragrafo 5.3** non sarà oggetto del succitato proporzionamento.

Eventuali deroghe all'orario concordato per soddisfare temporanee esigenze di lavoro verranno attuate con le seguenti modalità, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 5 comma 10, legge 236/93: " la Direzione Aziendale comunicherà alla RSU con almeno 24 ore di anticipo, l'entità e la durata dell'eventuale aumento dell'orario ed esporrà in bacheca gli orari ed i nomi dei dipendenti interessati".

Le eventuali ore prestate in eccedenza rispetto l'orario ridotto concordato, entro i limiti orari lavorativi medi previsti dal ccnl, non daranno titolo alla corresponsione delle maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario, banca ore e supplementare; per quanto ovvio si precisa che tali prestazioni andranno a diminuire il ricorso alla solidarietà.

Qualora si verificassero specifiche esigenze, non legate all'esubero strutturale sopra evidenziato, ma connesse a contingenti situazioni di mercato, l'azienda potrà fare ricorso, previa consultazione con la RSU, alla cassa integrazione guadagni ordinaria.

Le parti concordano, in caso di esigenze tecnico/organizzative/gestionali, sulla possibilità di variare i nominativi interessati al contratto di solidarietà, fermo restando il numero complessivo degli stessi, attraverso apposito accordo tra l'Azienda e la RSU di Stabilimento.

Resta inteso che a fronte di una eventuale contrazione del numero iniziale degli esuberanti proveniente da future dimissioni-cessazioni del rapporto di lavoro, il contratto di solidarietà si allineerà e si ridurrà in base alla mutata entità dell'organico aziendale.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni modelli di riferimento relativi ad un diverso assetto della composizione delle squadre operanti a ciclo continuo dove si evince un minor ricorso alla solidarietà

Esempio n° 1 – struttura ad 8 squadre:

	1° Settimana							2° Settimana							3° Settimana							4° Settimana							5° Settimana								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do		
A	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R
B	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	
C	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R		
D	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R			
E	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R				
F	S	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R					
G	R	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R						
H	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R	S	S	R	1	2	3	4	R	S	R	R	1	2	3	4	R							

Legenda:

1	1° turno (dalle 6.00 alle 12.00) - solidarietà 2 ore
2	2° turno (dalle 12.00 alle 18.00) - solidarietà 2 ore
3	3° turno (dalle 18.00 alle 24.00) - solidarietà 2 ore
4	4° turno (dalle 24.00 alle 6.00) - solidarietà 2 ore
R	Riposo
S	Solidarietà 8 ore

Esempio n° 2 – struttura a 7 squadre:

	1° Settimana							2° Settimana							3° Settimana							4° Settimana							5° Settimana						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do	Lu	Me	Ma	Gi	Ve	Sa	Do
A	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R
B	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R	
C	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R		
D	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R			
E	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R				
F	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R					
G	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	S	R	1	2	3	4	R	R	R	1	2	3	4	R	S	R						

Legenda:

1	1° turno (dalle 6.00 alle 12.00) - solidarietà 2 ore
2	2° turno (dalle 12.00 alle 18.00) - solidarietà 2 ore
3	3° turno (dalle 18.00 alle 24.00) - solidarietà 2 ore
4	4° turno (dalle 24.00 alle 6.00) - solidarietà 2 ore
R	Riposo
S	Solidarietà 8 ore

Pertanto, durante il periodo di attivazione del contratto di solidarietà, non si esclude la possibilità di contenere, in funzione alla diminuzione del numero degli esuberanti, l'incidenza della riduzione dell'orario lavorativo inizialmente prevista.

Le Parti ritengono che l'utilizzo dello strumento del contratto di solidarietà, oltre a mantenere l'occupazione, possa contribuire a sostenere positivamente l'attuale situazione di difficoltà di mercato e, attraverso una riduzione del costo del lavoro, consentire la futura ripresa a tempo pieno del personale oggetto del presente accordo.

Nelle more dell'autorizzazione da parte degli Enti competenti, l'azienda anticiperà mensilmente il trattamento di integrazione salariale dovuto da parte dell'Inps.

Capitolo 3 GESTIONE

3.1 Fermate e gestione delle ferie/rol in regime di Solidarietà – incidenza della solidarietà sugli altri istituti contrattuali

La normativa vigente relativa al Contratto di Solidarietà prevede che le spettanze individuali (ferie e rol) vengano maturate per intero dal lavoratore e che solo la parte retributiva sia riproporzionata in funzione della percentuale di ricorso alla solidarietà.

Qualora si rendesse necessario effettuare una fermata produttiva per cause connesse ad una temporanea carenza di ordini, la stessa verrà gestita prioritariamente con l'utilizzo di spettanze individuali (entro il limite di 6 giorni) e con l'anticipo dell'istituto della banca ore.

Al 31 dicembre non si dovranno consuntivare ore residuali di ferie/rol. Qualora si prevedesse di non esaurire entro tale data le spettanze individuali e non pianificate (sulla scorta delle quantità consuntivate al 30 settembre), l'Azienda si riserva di calendarizzare la parte residuale stimata, anche nei giorni/turni previsti di solidarietà.

