

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il giorno 12 Marzo 2021, in Loreo, presso la sede di CARTIERE DEL POLESINE S.p.A.

tra

La Società CARTIERE DEL POLESINE S.p.a. rappresentata dai Sigg. Roberto Scantamburlo, Federico Scantamburlo, Enrico Scantamburlo con l'assistenza di Confindustria Venezia Area Metropolitana di Venezia e Rovigo nella persona del Dott. Leonardo Beccati

e

le organizzazioni sindacali provinciali FISTel/CISL, SLC/CGIL, UILCOM/UIL, in persona rispettivamente dei Sigg. Mauro Vianello, Matteo Porretti ed Enrico De Giuli, la R.S.U. nelle persone di Andrea Mantovan, Cristian Rossetto e Devid Orlandin

è stato siglato il seguente accordo

Premesso

- che il precedente contratto integrativo aziendale è scaduto in data 31.12.2020.
- che le parti hanno condiviso i nuovi parametri definitivi per la determinazione del premio di risultato valevole per l'anno 2021 - 2022 - 2023.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Informazioni

Le parti concordano sulla necessità di porre in essere tutte le azioni idonee a rafforzare la competitività dell'Azienda, anche attraverso migliori relazioni industriali: in tale ottica la Direzione aziendale fornirà alle OO.SS. e alle R.S.U. informazioni circa le scelte strategiche della Società in rapporto alle esigenze produttive ed alle condizioni del mercato. Inoltre, all'inizio di ogni anno, si terrà un apposito incontro nel corso del quale la Direzione aziendale comunicherà il proprio budget previsionale per l'anno in questione.

Nel caso di fermate produttive non programmate, la Direzione aziendale ne darà preventiva informazione alla R.S.U.

Ferie ed organizzazione del lavoro

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, la Direzione aziendale discuterà la programmazione del calendario di ferie annuali nel corso di incontri da tenersi, salvo casi di obiettivo impedimento, entro il mese di marzo ed il mese di novembre di ogni anno compatibilmente con le esigenze produttive.

Per far fronte a particolari esigenze di carattere organizzativo, previo accordo tra direzione aziendale e lavoratori interessati, potranno essere previsti particolari interventi con l'utilizzo di un numero limitato di lavoratori. In tali casi l'eventuale

periodo di ferie non fruito per tali lavoratori verrà goduto nei mesi di giugno, luglio e settembre.

Fermata collettiva

Ai sensi del vigente CCNL Industria della carta, i 7 giorni complessivi annui di fermata collettiva vengono così individuati: 1° gennaio, Domenica di Pasqua, Lunedì di Pasqua, 1° Maggio, 25 dicembre, 26 dicembre, 24 dicembre mezza giornata e 31 dicembre mezza giornata.

Ambiente di lavoro

Riaffermato l'impegno dell'azienda a mantenere nei luoghi di lavoro il rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel tentativo di contribuire a migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro verranno previsti specifici incontri a cadenza semestrale fra Direzione Aziendale e R.S.U. e Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori.

Premio di risultato

In applicazione di quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali in materia di contrattazione di secondo livello, l'impresa intende far partecipare i propri dipendenti al risultato aziendale, in maniera commisurata al contributo da essi fornito al miglioramento delle condizioni di competitività ed al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Viene pertanto istituito un Premio di Risultato da valere per l'anno 2021 – 2022 - 2023.

Struttura del Premio

Il parametro individuato per la costruzione del Premio di Risultato fa riferimento alla condizione di produttività.

La condizione di produttività si intende realizzata al raggiungimento di un livello minimo di produzione di carta.

L'obiettivo produttività per l'anno 2021 – 2022 - 2023 consiste nel miglioramento dell'indicatore tonnellate prodotte di carta /giorni lavorati superiore a quello realizzato nell'anno 2020 e in seguito nell'anno 2021 - 2022.

Per l'anno 2021 – 2022 - 2023 , ai fini del beneficio della detassazione, l'obiettivo è quello di migliorare il valore delle tn giorno realizzate nell'anno 2020 e 2021 e 2022. Verrà riconosciuto a ciascun lavoratore, un premio così come di seguito definito.

Al raggiungimento di un livello di produttività pari a:

ANNO 2021 – 2022 - 2023

Ton. 2.800 € 1.500,00

Ton. 2.830 € 1.860,00

Ton. 2.860 € 1.960,00

Ton. 2.890	€.	2.060,00
Ton. 2.920	€.	2.260,00
Ton. 2.970	€.	2.410,00
Ton. 3.000	€.	2.560,00
Ton. 3.030	€.	2.760,00

Con bonus al raggiungimento delle t. 3.000 di €. 250,00 extra cadauno.

