

VERBALE DI ACCORDO

In data 27 settembre 2022, presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono riuniti:

- la Società Burgo Group S.p.A. – in nome e per conto anche delle Società da essa controllate quali, Mosaico, Burgo Distribuzione, Burgo Energia - di seguito anche “l’Azienda” e/o “il Gruppo” – rappresentata da Pietro Giovanni Giliberto, Paolo Simonato e Marco Dal Zotto, assistita da Confindustria Vicenza, nella persona di Andrea Crisci
- le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CARTA e CHIMICI, nelle persone di Giulia Guida, Paolo Gallo, Roberta Musu, Enzo Valente, Gian Luca Carrega, Pasquale Legnante, Luca Mian
- le Organizzazioni Territoriali di Categoria e i delegati l’Esecutivo Sindacale di Gruppo - di seguito anche “il Sindacato”,

congiuntamente di seguito anche “le Parti”.

PREMESSO CHE

- i cambiamenti che hanno interessato la struttura dell’Azienda e le mutate condizioni economiche del comparto cartario impongono un continuo monitoraggio ed un costante aggiornamento del modello delle relazioni industriali all’interno del Gruppo.
- Il C.C.N.L. sottolinea come il sistema delle relazioni industriali e sindacali risulti centrale e fondamentale nell’ambito delle politiche di crescita, di innovazione di settore, nonché di contrasto alla crisi e nell’ambito delle politiche legate al “*valore lavoro*”.
- Le Parti riconfermano di voler elevare il valore ed il livello del confronto, ponendo tra le basi costitutive dello stesso, il dialogo e il reciproco ascolto, la condivisione delle scelte da assumere, la ricerca di nuovi schemi che consentano l’individuazione di efficaci soluzioni atte a superare le difficoltà di varia natura.
- Le Parti ritengono fondamentale che i momenti di verifica possano svilupparsi secondo le tempistiche e le modalità richieste dalla dinamica dei problemi e/o dalle materie oggetto di discussione, in modo da poter fornire le adeguate risposte e/o adottare le migliori soluzioni necessarie.
- Le Parti, fermo restando il ruolo previsto dal C.C.N.L., ribadiscono quanto originariamente previsto in tema di “informazione” nei punti A (livello Societario) e B (livello di stabilimento) dai precedenti Accordi di Gruppo (Accordo del 21 ottobre 2005 e Accordo del 8 ottobre 2013).
- Le Parti attribuiscono un ruolo di stampo apicale all’Esecutivo di Gruppo, sia per le competenze attribuite, che per la funzione di veicolo di informazione previsto.

- Gli accordi sottoscritti dall'Esecutivo di Gruppo, ed in particolare quelli riconducibili alle attribuzioni di cui al successivo Capitolo 1 - paragrafo c) – una volta approvati secondo quanto previsto nel medesimo Capitolo 1 – paragrafi d), e), si applicano a tutti i dipendenti e sono pertanto da ritenersi immediatamente esigibili, in tutte le unità produttive e sedi del Gruppo.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La contrattazione collettiva aziendale si esercita secondo quanto stabilito dal C.C.N.L., dalla Legge e secondo i canoni di rappresentanza previsti dal Testo Unico sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, nonché secondo gli indirizzi tracciati dall'Accordo sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 9 marzo 2018.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue and black ink, representing the various parties involved in the agreement.]

Capitolo 1

ESECUTIVO DI GRUPPO

a) Definizione

L'Esecutivo è l'organismo a cui è affidato il sistema delle relazioni sindacali di Gruppo e il sistema negoziale di Gruppo.

Tale organismo è presieduto dai rappresentanti individuati e nominati dall'Azienda Burgo Group S.p.a. (comprendente anche le Società controllate) e dai rappresentanti individuati e nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. per le Aziende esercenti l'industria della carta e del cartone.

Per quanto concerne la partecipazione agli incontri previsti per tale livello, le OO.SS. Nazionali di categoria individuano ed indicano i soggetti che hanno titolo a partecipare all'Esecutivo sindacale del Gruppo.

Hanno inoltre titolo a partecipare agli incontri in esame, i funzionari di Confindustria indicati dall'Azienda.

b) Composizione

Il numero di componenti l'Esecutivo si determina, per ciascun stabilimento/sede, in ragione di un membro eletto in qualità di R.S.U. per ogni sigla sindacale costituente la R.S.U. stessa.

I nominativi dei membri dell'Esecutivo dovranno essere formalmente comunicati all'Azienda dalle rispettive Segreterie Nazionali.

I componenti dell'Esecutivo rimarranno in carica per la durata del mandato R.S.U. e decadono in caso di: mancata rielezione, dimissioni dalla R.S.U., sostituzione ad opera delle Segreterie Nazionali.

Per quanto attiene gli incontri effettuati tra la Direzione Aziendale di Gruppo e l'Esecutivo di Gruppo, si conferma che le ore di permesso utilizzate dai dipendenti appartenenti all'Esecutivo per partecipare ai succitati incontri, non verranno detratte dall'ammontare complessivo del Monte Ore di cui al capitolo 3 – paragrafo e).