Si riconfermano i contenuti e i concetti espressi in alcuni degli Accordi Sindacali precedenti **limitatamente a quanto segue:**

3.2 Conferma delle best practice gestionali, organizzative, comportamentali

Lettera a) – Accordo 4/2/2014 - Orario di lavoro a ciclo continuo (schema 6 – 3)

Lo stabilimento di Duino (TS) in sintonia con gli altri stabilimenti del Gruppo, a decorrere dal 1° marzo 2014 adotterà lo schema turni a ciclo continuo 6 - 3 (sei giorni di lavoro e tre giorni di riposo).

La struttura dei turni lavorativi seguirà la seguente articolazione:

tre turni a ciclo continuo

- primo e secondo giorno lavorativo: 1° turno (dalle ore 06,00 alle ore 14,00)
- terzo e quarto giorno lavorativo: 2° turno (dalle ore 14,00 alle ore 22,00)
- quinto e sesto giorno lavorativo: 3° turno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00)

due turni a ciclo continuo

- primo, secondo e terzo giorno lavorativo: 1° turno (dalle ore 06,00 alle ore 14,00)
- quarto, quinto e sesto giorno lavorativo: 2° turno (dalle ore 14,00 alle ore 22,00).

Lettera b) – Accordo 4/2/2014 - Organizzazione del lavoro

Sarà compito dell'Azienda mettere in atto le azioni e le attenzioni gestionali necessarie a far sì che lo stabilimento sia posto nelle migliori condizioni di carico macchine, produttive e di efficienza, tipiche degli stabilimenti competitivi. Le Parti ritengono infatti che questa sia la condizione necessaria ed imprescindibile per assicurare il futuro dell'unità produttiva, realizzabile attraverso una correttezza organizzativo-gestionale che sia in grado di perseguire la riduzione dell'assenteismo, la correzione di eventuali comportamenti non corretti, il recupero dei tempi e del senso di appartenenza da parte di ogni singolo lavoratore.

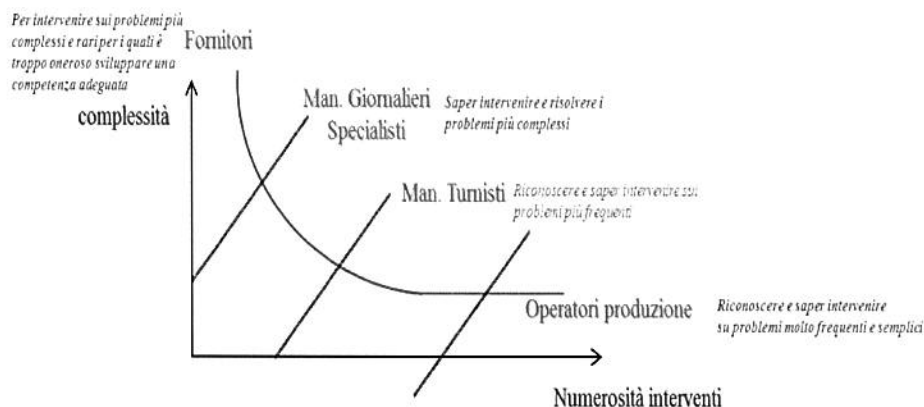
Le Parti si impegnano, vista l'importanza della presente intesa, ad adottare comportamenti coerenti con il nuovo disegno organizzativo di seguito descritto, al fine di rendere agibile ed esigibile l'organizzazione condivisa. L'organizzazione del lavoro delle Linea 3 dovrà risultare adeguata sia alle 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.

Inoltre, al fine di rendere fluida ed efficiente la gestione delle risorse impiegate nel processo produttivo, gli assistenti di produzione in assonanza con quanto già previsto dal loro ruolo, dovranno coordinare le diverse funzioni presenti nella linea (in particolare quelle momentaneamente non impegnate in operazioni dinamiche ovvero provvisoriamente disattive per effetto di parziali e/o provvisorie fermate di impianto), in modo da dirottarle, compatibilmente con la loro competenza, a beneficio e/o supporto dei centri di lavoro e/o delle funzioni dove si vengano a manifestare/verificare provvisorie criticità.

Finalizzate a tale logica, verranno realizzate attività di addestramento volte a perfezionare la cooperazione sinergica dei ruoli fra reparti e funzioni sia di linea che di stabilimento.

Al personale produttivo potranno essere affidati, nell'ambito del reparto di appartenenza, compiti di piccola manutenzione impiantistica e in caso di intervento specialistico la produzione, compatibilmente con la necessità di garantire prioritariamente l'esecuzione delle attività complementari (quali ad esempio: lavaggi, pulizie e ripristino produttivo), supporterà il team manutentivo.

Lo schema di seguito riprodotto, fornisce una chiara interpretazione del processo illustrato nei paragrafi precedenti:



Per quanto attiene il ruolo di *Assistente di Produzione* si riconferma il carattere *apicale* di tale funzione la quale risulta orientata al coordinamento e alla gestione delle risorse affidate, al fine di assicurare la realizzazione dei programmi produttivi nel rispetto degli standard predefiniti (qualità, volumi, costi, efficienza) nonché in ossequio delle norme contrattuali e di legge in tema di diritto del lavoro e di tutela della salute e prevenzione antinfortunistica.