Nel caso di raggiungimento di valori in TN prodotte intermedi rispetto a quelli indicati nella scaletta di cui sopra l'importo del PDR verrà riproporzionato.

Viene escluso dalla partecipazione al premio di risultato il personale ausiliario; a tale categoria di lavoratori il premio non verrà pertanto erogato.

Al verificarsi della condizione di produttività verrà riconosciuto un premio "atteso" corrispondente al livello di quintali prodotti.

Il Premio "atteso" annuale diviso il numero delle giornate produttive dell'anno determinerà il Premio atteso giornaliero.

Il Premio atteso annuo verrà adeguato in diminuzione in relazione alle giornate di assenza. Le assenze per malattia effettuate nell'arco dell'anno fino ai 10 giorni, non verranno detratte. Inoltre fino a cessata emergenza Covid-19 non verranno detratte ulteriori 20 giorni di assenza.

Ogni giorno di assenza del lavoratore oltre alla franchigia, verrà detratto dal Premio annuo atteso di un importo pari al premio atteso giornaliero.

In considerazione del maggior apporto al conseguimento del parametro produttività al personale che non avrà effettuato nel corso dell'anno assenze, il premio atteso verrà incrementato di un importo pari al 5%.

L'importo complessivo detratto dal premio atteso a ciascun lavoratore per assenze, verrà ripartito proporzionalmente fra tutti i lavoratori in forza che abbiano effettuato assenze inferiori a 10 giorni annui.

Ai fini delle eventuali detrazioni non sono considerate le assenze dovute a infortunio sul lavoro, ferie, licenze matrimoniali, permessi sindacali, assemblee e permessi personali mensili usufruiti ai sensi della L. 104/92, da dipendenti della Cartiera che presentano una menomazione fisica o sensoriale con le caratteristiche della gravità.

Per particolari casi di malattia grave e prolungata, ai fini della partecipazione al premio, sentita la R.S.U., l'azienda si riserva di valutare la computabilità o meno del periodo stesso come presenze.

Clausole generali

Le Parti confermano che il P.d.R. previsto dal presente accordo, per propria natura e funzione, trova fondamento nell'Accordo Interconfederale 10/01/2014.

Considerata la natura del P.d.R., le parti riconoscono che gli importi concordati sono stati definiti in misura omnicomprensiva e pertanto non sono ulteriormente

computabili ai fini della determinazione di alcun istituto legale e/o contrattuale diretto, indiretto e differito. Ciò ai fini e per gli effetti della legge 29/07/96 n. 402.

Le Parti si danno atto che, in considerazione della natura del premio e delle sue variabilità e non determinabilità a priori, la relativa disciplina risulta stipulata in conformità con quanto contenuto nell'accordo interconfederale 10/01/2014 e art. 51 del D.Lgs. n. 81/15. Il premio di risultato è per sua natura variabile non determinabile a priori e non darà luogo ad alcun consolidamento nel periodo di validità.

Per le stesse caratteristiche tale premio rientra nell'attuale regime di detassazione fiscale ai sensi dell'art 1 commi da 182 a 191 della Legge n. 208/2105 e del decreto interministeriale del 25/03/2016.

Il presente accordo verrà depositato telematicamente tramite il portale Clic Lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, entro 30 gg dalla data di sottoscrizione.

Gli importi del premio sono stati definiti in misura omnicomprensiva annua e pertanto non sono computabili ai fini della determinazione di alcun istituto legale e/o contrattuale diretto e/o indiretto, in quanto ricomprendono nel loro ammontare tutte le relative incidenze, né saranno utili ai fini del calcolo del T.F.R., secondo l'esplicito riferimento della Legge n. 297/82 alla volontà delle Parti. Tutto ciò ai fini e per gli effetti dell'art. 3 della Legge n. 402 del 29/07/96.

Clausole relative al premio di partecipazione

WELFARE

Viene riconosciuta a favore dei dipendenti che ne facciano esplicita richiesta la facoltà di convertire in Welfare aziendale, in parte, gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, fino ad un valore massimo di 258,23 euro (in Buoni spesa e buoni carburante).

Decorrenza e durata

Il presente accordo rimarrà in vigore sino al 31/12/2023.

Letto, confermato e sottoscritto.

CARTIERE DEL POLESINE SPA

FISTEL/CISL

SLC/CGIL

UILCOM/UIL

CONFINDUSTRIA VENEZIA

R.S.U.

Area Metropolitana
di Venezia e Rovigo