Qualora la partecipazione agli incontri dell'Esecutivo organizzati e attivati dalla Direzione Aziendale di Gruppo si svolga in uno dei giorni di riposo (del personale con orario a turno sette giorni su sette), le ore di effettiva presenza agli stessi (sono escluse le ore di viaggio e le ore di non partecipazione presso la sede negoziale) saranno remunerate (entro un limite di 8 ore giornaliere) in regime ordinario (alla stregua delle ore di formazione fuori orario).

Ai dipendenti membri l'*Esecutivo* che provengono da stabilimenti/unità distanti più di 500 km dalla sede di effettuazione degli incontri di Gruppo, sarà concesso l'utilizzo di un'auto aziendale (se disponibile) e saranno concesse (in aggiunta alle ore succitate) ulteriori 8 ore di permesso retribuito da fruire nel giorno immediatamente precedente ovvero in quello immediatamente successivo (se lavorativi), in base alla pianificazione di turni-orari da osservare.

Rimangono al di fuori della competenza aziendale le spese di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute dai singoli per la partecipazione agli incontri di Gruppo.

Per contro le OO.SS. Nazionali si impegnano affinché agli incontri previsti partecipino esclusivamente i soggetti appositamente indicati.

A tal fine verrà verificata, antecedentemente all'inizio degli incontri la composizione della sala.

Con l'obiettivo di facilitare lo sviluppo e la crescita di futuri membri dell'*Esecutivo* ogni OO.SS. Nazionale potrà decidere di far eccezionalmente partecipare agli incontri programmati (in aggiunta ai membri sopra indicati), un componente (anche non eletto a livello di R.S.U.) con funzione di uditore.

Sarà cura delle OO.SS. Nazionali comunicare preventivamente all'Azienda i nominativi e l'appartenenza degli uditori agli incontri programmati.

Le ore di permesso sindacale da accordare agli uditori andranno a scalare il monte ore di "Segreteria Nazionale" di cui al paragrafo e).

c) Competenze

Rientrano tra le materie oggetto di confronto e di discussione di tale livello (in via esclusiva, ma non esaustiva):

- la disciplina del sistema delle relazioni sindacali di Gruppo;
- la disciplina del secondo livello di contrattazione collettiva Aziendale, sulla base di quanto disposto dal vigente C.C.N.L., dagli accordi interconfederali che si sono succeduti nel tempo;
- la definizione di sistemi di incentivazione retributiva variabile legati ai risultati aziendali;
- la definizione di sistemi di welfare collegati a modelli di incentivazione collettiva;
- la gestione dei piani industriali, di ristrutturazione, di riorganizzazione del lavoro che coinvolgono contemporaneamente più stabilimenti appartenenti alla medesima "divisione industriale/commerciale";
- i processi formativi finanziati che per il loro perseguimento richiedano la definizione di specifiche intese;
- il sistema di flessibilità organizzativa e il sistema di flessibilità degli orari lavorativi di Gruppo;
- il sistema di reperibilità delle funzioni manutentive ed apicali;
- il sistema di omogeneizzazione dei comportamenti, delle norme e dei trattamenti di Gruppo;

- il recepimento/adeguamento della contrattualistica aziendale sulla base delle eventuali nuove normative/modifiche contrattuali, compresi i problemi interpretativi e di applicazione degli accordi di Gruppo;
- la creazione di un unico testo di riferimento contenente procedure, norme e trattamenti omogenei attuabile in tutto il Gruppo;
- l'applicazione omogenea degli inquadramenti sulla base delle declaratorie contrattuali e l'applicazione a livello aziendale delle linee guida contrattuali, quali ad esempio quelle inerenti polivalenza-polifunzionalità-pari opportunità;
- la verifica periodica relativa agli andamenti industriali e alle dinamiche del mercato;
- altre materie che, per loro natura, riguardino trattamenti normativi e/o retributivi comuni alla gran parte dei lavoratori del Gruppo, ovvero comuni a classi professionali omogenee a livello di Gruppo.

d) Attività negoziale dell'Esecutivo

Direzione Aziendale di Gruppo e OO.SS. Nazionali possono congiuntamente decidere di formare apposite commissioni tecniche paritetiche a cui delegare lo studio, l'analisi o la elaborazione di proposte da presentare successivamente all'intero staff dell'Esecutivo.

La commissione tecnica potrà essere composta da un numero di delegati R.S.U. (anche non necessariamente appartenenti all'Esecutivo) complessivamente non superiore a quattro e almeno due responsabili aziendali.

I lavori della commissione saranno coordinati da un coordinatore sindacale per ciascuna delle OO.SS. e da un coordinatore aziendale.

I coordinatori avranno il compito di fissare gli incontri congiunti e avranno il compito di relazionare alle rispettive funzioni circa l'attività svolta.

Di norma il lavoro della commissione dovrà concludersi entro 60 giorni dalla data del conferimento dell'incarico.