In questo ambito il cd. "passaggio delle consegne", rappresenta un momento fondamentale anche per la verifica/supervisione dei passaggi consegne effettuati nei vari reparti/postazioni. Rientrano tra le attribuzioni di questo ruolo il farsi promotore della "veicolazione" tra un turno e l'altro delle informazioni relative all'andamento produttivo/gestionale dei turni precedenti, in modo che le stesse diventino patrimonio di conoscenza utilizzabile nella gestione del processo e delle attività produttive a ciclo continuo.

Gli "assistenti giornalieri" opereranno con funzioni anche di riserva/scorta dei colleghi a turno. In questo modo le risorse in esame vengono poste nelle migliori condizioni di apprendimento (incrementando il bagaglio di competenze tecniche/gestionali) e di integrazione con la struttura a ciclo continuo.

Lettera b1) – Accordo 4/2/2014 - Reperibilità

Le Parti, ritenendo il servizio di reperibilità funzionale al mantenimento di elevati standard di efficienza produttiva degli impianti, convengono sulla necessità di assicurare una adeguata prontezza operativa del servizio manutentivo e della CTE, in modo da poter risolvere efficacemente i problemi tecnico/impiantistici.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side.

Le Parti concordano di applicare integralmente l'Accordo di Gruppo del 11/06/2013, sia per quanto riguarda la Parte Economica, sia per quanto attiene la Parte Normativa.

Per il servizio di reperibilità verrà pertanto corrisposta (a fronte di ogni settimana di reperibilità svolta, secondo le modalità di rotazione settimanale) una indennità individuale in cifra fissa pari a € 105,00 lordi (onnicomprensiva di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto).

Lettera c) – Accordo 4/2/2014 - Flessibilità Organizzative

Il perseguimento della massima produttività degli impianti ed il perseguimento dell'efficienza tecnico produttiva di stabilimento richiedono l'adozione di modalità lavorative che, salvaguardando in ogni caso la sicurezza dei lavoratori e la loro professionalità, siano improntate alla efficacia e alla 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 turno) 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, patinatrice in caso di emergenza (rotture, cambi manufatti, ecc.);
- c) flessibilità/mobilità del personale, previa la necessaria formazione, tra gli impianti/reparti attigui;
- d) utilizzo del personale dei reparti produttivi a supporto del personale di manutenzione in caso di intervento sugli impianti di competenza;
- e) esecuzione da parte del personale dei reparti produttivi di alcune operazioni di piccola manutenzione (ad esempio, per il personale di macchina: monitoraggio macchina per prevenzione guasti, controllo flussometri centraline dell'olio, ecc.);
- f) potenziamento delle squadre, ad esempio per il cambio corredi, anche tramite chiamata di addetti a riposo oppure mediante il prolungamento/anticipo dell'orario di lavoro;
- g) attivazione di percorsi formativi che consentano l'acquisizione e lo svolgimento di più attività, anche in reparti diversi, da parte dei singoli operatori;
- h) esecuzione da parte del personale produttivo di prove ed analisi non complesse sugli impasti e sulla qualità della carta.

Lettera d) – Accordo 4/2/2014 - Flessibilità orarie

Allo scopo di contenere il ricorso al lavoro straordinario e nel rispetto del numero medio di ore di lavoro settimanali, l'Azienda potrà modificare lo schema di turnazioni del personale eccedente l'organico tecnico (orari lavorativi e/o giorni di riposo) originariamente programmati al fine di poter sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo (quali ad esempio quelle connesse alla sostituzione degli assenti o quelle legate a programmi di addestramento) e di carattere tecnico produttivo programmabili (quali ad esempio quelle connesse al cambio manufatti).

In caso di richiesta di prestazione lavorativa, l'Azienda ne darà comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso di 16 ore.

A fronte di una provvisoria modifica del turno giornaliero di lavoro o del giorno di riposo, il lavoratore manterrà la maggiorazione originariamente prevista (se più favorevole rispetto a quella spettante).

La modifica dell'orario lavorativo e lo spostamento del turno di lavoro/turno di riposo verranno realizzati secondo le norme contrattuali e gli accordi di gruppo.

Lettera e) – Accordo 4/2/2014 - Ferie

Per lo stabilimento di Duino essendo prevista una non completa saturazione del calendario produttivo annuo, le fermate produttive verranno gestite in prima istanza con ricorso alla banca ore e, fino ad esaurimento, con utilizzo delle spettanze individuali maturate e disponibili al mese di effettuazione della fermata (fatto salvo le ferie destinabili ai periodi estivi ed i 6 giorni di ferie per fermata già previsti dagli accordi precedenti).

Nell'ultimo trimestre dell'anno l'Azienda si riserva la facoltà di calendarizzare le eventuali ore di Ferie e R.O.L. maturate e non ancora godute/pianificate, in modo da scongiurare aggravii di costo derivabili dalla contabilizzazione dei residui ferie/rol al 31/12.

La gestione dei periodi estivi di fruizione delle ferie individuali avverrà per il personale di linea tre e di pasta legno, secondo lo schema di seguito riportato:

- periodo di godimento ferie estive: da giugno a settembre;
- nell'arco temporale succitato sarà possibile fruire 14 giorni consecutivi (compresi i riposi) all'interno di 8 sottoperiodi.
- La fruizione delle ferie estive individuali dovrà tenere conto dell'equilibrio delle professionalità necessarie alla corretta gestione degli impianti in ogni singolo turno di lavoro e dovranno risultare equamente distribuite in tutti gli otto sottoperiodi;

La sostituzione degli assenti per ferie/rol verrà attuata mediante la modifica di singoli turni di lavoro oppure attraverso lo spostamento (con successivo re-equilibrio) dei turni di lavoro/riposo.

Lettera g) – Accordo 4/2/2014 - Formazione e Addestramento

Le Parti ritengono necessario avviare quanto prima percorsi di formazione e addestramento professionale (training on the job) volti a sviluppare le professionalità nonché orientati a creare le sinergie operative tra i vari ruoli e le varie mansioni previsti dalla nuova organizzazione del lavoro.

Le logiche di problem solving e di piccola manutenzione produttiva, ad esempio, per tradursi in azioni concrete necessitano di congrui periodi di istruzione ed allenamento che non sempre è possibile realizzare all'interno del normale orario lavorativo.

Consapevoli del fatto che in questo accordo il fattore tempo costituisce una variabile molto importante nell'ambito delle politiche di contrasto alla crisi e ritenendo imprescindibile l'opera di rapida implementazione delle competenze e delle abilità funzionali-operative alle logiche riorganizzative in precedenza descritte, le Parti ritengono strategico il poter effettuare corsi di formazione e/o percorsi di training on the job anche al di fuori del normale orario di lavoro.

A tale scopo l'Azienda potrà disporre (ad esempio) per il personale a turno, il prolungamento/l'anticipo (nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) dell'orario di presenza in stabilimento per poter partecipare a corsi di formazione professionale. Sarà altresì possibile (sempre nel rispetto delle norme di legge in tema di orario di lavoro) programmare partecipazioni a sessioni di formazione/addestramento in uno dei giorni di riposo (di norma, il riposo centrale).

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

Punto 4 - Lettera d) – Accordo 19/9/2002 – Altre modalità operative

Si conferma inoltre che, in caso di sciopero fino a 4 ore, le macchine continue resteranno in moto in marcia lenta e pertanto, oltre alla squadra di emergenza il personale comandato sarà il seguente:

1 conduttore per ogni M.C., 1 assistente per ogni linea, 1 presidio di 2 lavoratori per il reparto Materie Prime, oltre al personale necessario per la C.T.E.

3.3 Ampliamento vincolo semestrale art. 11 – punto 5 – Parte prima – Norme Generali CCNL

Considerata la variabilità stagionale dei picchi e dei flessi commerciali, le Parti concordano di ampliare all'anno, il vincolo di cui l'art. 11 – punto 5 – Parte Prima – Norme Generali del CCNL.

3.4 Deroga riposo giornaliero art. 17 D.lgs. 66/2003

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 7,8,12 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;

le Parti, alla luce della peculiarità e delle problematiche generate dalla organizzazione del lavoro dell'industria cartaria, fermo restando la dovuta attenzione alla prevenzione in materia di infortuni sul lavoro, fatto 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, concordano 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 nel presente accordo, non modificano le attuali prassi, prassi basate sulla volontarietà, accordi, modalità di richiesta della prestazione presenti a livello di singola unità produttiva.

3.5 Prestazione oraria effettiva

Le prestazioni orarie lavorative devono tendere ad un recupero dei tempi improduttivi, compresi quelli intercorrenti dal momento in cui viene effettuata la timbratura di ingresso e di uscita e quelli di effettiva entrata in servizio presso il reparto/ufficio di appartenenza.

Per tale ragione è opportuno che le timbrature in entrata e in uscita risultino adeguatamente anticipate/posticipate.

3.6 Permessi sindacali per la gestione del Fondo Sociale Lavoratori

Le Parti concordano di attribuire n° 200 ore annue a favore dei componenti del Consiglio Direttivo di Gestione del Fondo Sociale Lavoratori.

Capitolo 4 RIDUZIONE COSTI

Come già illustrato nel Capitolo 2, la nuova organizzazione del lavoro dello Stabilimento di Duino, si struttura con un organico tecnico diverso da quello previsto quando erano in esercizio le due linee produttive.

L'adozione del contratto di solidarietà comporta la necessità di riorientare un numero significativo di risorse, precedentemente osservanti lo schema a tre turni a ciclo continuo, su altre posizioni di lavoro.

In tale fattispecie i lavoratori interessati seguiranno le nuove turnazioni previste dall'applicazione del contratto di solidarietà e verranno addestrati su altri centri di lavoro in base alle esigenze aziendali.

Pur rappresentando un iniziale fattore di incremento del costo del lavoro, l'attività di addestramento/formazione può trasformarsi in elemento di proficuo investimento futuro se dai

discenti deriveranno fattivi contributi in termini di idee per il recupero dei costi e per il miglioramento continuo delle efficienze.

Le Parti sono consapevoli che le dinamiche originate dagli accordi sindacali precedenti e le dinamiche riorganizzative intercorse negli anni, hanno portato ad un sovra dimensionamento dei trattamenti economici dello stabilimento (rispetto alle norme del CCNL), che oggi non risultano più sostenibili.