La sintesi del lavoro svolto dalla commissione dovrà essere resa nota inizialmente alla Direzione Aziendale di Gruppo e le OO.SS. Nazionali, in modo da poter determinare le successive fasi e modalità di presentazione alla plenaria di Gruppo.

Le ore di permesso sindacale da destinare agli incontri della Commissione Tecnica sono quelle attribuite annualmente alla tipologia "Ore Segreteria Nazionale".

Prendono parte agli incontri dell'Esecutivo di Gruppo a carattere informativo:

- ✓ i soggetti appartenenti alle R.S.U. che risultano in carica nell'ambito della funzione di membri l'Esecutivo;
- ✓ i segretari delle OO.SS. Nazionali di settore e i rispettivi coordinatori;
- ✓ i segretari delle OO.SS. Territoriali di settore (uno per Organizzazione e nomina Territoriale);

✓ gli eventuali uditori.

Partecipano invece attivamente alle operazioni di voto per la sottoscrizione di Accordi/Intese applicabili in tutto il Gruppo:

✓ i soggetti appartenenti le R.S.U. che risultano in carica nell'ambito della funzione di membri l'*Esecutivo*;

Ad ogni stabilimento/sede viene assegnato un peso in base al sistema di votazione di seguito indicato.

e) Sistema di partecipazione al voto e sistema di delibera e approvazione degli Accordi di Gruppo

Le OO.SS. Nazionali entro il mese di novembre di ciascun anno, comunicheranno all'Azienda i nominativi di coloro che hanno diritto a partecipare agli incontri dell'*Esecutivo* di Gruppo.

In caso di destituzione/sostituzione di uno dei componenti l'*Esecutivo* ad opera delle OO.SS. Nazionali, le stesse informeranno l'Azienda attraverso una comunicazione scritta.

L'elenco dovrà contenere le seguenti informazioni:

- cognome e nome di ogni singolo membro;
- la provenienza (stabilimento/sede di appartenenza);
- la sigla sindacale di appartenenza;
- il ruolo (OO.SS Regionale, OO.SS. Provinciale, RSU con diritto di voto, uditore).

All'inizio di ogni incontro la delegazione aziendale raccoglierà le firme dei partecipanti in modo da poter confermare il pagamento dei permessi precedentemente accordati da ogni singolo stabilimento/sede.

L'elenco nominativo contenente le firme di presenza, sarà inoltre utilizzato durante le operazioni di voto per determinare la composizione dei presenti e l'ammontare dei pesi assegnati ad ogni stabilimento/sede.

MODALITA' PER LA DETERMINAZIONE DEI PESI E DELLA MAGGIORANZA

Possono partecipare alle operazioni di voto finalizzate alla sottoscrizione di Accordi/Intese applicabili in tutti gli stabilimenti/sedi del Gruppo:

✓ i soggetti appartenenti alle R.S.U. che risultano in carica nell'ambito della funzione di membri l'*Esecutivo*.

Ad ogni stabilimento/sede verrà assegnato un peso sulla base del seguente sistema di calcolo e di riferimento:

Verbale di Accordo 27 Settembre 2022
(Relazioni Industriali di Gruppo)

se la votazione si svolge nel periodo compreso tra il mese di novembre e quello di aprile:

- numero dipendenti iscritti a L.U.L. alla data del 31/10 (esclusi i dirigenti) + numero iscritti al sindacato firmatario del C.C.N.L. alla data del 31/10
- il totale viene diviso per il numero 50.

Se la votazione si svolge nel periodo compreso tra il mese di maggio e il mese di ottobre:

- numero dipendenti iscritti a L.U.L. alla data del 30/04 (esclusi i dirigenti) + numero iscritti al sindacato firmatario del C.C.N.L. alla data del 30/04
- il totale viene diviso per il numero 50.

Ai fini della determinazione dei pesi da assegnare ai singoli stabilimenti/sedi verrà utilizzato il risultato espresso in forma numerica intera (senza arrotondamenti) della suddetta divisione.

Esempio: (427 dipendenti + 310 iscritti al sindacato) diviso 50 = 14,74
Peso assegnato = 14,00

La composizione numerica degli organici e degli iscritti verrà aggiornata con periodicità semestrale: conseguentemente verrà utilizzato quale riferimento di calcolo il numero dei dipendenti iscritti a L.U.L. e il numero degli iscritti al sindacato alla data del 30/4 e del 31/10 di ogni anno.

Le R.S.U. presenti agli incontri dell'*Esecutivo* appartenenti al medesimo Stabilimento possono ovviamente votare in modo disgiunto.

In tal caso il valore del peso assegnato allo stabilimento verrà diviso per il numero dei componenti R.S.U. membri dell'*Esecutivo* e l'espressione di voto concorrerà, congiuntamente agli altri voti, alla determinazione della maggioranza.

Esempio: stabilimento "X" con peso 10 e n° tre membri l'*Esecutivo* (con diritto al voto)
 $10 : 3 = 3,33$ peso assegnato ad ogni membro
Voto favorevole da parte di due delegati su tre
Peso dei favorevoli: $3,33 \times 2 = 6,66$

Le delibere sono ritenute valide quando risultano presenti almeno il 50% più uno dei pesi degli aventi diritto di voto e quando il parere favorevole viene espresso da almeno il 70% dei voti presenti.