Per tali ragioni vengono abrogati a decorrere dal 1/2/2016 gli effetti economici e i contenuti normativi contemplati dagli accordi sindacali e dalle intese precedenti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Verbale di Accordo 16 dicembre 2011
- Verbale di Accordo 16 dicembre 2010
- Verbali di Intesa 16 maggio 2008
- Verbale di Accordo 27 luglio 2004
- Verbale di Accordo 19 settembre 2002
- Verbale di Accordo 11 ottobre 1995
- Verbale di Accordo 27 febbraio 1978
- Verbale di Accordo 26 marzo 1975
- Verbale di Accordo 29 settembre 1973
- Verbale di Accordo 4 aprile 1970

In relazione alla abrogazione di cui sopra, e a titolo esemplificativo e non esaustivo, non verranno più proposti in pagamento i trattamenti retributivi erogati con le seguenti voci paga:

- codice voce paga 4042 - 14 ma Mensilità
- codice voce paga 4040 - CD 14 ma Mensilità
- codice voce paga 4215 - Nuovo premio presenza
- codice voce paga 4220 - Indennità presenza notti
- codice voce paga 1330 - Premio mancato lavoro domenicale
- codice voce paga 1024 - Premio produzione variabile trimestrale
- codice voce paga 1263 - Chiamate Mensili
- codice voce paga 1025 - Premio di stabilimento
- codice voce paga 1029 - Premio generale presenza
- codice voce paga 868 - Indennità di funzione
- codici voce paga 1147 e 1148 - Maggiorazione lavoro domenicale 100%+8% e 100%+26%

In conseguenza di quanto suindicato, con effetto 1/2/2016 i sopra indicati emolumenti non verranno più riconosciuti/erogati.

Con il presente Accordo le Parti hanno inteso armonizzare in un unico testo ogni precedente intesa verbale e scritta i cui contenuti e i cui termini normativi decadono a far data 1/2/2016.

4.1 Servizio Mensa

A decorrere dal 1/2/2016 il Servizio Mensa verrà a cessare. Conseguentemente verrà meno per le attività a turno la consuetudine di effettuare il c.d. intervallo mensa.

In sostituzione del Servizio Mensa verrà riconosciuto a fronte di una prestazione lavorativa giornaliera di 6 ore, l'importo di € 5,29 a titolo di Ticket Restaurant.

Al termine del periodo di solidarietà le Parti si incontreranno per valutare se mantenere il Ticket Restaurant o ripristinare il servizio mensa.

Capitolo 5 PARTE ECONOMICA

Le Parti, consapevoli dell'importanza assunta dal costo del lavoro sulle dinamiche di determinazione dei prezzi di vendita, prevedono di rivedere la struttura di premi aziendali interni in modo da rendere la natura del costo del lavoro maggiormente rispondente alle logiche e alle variabili imposte dal mercato.

5.1 Lavoro in occasione di festività'

Le Parti convengono che stante la complessità impiantistica dell'industria cartaria a ciclo continuo e in coerenza con l'obiettivo di garantire la massima efficienza e produttività possibile degli impianti, sia indispensabile tendere al pieno utilizzo e alla ottimizzazione del calendario annuo di lavoro.

Conseguentemente, l'organizzazione del lavoro a ciclo continuo sarà orientata in modo da non avere (al di fuori dei motivi di natura commerciale o tecnico-produttiva) stop legati alla celebrazione di ricorrenze-festività civili/religiose.

A fronte di prestazioni lavorative rese in occasione delle seguenti giornate festive:

25/12
26/12
1/1

sarà riconosciuto a coloro che risulteranno presenti per l'intero turno lavorativo, in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL, l'importo di € 140,00.

Parimenti l'importo di cui sopra sarà riconosciuto anche nel caso dell'ultimo turno del 24/12 e dell'ultimo turno del 31/12.

A fronte di prestazioni lavorative rese in occasione delle seguenti giornate festive:

Pasqua
Pasquetta
1/5

sarà riconosciuto a coloro che risulteranno presenti per l'intero turno lavorativo, in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL, l'importo di € 65,00.

Gli importi suddetti devono intendersi omnicomprensivi di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risultano utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Gli stessi non sono cumulabili con i trattamenti previsti per la sorveglianza impianti; pertanto i succitati trattamenti retributivi qualora di importo superiore, assorbono fino a concorrenza, il trattamento giornaliero previsto per il servizio di sorveglianza impiantistica.

5.2 Cambio mansione

Come già illustrato nei capitoli precedenti, la nuova organizzazione del lavoro dello stabilimento combinata all'adozione del contratto di solidarietà, si struttura con un organico tecnico maggiore di quello diversamente previsto in assenza dell'ammortizzatore sociale.

Ciò comporta la necessità di riorientare le risorse in precedenza occupate nello schema a tre turni a ciclo continuo (dove l'organico tecnico risultava pari a 4,5 unità per ogni singola posizione di lavoro a tre turni), su altre posizioni di lavoro.

In tale fattispecie i lavoratori interessati seguiranno lo schema di turnazioni lavorative previsto dall'applicazione del contratto di solidarietà e verranno inizialmente addestrati su altri centri di lavoro in base alle esigenze aziendali.