Esempio:

Pesi degli aventi diritto di voto: 110,00
Quorum maggioranza (50% +1): 56,00

Verbale di Accordo 27 Settembre 2022
(Relazioni Industriali di Gruppo)

Pesi aventi diritto di voto presenti: 105,33

Quorum 70% voti/pesi presenti: 73,73

Voti/pesi favorevoli: 77,17

Esito: Accordo valido.

Il presente sistema potrà essere modificato previa richiesta scritta di una delle due Parti firmatarie (OO.SS. Nazionali e Direzione Aziendale di Gruppo).

Entro 30 giorni dalla richiesta, le succitate Parti si incontreranno per concordare le eventuali modifiche da apportare.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'Piero...', 'M...', 'SS', and 'M...']

Capitolo 2

SISTEMA DI INFORMAZIONE

Viene confermato per tutte le unità produttive e le sedi, quanto previsto relativamente al livello di informazione per l'*Esecutivo* di Gruppo, secondo quanto disciplinato dal vigente C.C.N.L., nonché quanto precedentemente previsto dagli Accordi di Gruppo regolamentanti la medesima materia.

Annualmente (indicativamente a metà circa dell'anno successivo, in linea con la pubblicazione del bilancio aziendale), verrà formalizzato uno specifico incontro di Gruppo dedicato, dove l'Azienda fornirà informazioni circa:

- ✓ situazione del settore (mercato di riferimento, produzioni, contesto competitivo),
- ✓ andamento economico dell'impresa (di Gruppo e di Stabilimento),
- ✓ prospettive di mercato,
- ✓ livello occupazionale e dell'organizzazione del lavoro (di Gruppo e di Stabilimento),
- ✓ iniziative di formazione.

Vista l'importanza riconosciuta dalle Parti al tema della prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, viene riconfermato a livello di unità produttiva, l'incontro annuale con i R.L.S.

Nell'ambito degli incontri dell'*Esecutivo*, verrà annualmente analizzata la situazione e la dinamica degli infortuni a livello di Gruppo e di Stabilimento, e verranno esaminate le iniziative volte a promuovere e sviluppare la cultura della prevenzione infortunistica in azienda.

Capitolo 3

LIVELLO DI CONTRATTAZIONE LOCALE (stabilimento-sede)

Le Parti riaffermano l'importanza assunta dalla contrattazione locale e ne riconoscono una specifica sfera di intervento nel sistema di relazioni sindacali di Gruppo, grazie alle figure dei delegati R.S.U. e grazie al supporto proveniente dall'esperienza dei Segretari Territoriali.

A tale livello è posizionata la competenza negoziale locale, relativamente alle materie afferenti le singole unità aziendali, così come definito dal vigente C.C.N.L. (Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale - art. 2b) e dagli Accordi di Gruppo.

Gli accordi siglati a livello locale che allo stato attuale risultano ancora vigenti, verranno congelati mantenendo gli importi attuali e le determinazioni ivi previste.

Gli stessi saranno oggetto di processi di armonizzazione nell'ambito dei trattamenti e della normativa definiti a livello di Gruppo.

Relativamente al livello di informazione locale, così come già previsto dalle precedenti intese, viene ribadito che l'informativa relativa all'andamento industriale e alle dinamiche del mercato di riferimento, per la sua intrinseca possibilità di esplicitare l'andamento gestionale e quindi produttivo dell'unità, debba essere sempre più motivo di confronto, con la finalità di orientare l'azione di miglioramento dei risultati di impresa.

Tale informazione completa quanto disposto dal vigente C.C.N.L. (Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale - art. 10).

a) Sistema di agibilità sindacale

La R.S.U. è il primo interlocutore negoziale nonché l'organismo principale per favorire il più ampio coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale.

Per agevolare ulteriormente quanto sopra, qualora risultasse possibile, si potranno organizzare degli incontri tra la R.S.U. e la Direzione Aziendale di Stabilimento/Sede, ai quali potranno eventualmente assistere anche alcuni uditori interessati.

La Direzione Aziendale di sito si impegna a metter a disposizione della R.S.U. un locale idoneo allo svolgimento degli incontri e delle riunioni dei delegati sindacali e si impegna a rendere fruibili gli strumenti di lavoro per poter predisporre e diffondere la comunicazione sindacale.

b) Elezioni R.S.U. nelle unità e stabilimento del Gruppo

Le Parti condividono l'obiettivo di addivenire ad un unico calendario di votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale appartenente alle sedi e agli stabilimenti del Gruppo.

A tal fine le OO.SS. Nazionali analizzeranno, di concerto con le R.S.U. e le strutture territoriali, i riflessi di quanto sopra in modo da poter tracciare all'interno di un futuro Protocollo d'intesa, le modalità attuative.

c) Composizione R.S.U.

Per quanto attiene la composizione numerica della R.S.U. le Parti, adottando una "condizione di miglior favore" rispetto alle norme e rispetto agli accordi interconfederali regolanti tale materia, stabiliscono che il numero massimo di componenti/delegati R.S.U. eleggibili, potrà raggiungere l'entità definita dallo schema di seguito indicato:

- 4 componenti fino a 240 dipendenti (organico minimo 16 dipendenti),
- 1 componente aggiuntivo ogni ulteriori 50 dipendenti.

Ai fini del calcolo succitato, non vengono presi in considerazione i frazionamenti rispetto le 50 unità e i sistemi di calcolo proporzionali intermedi.

Pertanto in relazione al dato occupazionale del singolo Stabilimento/Sede, il numero di componenti R.S.U. sarà così costituito:

- | | |
|--|----------------------|
| - organico (superiore a 15 unità) fino a 240 dipendenti: | 4 componenti R.S.U., |
| - organico uguale o superiore a 290 dipendenti: | 5 componenti R.S.U., |
| - organico uguale o superiore a 340 dipendenti: | 6 componenti R.S.U., |
| - organico uguale o superiore a 390 dipendenti: | 7 componenti R.S.U. |
| - e via seguendo | |

L'entità dei dipendenti sarà riferita alla composizione della forza lavoro rilevata alla data del 30/4 (qualora la votazione venga effettuata nel periodo da maggio a ottobre), ovvero sarà riferita alla composizione della forza lavoro rilevata alla data del 31/10 (qualora la votazione venga effettuata nel periodo da novembre ad aprile).

Per quanto attiene la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nonché per la procedura prevista per la relativa elezione, si rimanda a quanto disposto dall'accordo Interconfederale del 22 giugno 1995, parte prima, dall'Accordo Salute e Sicurezza - Patto della Fabbrica, sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL in data 12 dicembre 2018 e dal C.C.N.L.

Nota a verbale

In riferimento all'art. 14 – Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale - del C.C.N.L., si precisa che le unità/sedi con una struttura organizzativa compresa tra 6 e 15 dipendenti, hanno titolo a designare (secondo quanto previsto dal C.C.N.L.) n° 1 rappresentante (*delegato di impresa*) al quale affidare il ruolo di collegamento tra i lavoratori e la Direzione Aziendale, oltre che il ruolo di collegamento tra le distinte Parti in esame e le OO.SS. Territoriali.

Salvo che non gli sia attribuita a livello nazionale una funzione di uditore, il delegato di impresa non ha titolo a fruire dei permessi sindacali retribuiti previsti per i membri della R.S.U.

d) Competenze

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e dall'art. 2b) – Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale - del C.C.N.L., l'attività negoziale locale non potrà in ogni caso sovrapporsi alle materie la cui trattazione è demandata all'Esecutivo di Gruppo.

Rientrano tra le materie che formano oggetto di confronto a livello locale (in via esclusiva, ma non esaustiva):

- le modalità di fruizione delle ferie collettive ed individuali;
- le modalità di gestione delle fermate produttive ordinarie e straordinarie;
- l'individuazione dei giorni festivi lavorabili;
- l'individuazione dei casi rientranti nel campo di applicazione delle polivalenze e delle polifunzionalità definite a livello di Gruppo;
- l'analisi degli inquadramenti in relazione al sistema di declaratorie contrattuali;
- l'analisi dei livelli di occupazione e delle tipologie di rapporto di lavoro;
- l'analisi del sistema di pari opportunità;
- l'analisi del sistema di flessibilità orarie e la verifica sull'applicazione delle norme regolamentanti gli orari di lavoro;
- l'analisi dei fattori che incidono sul clima e sull'ambiente lavorativo;
- l'analisi dei carichi di lavoro individuali e collettivi;
- l'analisi dei diversi regimi, schemi e sistemi di orario;
- l'analisi dell'organizzazione del lavoro.

e) Permessi sindacali

Monte Ore Annuo permessi per R.S.U.

Il *Monte Ore Annuo* dei permessi sindacali per l'espletamento delle funzioni attribuite alla R.S.U. si determina moltiplicando per 3 ore il numero dei dipendenti iscritti a L.U.L. in forza alla data del 1 gennaio di ogni anno (non entrano nella base di computo i dipendenti con qualifica di dirigente).

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M', 'D', 'C', 'E', 'S', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

Tale ammontare (distinto per singola sigla sindacale e calcolato in rapporto al numero di R.S.U. eletti) verrà comunicato alla R.S.U. di stabilimento entro il mese di gennaio di ogni anno.

Su richiesta della R.S.U. verrà fornito un apposito report relativo alla fruizione delle ore di permesso, al fine di consentire la dovuta programmazione delle ore residuali.

Onde scongiurare il completo esaurimento delle spettanze e il conseguente congelamento dell'attività sindacale, in prossimità della fruizione dell'80% circa delle ore annue spettanti, la funzione Risorse Umane dello Stabilimento/Sede pertinente, notificherà alla R.S.U. l'approssimarsi dell'esaurimento del monte ore annuo retribuito.