Coloro che, a seguito dell'applicazione del contratto di solidarietà e a seguito dell'ampliamento della struttura dell'organico tecnico (come ad esempio il caso dell'allargamento dell'organico tecnico per singola posizione di lavoro da 4,5 unità a 9 unità) si trovano a svolgere un ruolo comportante una assunzione di responsabilità e professionalità maggiori a quelle precedentemente assunte, verrà riconosciuta la differenza retributiva calcolata in ragione alle ore effettivamente lavorate (nell'ambito dello svolgimento della mansione superiore) e in rapporto alla differenza tra gli importi tabellari del c.c.n.l.

Resta inteso che:

- a) per tutta la durata del contratto di solidarietà, la succitata condizione non darà titolo al riconoscimento di categorie/inquadramenti superiore;
- b) per coloro che a seguito di sottoscrizioni di atti di transazione generale novativa (contemplanti espressamente la novazione del rapporto di lavoro nelle forme previste dall'art. 411 cpc), risultino beneficiari di trattamenti economici (anche in cifra fissa mensile) collegati al precedente inquadramento, l'importo da corrispondere a titolo di *cambio mansione*, verrà ridotto (fino a completa saturazione/compensazione) in ragione e in rapporto a quanto retribuito e previsto a fronte della predetta transazione generale novativa.

Eccezionalmente per il periodo di vigenza ed applicazione del contratto di solidarietà, qualora si dovessero riscontrare situazioni di demansionamento (in relazione all'inquadramento attuale rispetto a quello inferiore previsto dalla nuova posizione lavorativa) non si procederà ad alcuna variazione di categoria/livello.

5.3 Premio di sostenibilità industriale

Obiettivo principale dello stabilimento di Duino rimane la sostenibilità e la competitività delle produzioni della linea tre e dei reparti/funzioni ad essa collegati.

Per tale ragione la nuova organizzazione del lavoro dovrà orientarsi al raggiungimento dei target che consentono di riposizionare lo stabilimento su livelli di efficienza e produttività migliori di quelli precedentemente raggiunti.

Viene istituito per gli anni 2016, 2017 un nuovo premio denominato *premio di sostenibilità industriale*, che sarà riferito ai seguenti parametri con le modalità di seguito descritte:

- a) **616 tonnellate giornaliere (rapportate alle grammature dell'anno 2015);**
- b) **18,5% scarto produttivo;**
- c) **16 kg/tonnellata fanghi di processo;**
- d) **90% efficienza temporale MC3.**

Il periodo preso a base di computo del premio è l'arco temporale 1/1 – 31/12 degli anni 2016 e 2017.

Determinazione del premio

a) Tonnellate giornaliere

Al raggiungimento di un valore non inferiore a 585 tonnellate giornaliere, verrà riconosciuto l'importo annuo lordo di € 225,00 (duecentoventicinque).

Ad ogni punto % di variazione positiva rispetto alla suddetta soglia (585 tonnellate giornaliere), l'importo annuo lordo di € 225,00 verrà implementato di € 55,00 annui lordi.

Per quanto riguarda le frazioni di punto percentuale, si applicherà il seguente arrotondamento:

- da 0,01% a 0,50% - arrotondamento all'unità % intera inferiore (esempio 95,27%, arrotondamento a 95%);
- da 0,51% a 0,99% - arrotondamento all'unità % intera superiore (esempio 95,57%, arrotondamento a 96%)

Esempio:

Tonnellate giornaliere (periodo gen. 2016 – dic. 2016):	597
Rapporto % rispetto all'obiettivo di 616 Tonn.:	$597 : 616 \times 100 = 96,91\%$
Applicazione arrotondamento:	97%
Incremento %:	$97\% - 95\% = + 2\%$
Importo premio trimestrale:	$€225,00 + € 110,00 (€ 55,00 \times 2) = € 335,00$

b) Scarto produttivo

Al raggiungimento di una percentuale di scarto produttivo non superiore al 21%, verrà riconosciuto l'importo annuo lordo di € 225,00 (duecentoventicinque).

Ad ogni punto 0,50% di scostamento (in diminuzione) rispetto alla suddetta soglia (21%) l'importo annuo lordo di € 225,00 verrà implementato di € 55,00 annui lordi.

Per quanto riguarda le frazioni di punto percentuale, si applicherà il seguente arrotondamento:

- da 0,01% a 0,50% - arrotondamento all'unità % intera inferiore (esempio 20,27%, arrotondamento a 20%);
- da 0,51% a 0,99% - arrotondamento all'unità % intera superiore (esempio 20,57%, arrotondamento a 21%)

Esempio:

Scarto produttivo (periodo gen. 2016 – dic. 2016):	19,39%
Scostamento % rispetto all'obiettivo Scarto del 21%:	21% - 19,39% = 1,61%
Applicazione arrotondamento:	2%
Importo premio annuo:	€ 225,00 + € 220,00 (€ 55,00 x 4) = € 445,00

c) kg/tonnellata fanghi di processo

Al raggiungimento di un rapporto non superiore a 18 Kg/tonnellata di fanghi di processo, verrà riconosciuto l'importo annuo lordo di € 225,00 (duecentoventicinque).