Non darà luogo a decurtazione del Monte Ore Annuo R.S.U. la convocazione degli incontri sindacali da parte della Direzione di Stabilimento.

Le eventuali ore non fruite non verranno portate in competenza del Monte Ore dell'anno successivo.

Qualora l'incontro sindacale promosso dalla Direzione di Stabilimento cada in un giorno di riposo del delegato R.S.U. osservante la turnazione a ciclo continuo, le ore di partecipazione verranno retribuite in regime ordinario (fino ad un massimo di 8 ore).

Analogo trattamento verrà riservato nel caso in cui il delegato partecipi all'incontro prima di iniziare il turno di lavoro, ovvero dopo aver terminato il turno di lavoro.

Nell'ambito del Monte Ore Annuo R.S.U., le Parti si danno atto che le ore eccedenti rispetto a quanto previsto dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n° 300, sono riservate all'esclusivo godimento dei componenti la R.S.U. che risultino eletti nelle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

In occasione della elezione della R.S.U., ai componenti la commissione elettorale potranno essere concessi permessi sindacali retribuiti, attingendone dalla differenza tra il Monte Ore Annuo R.S.U. e il Monte Ore Annuo di cui all'art. 23 L. 20/5/1970, n. 300.

La fruizione di tali permessi non dovrà in ogni caso penalizzare l'organizzazione del lavoro e dovrà limitarsi alla effettiva durata delle operazioni di voto e di scrutinio.

Dal Monte Ore Annuo R.S.U., verranno detratte le ore di permesso utilizzate ai fini di cui sopra.

Per quanto concerne le attribuzioni e i permessi previsti per gli R.L.S., si fa rinvio a quanto disposto dal C.C.N.L. e dagli Accordi Interconfederali regolamentanti tale materia.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including names like 'Seno', 'MST', 'FABRI', and others.]

Monte Ore Annuo Permessi Aziendali Retribuiti per attività commissionate dalle Segreterie Nazionali firmatarie del C.C.N.L.

Con l'obiettivo di poter fattivamente sostenere il processo di crescita del sistema delle relazioni sindacali, fornendo ai soggetti individuati dalle Segreterie Nazionali gli strumenti e le basi per raggiungere gli adeguati livelli di preparazione tecnica, normativa e negoziale in modo da poter effettuare le analisi e sostenere il confronto sulle varie problematiche aziendali, le Parti convengono di istituire un ulteriore Monte Ore Annuo di permessi aziendali retribuiti (denominato permessi per Segreteria Nazionale) da utilizzare a favore di singoli dipendenti iscritti al sindacato, per la partecipazione ad incontri e sessioni di informazione e di formazione su temi di natura giuridica, contrattuale, sindacale, congressuale.

Decadono dal diritto a beneficiare dei permessi in esame, coloro che disdicono l'iscrizione al sindacato; non hanno altresì titolo a tali permessi i dipendenti iscritti originariamente ad una Organizzazione Sindacale che optano successivamente per l'iscrizione ad una Organizzazione Sindacale diversa da quella iniziale.

L'attribuzione annua di tale tipologia di permessi è subordinata alla comunicazione scritta avanzata dalle Segreterie Nazionali di settore alla Direzione del Personale di Gruppo ed è limitata alla effettiva partecipazione dei singoli fruitori agli incontri e ai seminari aventi le finalità di cui sopra.

L'individuazione da parte delle Segreterie Nazionali dei titolari a cui assegnare tale tipologia di permessi ha rilevanza anche per quanto concerne la partecipazione ad eventuali commissioni tecniche a livello di Esecutivo.

Per la fruizione dei permessi, è necessaria la formalizzazione da parte dei beneficiari della richiesta con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi; nella richiesta dovranno essere riportati gli estremi riconducibili alla tipologia di evento a cui è destinata la partecipazione.

Tale tipologia di permessi non può sostituire e/o integrare i permessi di cui l'art. 23 della Legge 300/70, quelli a norma dell'art. 30 di detta legge n. 300, nonché i permessi di cui all'art. 16 – Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale (permessi retribuiti nella misura di 10 ore mensili, corrispondenti a 120 ore per anno solare, per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali).

Annualmente l'Azienda riconoscerà alla singola OO.SS. Nazionale firmataria della presente intesa con almeno 1 (uno) delegato R.S.U. eletto in almeno il 50% delle unità di gruppo (comprese le due Sedi di Altavilla Vicentina e Milano), un quantitativo di permessi retribuiti pari a 1.200 (milleduecento) ore.

Si precisa che l'eventuale saldo di ore non fruito nell'anno di assegnazione, non verrà portato a competenza dell'anno successivo.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, including names like Medzi, fno, G. Abbi, and others, along with some initials and scribbles.]

Modalità di richiesta e fruizione dei Permessi Sindacali

La richiesta e la fruizione dei permessi sindacali viene regolamentata secondo le modalità operative sotto indicate:

- i permessi sindacali (di qualsiasi tipologia) dovranno essere richiesti, mediante l'utilizzo dei sistemi di comunicazione (cartaceo e/o informatico) predisposti dall'azienda, con un preavviso tale da consentire all'Organizzazione Aziendale di individuare le eventuali soluzioni atte a far fronte all'assenza lavorativa del richiedente (sono fatti salvi i casi aventi un carattere sindacale urgente). Per quanto concerne le richieste di permesso a favore dei dirigenti sindacali (10 ore mensili; max. 120 ore annue per OO.SS.), queste dovranno essere anticipate via fax, oppure via e-mail, dalla Segreteria Territoriale di riferimento.
- fatti salvi gli stringenti motivi di carattere tecnico-produttivo-organizzativo, l'Azienda si adopera affinché l'agibilità sindacale risulti fungibile e si fa parte attiva nel favorire la fruizione dei permessi a tal fine previsti. I permessi in esame dovranno essere richiesti secondo le modalità e le tempistiche che consentano all'organizzazione del lavoro di ovviare all'assenza del lavoratore dal proprio incarico. La copertura dell'assenza prodotta dalla concessione del permesso sindacale dovrà risultare coerente con le linee guida e gli strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro.

f) Formazione Sindacale

Le Parti riconoscono il valore della ^{Formazione} formalizzazione finalizzato all'implementazione delle competenze dei soggetti partecipanti agli incontri negoziali di qualsivoglia livello.

Pertanto si impegnano a predisporre piani di formazione periodica i cui contenuti verranno di volta in volta definiti sulla base del fabbisogno formativo rilevato dalle OO.SS. Nazionali e Direzione Aziendale di Gruppo.

g) Assemblee sindacali

In relazione alle esigenze dei cicli produttivi degli stabilimenti e fermo restando quanto previsto dall'art. 20 della legge 20.05.1970, nonché dall'art. 12 – Capitolo Primo – Gli Istituti di Carattere Sindacale - del C.C.N.L., le Assemblee Sindacali verranno di norma effettuate al di fuori degli orari lavorativi.

La richiesta inerente lo svolgimento della Assemblea dovrà essere inoltrata alla Direzione Aziendale con un adeguato preavviso.

La richiesta dovrà contenere:

- l'indicazione del giorno e l'indicazione dell'ora di inizio e termine dell'assemblea,
- l'ordine del giorno,
- gli eventuali nominativi dei dirigenti sindacali esterni partecipanti.

Ad eccezione delle c.d. Assemblee Sciopero, la conferma da parte della Direzione Aziendale allo svolgimento dell'Assemblea dovrà essere resa nota entro tre giorni dal ricevimento della richiesta (in assenza di conferma, si applica il principio: silenzio-assenso).

Qualora le assemblee si dovessero svolgere durante l'orario di lavoro, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad effettuare le stesse con modalità tali da non compromettere le esigenze tecnico-produttive-organizzative e/o di servizio, nonché con modalità tali da garantire in ogni caso la sicurezza e la salvaguardia degli impianti.

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

h) Diffusione della stampa e dei comunicati sindacali

Presso ogni Unità Produttiva e/o Sede, la Direzione Aziendale provvederà a rendere disponibili apposite bacheche o spazi idonei destinati alla pubblicizzazione di comunicati e di informazioni di interesse sindacale.

Le R.S.U. esporranno nelle bacheche ad esse riservate comunicati o informazioni di esclusivo interesse sindacale e del lavoro ed invieranno, tempestivamente una copia delle stesse alla Direzione Aziendale.

I comunicati sindacali potranno essere diffusi, purché comunicati tempestivamente alla Direzione Aziendale, anche attraverso strumenti di comunicazione elettronici (indirizzi comuni di e-mail, ecc.).

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'G. Abol', 'M. Tabler', and 'G. E.', while others are more stylized or scribbled. The signatures are spread across the width of the page, with some appearing above and below the footer text.

Capitolo 4

COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Il C.A.E. ha come obiettivo principale lo scambio delle informazioni fra i lavoratori all'interno del Gruppo (internazionale), al fine di evitare comportamenti scorretti o lesivi nei confronti dei lavoratori a seconda del paese in cui l'impresa opera.

A questo fine il C.A.E. contribuisce a:

- facilitare lo scambio di informazioni fra i rappresentanti dei lavoratori
- agevolare lo scambio di idee per la soluzione dei problemi comuni
- consentire l'utilizzo di tutte le informazioni, ovunque reperibili (anche fuori dai confini nazionali), utili alla contrattazione
- impedire le discriminazioni fra i lavoratori di un paese e quelli di un altro
- agevolare le iniziative comuni

Sulla base della Direttiva Comunitaria 2009/38/CE, viene riconfermata l'attuale organizzazione tracciata dall'accordo del 21 ottobre 2005 che prevede la partecipazione dei soggetti espressamente nominati dalle Segreterie Nazionali firmatarie della presente intesa.

Gli incontri si svolgeranno secondo le modalità e con le caratteristiche contemplate nell'accordo 19 settembre 1996.

Agli incontri parteciperanno, in aggiunta alle Segreterie Nazionali, due componenti CAE per ciascuna sigla sindacale.