Ad ogni 0,5 Kg/tonn. di variazione positiva (in diminuzione) rispetto alla succitata soglia (18 Kg/tonnellata) l'importo annuo lordo di € 225,00 verrà implementato di € 55,00 annui lordi.

Per quanto riguarda le frazioni di punto, si applicherà il seguente arrotondamento:

- da 0,01 a 0,50 - arrotondamento all'unità intera inferiore (esempio 18,27, arrotondamento a 18);
- da 0,51 a 0,99 - arrotondamento all'unità intera superiore (esempio 18,57, arrotondamento a 19)

Esempio:

Kg/tonnellata di fango (periodo gen. 2016 – dic. 2016):	17,39
Variazione Kg/tonnellata di fango rispetto al 18 kg/tonn:	18 kg/tonn. – 17,39 kg/tonn. = 0,61
Applicazione arrotondamento:	1 kg/tonn.
Importo premio annuo:	€ 225,00 + € 110,00 (€ 55,00 x 2) = € 335,00

d) efficienza temporale MC3

Al raggiungimento di una percentuale di efficienza temporale di MC3 non inferiore all'87% verrà riconosciuto l'importo annuo lordo di € 225,00 ((duecentoventicinque).

Ad ogni 0,50% di variazione positiva rispetto alla succitata soglia (87%) l'importo annuo lordo di € 225,00 verrà implementato di € 55,00 annui lordi.

Per quanto riguarda le frazioni di punto percentuale, si applicherà il seguente arrotondamento:

- da 0,01% a 0,50% - arrotondamento all'unità % intera inferiore (esempio 88,27%, arrotondamento a 88%);

- da 0,51% a 0,99% - arrotondamento all'unità % intera superiore (esempio 88,57%, arrotondamento a 89%)

Esempio:

Efficienza temporale MC3 (periodo gen. 2016 – dic. 2016):	88,59%
Variazione efficienza temporale MC3 rispetto a 87%:	88,59% - 87% = 1,59%
Applicazione arrotondamento:	2%
Importo premio annuo:	€ 225,00 + € 220,00 (€ 55,00 x 4) = € 445,00

Gli importi di cui alle lettere a), b), c), d) sono tra loro cumulabili e verranno complessivamente erogati con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione/riferimento.

Con la retribuzione del mese di giugno dell'anno di maturazione/riferimento verrà corrisposto a titolo di anticipo premio l'importo lordo di € 1.300,00.

Alla fine dell'anno verrà determinato per ogni singolo indicatore l'ammontare annuo della relativa parte di premio e la differenza positiva o negativa sarà posta a conguaglio con il saldo del mese di febbraio come sopra specificato.

In caso di cessazione/inizio del rapporto lavorativo in corso d'anno, l'importo del premio verrà riproporzionato ai mesi interi di servizio.

L'ammontare complessivo del premio deve intendersi omnicomprensivo di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risulta utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Mensilmente verranno organizzati degli incontri tecnici tra Direzione di Stabilimento ed RSU al fine di monitorare il trend e la situazione degli indicatori/parametri aziendali suindicati.

L'andamento mensile degli indicatori/parametri oggetto di valorizzazione economica sarà reso noto a tutti i dipendenti.

Il premio in esame verrà corrisposto ai dipendenti che risultano in forza attiva alla data di erogazione dello stesso.

Per l'anno 2018 pur rimanendo confermato l'impianto di riferimento, le Parti ridefiniranno i parametri obiettivo legando l'importo complessivo del Premio in esame anche al fattore presenza.

5.4 Ticket compliments

A decorrere dall'anno 2016 l'Azienda erogherà in corrispondenza con la distribuzione della busta paga del mese di novembre, *ticket compliments* di importo complessivo di € 250,00 (duecentocinquanta).

427

I predetti ticket saranno attribuiti ai dipendenti dello stabilimento di Duino che risulteranno in forza alla data del 30/11.

* * * * *

Le Parti si danno inoltre atto che l'erogazione degli importi erogati a titolo di incentivazione (*Premio di sostenibilità industriale e Premio Lavoro in occasione delle festività*) come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa ove venisse confermata per gli anni di vigenza dell'accordo.

5.5 Indennità squadra sorveglianza impianti e servizio antincendio

Viene riconfermata l'indennità di € 51,65 lordi prevista dall'accordo 27/7/2004 e l'indennità di € 25,82 lordi prevista dall'accordo 22/10/1993.

In merito all'indennità di € 51,65 lordi, si precisa che la stessa verrà riconosciuta a fronte di una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 8 ore (almeno 6 ore in costanza della solidarietà) e che compete a fronte del servizio di sorveglianza stabilimento/impianti svolto in occasione di fermata di stabilimento per ferie durante i periodi estivi e/o in occasione di fermate per festività.

Le indennità di cui al presente punto devono intendersi omnicomprensive di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risultano utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Capitolo 6 **PROSPETTIVE LEGATE ALLA RICONVERSIONE DI LINEA 2**

Entro il mese di Marzo 2016 l'Azienda presenterà un progetto teso a riconvertire l'attività produttiva della Linea 2 ad un'altra tipologia di prodotti (cartone in luogo di carta patinata).

Nell'ambito del progetto verranno delineati e definiti:

- le modifiche impiantistiche da apportare alla struttura esistente,
- l'ammontare degli investimenti necessari alla realizzazione della riconversione,
- le tipologie di prodotti fabbricabili dalla linea due riconvertita,
- i tempi di realizzo dei lavori di ristrutturazione impiantistica,
- l'organizzazione del lavoro, la natura dei ruoli e la composizione degli equipaggi da destinare alla gestione operativa del processo di produzione del cartone.

La realizzazione del progetto, pur subordinata all'ottenimento di un idoneo finanziamento con il quale sia possibile sostenere gli oneri derivanti dagli interventi di natura impiantistica necessari a trasformare l'attuale assetto produttivo della macchina continua due, rappresenta un reale fattore di rilancio dello stabilimento di Duino, al punto tale che l'Azienda si farà promotrice attiva presso gli Enti e gli Organismi preposti, affinché il predetto progetto possa giungere a compimento in tempi celeri.

Indipendentemente dalla futura composizione dell'organizzazione del lavoro della linea due (riconvertita), l'Azienda si impegna a mantenere in servizio attivo al termine del periodo di attivazione del contratto di solidarietà, 21 delle 150 risorse eccedenti.

Handwritten signatures and initials: On the left, a signature with the number "27" next to it. On the right, a signature with the number "33" next to it. Below the main text, there are several other handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the far right.

Una volta individuate le ricadute occupazionali conseguenti alla riorganizzazione del lavoro del processo di produzione del cartone, verrà quantificata l'entità delle risorse eccedenti e verranno valutate le linee di azione per la gestione degli esuberanti da rendere operative al termine della solidarietà anche attraverso la valutazione di possibili internalizzazioni.

VERIFICA

Fermo restando la cadenza mensile degli incontri previsti a livello di stabilimento, le Parti firmatarie effettueranno entro maggio 2016, settembre 2016 e dicembre 2016 degli incontri di verifica volti a confermare la sostenibilità produttiva, organizzativa, gestionale e di costo dello stabilimento, nonché volti ad appurare l'eventuale attuale utilità per le Parti di norme abrogate dalla presente intesa.

Al termine del periodo di solidarietà le Parti ricondurranno in un unico testo contrattuale, la parte normativa e la parte economica contenute nella presente intesa.

PERIODO TRANSITORIO

Dal mese di gennaio 2016 e fino al momento in cui viene resa operativa la nuova organizzazione del lavoro con la solidarietà, le risorse i cui ruoli risultano direttamente-indirettamente collegati alla cessazione delle attività di linea due e/o coinvolte dalla contrazione dell'organico di stabilimento, saranno temporaneamente sospese e, allorché non impiegate in attività di training on the job/formazione, verranno collocate in ferie o verranno utilizzati istituti contrattuali/normativi.

DURATA DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il Contratto di Solidarietà, per il quale verrà redatto specifico verbale di accordo sindacale per la trasmissione agli Enti competenti, avrà una durata di 12 mesi, con inizio 1/02/2016 e scadenza 31/01/2017, eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi.

Direzione di stabilimento ed RSU si impegnano ad incontrarsi mensilmente a partire dal mese successivo alla firma dell'Accordo, per effettuare le analisi e le verifiche sulle seguenti tematiche:

- la situazione di mercato,
- l'aderenza degli schemi di lavoro al Contratto di Solidarietà,
- il monitoraggio degli indicatori/parametri industriali,
- l'applicazione dei contenuti considerati all'interno del capitolo 3,
- la disponibilità offerta dai lavoratori coinvolti dalla riduzione dell'orario (contratto di solidarietà).

Prerogativa per poter prevedere una proroga del contratto di solidarietà o per poter applicare una altra tipologia di ammortizzatore sociale straordinario è lo stanziamento da parte della Regione Friuli Venezia Giulia di un adeguato finanziamento a favore della realizzazione della riconversione della linea due ad altra tipologia di prodotto.

Nell'eventualità dovessero venir meno le ragioni per prorogare il contratto di solidarietà e/o per poter ricorrere ad altra tipologia di ammortizzatori sociali straordinari, le Parti definiranno in un apposito incontro, le azioni destinate alla gestione degli esuberi.

PROCEDURA DI MOBILITA'

A fronte della presente intesa sottoscritta dalle Parti, l'Azienda inoltrerà a stretto giro di posta agli Enti preposti, alle OO.SS. e alle RSU destinatari della comunicazione di avvio della procedura di mobilità (spedita e consegnata in data 06/11/2015), il **ritiro della procedura di licenziamento collettivo** e conseguentemente il personale di Linea Due e quello coinvolto dalla riorganizzazione verrà destinato in Linea Tre e negli altri reparti ad essa collegati.

Contestualmente a quanto sopra l'Azienda presenterà tempestiva domanda di autorizzazione **all'utilizzo del contratto di solidarietà** quale ammortizzatore sociale alternativo ai licenziamenti collettivi.

Nel corso dell'anno 2016 l'Azienda potrà attivare una nuova procedura di mobilità limitatamente ai casi in cui venisse manifestata una non opposizione al licenziamento.

Letto, firmato e sottoscritto.

Azienda

Confindustria Vicenza

Confindustria Venezia Giulia

OO.SS. Nazionali

OO.SS Territoriali

R.S.U.

DV