Le ore di permesso sindacale per la partecipazione a tale tipologia di incontri, sono a carico dell'Azienda.

Ai membri del C.A.E. che provengono da stabilimenti distanti più di 500 km dalla sede di effettuazione degli incontri C.A.E., saranno concesse (in aggiunta alle ore succitate) ulteriori 8 ore di permesso retribuito.

Verbale di Accordo 27 Settembre 2022
(Relazioni Industriali di Gruppo)

Capitolo 5

RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Le Parti riaffermando l'importanza assunta dal mantenere a tutti i livelli forme di dialogo civile e costruttivo, sono altresì consapevoli che le soluzioni alle potenziali vertenze e controversie vadano ricercate mettendo al centro del dibattito, il rispetto delle regole e l'ascolto attivo delle argomentazioni altrui.

In perfetta sintonia con il Testo Unico sulla Rappresentanza del 20 gennaio 2014 e s.m.i, le Parti convengono sulla necessità di definire attraverso il presente Accordo, le procedure volte a prevenire e a gestire le azioni di conflitto.

Contestualmente le Parti, in collegamento con quanto sopra, convengono sulla necessità di definire il sistema di sanzioni adottabili allorché non siano osservati i regolamenti, i principi ed i valori contenuti nelle intese sottoscritte.

Periodo di raffreddamento

Il periodo di raffreddamento è l'arco temporale all'interno del quale le Parti che hanno registrato un disaccordo, sospendono ogni effetto della controversia, per attivare le funzioni sindacali ed aziendali superiori al fine di ricercare, attraverso il loro contributo, una soluzione positiva alla vertenza.

Si stabilisce in n° 20 giorni di calendario, il periodo di "raffreddamento" finalizzato alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

La procedura di raffreddamento viene attivata da una delle due Parti (R.S.U. di Stabilimento/Sede o Direzione Aziendale di Stabilimento/Sede) mediante comunicazione scritta da inviare alla Direzione Risorse Umane di Gruppo, alle Segreterie Nazionali di Categoria e all'Associazione Imprenditoriale Territoriale della Sede Legale del Gruppo.

La richiesta di attivazione della procedura deve recare le ragioni che hanno generato la controversia.

All'interno del succitato lasso temporale (decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione di attivazione della procedura in esame) verranno congelate le iniziative conflittuali e verranno convocati i soggetti che a livello locale risultano essere in disaccordo.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo, sentita la disponibilità delle Segreterie Nazionali, convocherà le Parti interessate in modo da poter individuare le azioni più idonee ad una positiva composizione della vertenza in atto.

E' fatta salva la facoltà delle Parti, che intervengono nella procedura, di prorogare di comune accordo il termine dei 20 giorni.

La riunione si svolgerà di norma presso la Sede Confindustria dove risiede la sede legale dell'Azienda.

Nel caso in cui la parte sindacale metta in atto comportamenti che violino il congelamento delle iniziative unilaterali, il complessivo monte ore annuo sindacale, così come definito al capitolo 3 - lettera e) "permessi sindacali" nonché gli ulteriori permessi retribuiti contrattualmente previsti in aggiunta a quelli contemplati dalla Legge 300/70, verranno immediatamente azzerati per un periodo temporale di 12 mesi.

A seguito di quanto sopra, le ore di permesso sindacale si attesteranno unicamente a quanto previsto dalla Legge 300/70.

Se durante un conflitto l'Azienda viola la clausola di salvaguardia, l'intero monte ore annuo dell'unità produttiva sarà incrementato di pari entità per mesi 12.


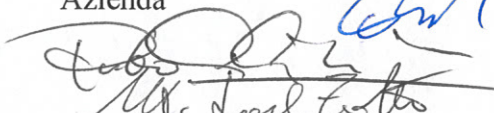
Validità dell'accordo

L'Accordo rimane valido fintantoché non viene presentata formale disdetta ad opera di una delle Parti sottoscriventi (per la Parte Sindacale la disdetta deve essere sottoscritta da tutte le OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo) da formalizzare e comunicare per iscritto.

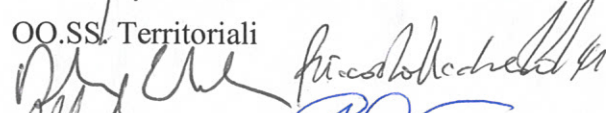


Gli effetti rimarranno in essere per un arco temporale di tre mesi successivi alla data di comunicazione di disdetta.

Letto, firmato e sottoscritto

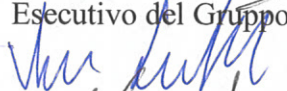
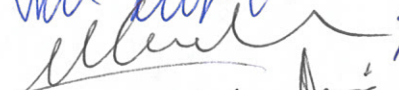
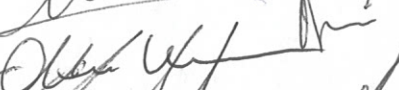

Azienda



Confindustria Vicenza

OO.SS. Territoriali

Esecutivo del Gruppo

OO.SS. Nazionali

