

Vicenza, 15 aprile 2011

VERBALE DI ACCORDO

Tra

Burgo Group SpA, assistita dall'Associazione degli Industriali della Provincia di Vicenza

e

Le Organizzazioni Nazionali e Territoriali di Categoria e l'esecutivo Sindacale di Burgo Group

PREMESSA

Il comparto cartario internazionale continua a registrare ricorrenti cambiamenti strutturali che passano attraverso: processi di consolidamento (ultimo in ordine di tempo UPM Myllykoski), downgrading e riduzione di capacità produttiva (dal 2007 ad oggi nel segmento delle carte grafiche si è assistito ad un taglio di circa 3,7 Mln Tons in Western Europe e 3,3 in America). Per contro la capacità produttiva in Asia è cresciuta di 2,8 Mln Tons e rappresenta sempre più una minaccia a causa dell'aggressività profusa sui mercati.

Gli insufficienti tassi di crescita dei Paesi che rappresentano i nostri mercati di riferimento, il crescente impatto dell'elettronica e dei diversi stili di vita dei consumatori, contribuiscono ad accrescere incertezza e concorrenzialità di un mercato in palese contrazione. A tali difficoltà si somma, per chi opera nel nostro Paese, un differenziale negativo originato dai costi dell'energia e dall'assenza di materie prime.

In tale contesto le Parti hanno inteso procedere alla stipula di un accordo di secondo livello, individuando nuovi obiettivi volti al miglioramento della competitività e dei costi dell'impresa, in linea con i nostri competitors.

Le parti, nel riconfermare un sistema di relazioni che vede la propria espressione anche nel livello negoziale a livello di singola unità, attribuiscono a questo accordo, la necessaria prospettiva strategica di un confronto a livello di Gruppo capace di influenzare positivamente gli andamenti di Burgo Group.

Azienda e Organizzazioni Sindacali, pur giudicando positivamente i risultati consuntivati dal PDR precedente (accordo 1 luglio 2009) hanno convenuto di identificare un nuovo schema di accordo di seguito definito, come modello da attuare in linea con gli obiettivi di crescita e le esigenze di redditività. Tale accordo è da intendersi in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL (parte prima, norme generali artt. 1 e 15) e da quanto definito dall'accordo sulle Relazioni Industriali di Gruppo del 3 marzo 2009.

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI

Il presente Premio di risultato, di seguito descritto, si compone di 4 parti fondamentali:

- a) Indicatore economico – mol gestionale Italia comune per Sedi e Stabilimenti.
- b) Indicatori industriali
- c) Indicatori per le Sedi Amministrative di Altavilla Vicentina, San Mauro Torinese, Direzionali Milano, Burgo Distribuzione e Filiali relative, Burgo Energia.
- d) Fattore sicurezza comune a tutte le unità organizzative / produttive

A) indicatore economico - MOL gestionale Italia

Tale indicatore identifica lo “stato di salute” dell’impresa e nello stesso tempo rappresenta uno degli obiettivi principali dell’azienda per il prossimo triennio. L’ obiettivo è comune sia per le Sedi che per gli stabilimenti mentre è diverso il riconoscimento economico previsto in caso di raggiungimento dell’ obiettivo (per le sedi tale indicatore ha un peso % maggiore).

Per quanto attiene a tali dati e alla loro comunicazione, si rimanda al capitolo “vincolo di riservatezza”, che costituisce parte integrante della presente intesa. Per M.O.L. (Margine Operativo Lordo) gestionale deve intendersi la differenza fra i ricavi netti della gestione e i relativi costi (al lordo degli ammortamenti - oneri finanziari - oneri fiscali) all’interno del perimetro organizzativo definito, ovvero la sommatoria dei risultati degli stabilimenti italiani, di Burgo Energia e Burgo Distribuzione.

Al raggiungimento dell’obiettivo indicato si darà luogo al relativo riconoscimento economico, secondo le modalità di seguito indicate.

	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
obiettivo Mil/€	100	105	110

valore riconosciuto per gli stabilimenti	€ 100	200	400
valore riconosciuto per le Sedi	€ 150	300	500

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'M.R.', 'B.S.', 'M.L.', 'M.2', and 'B.S.']

Variazioni della grammatura pari a +/- 2.% fino ad 80 grammi e +/- 3% oltre gli 80 grammi, su base annua nel rispetto della grammatura media dell'anno precedente, daranno effetto ad un ri-proporzionamento in aumento o in diminuzione del risultato delle tonnellate prodotte dallo stabilimento. Il raggiungimento degli obiettivi darà luogo al riconoscimento di un importo economico secondo le modalità riportate.

100 € lordi	150 € lordi	250 € lordi
minimo	medio	massimo

Legenda formula: gli item sono espressi in giorni (o sottomultipli);
Ferie programmate a budget (Causale A01); Festività (Causale A02); Mancanza ordini (Causale A03); Interruzione ciclo continuo/fine settimana (Causale A05)

b 2) RIDUZIONE SCARTI DI STABILIMENTO

Per **Scarto Totale di stabilimento** si intende la differenza tra la produzione al "pope" ed il versato a magazzino. L'indice viene **espresso in misura percentuale** e la sua adozione ha lo scopo di focalizzare maggiormente l'azione e l'attenzione dello stabilimento nel suo complesso sul problema dello scarto. Tale obiettivo è in linea con la necessità di: miglioramento dei volumi di produzione, contenimento dei costi ed è in grado di influenzare positivamente il risultato economico.

Stabilimenti	OBIETTIVI PDR			fattore correttivo su cons 2010
	MIN	MED	MAX	
DUINO	18,55	18,05	17,55	-0,5; -1; -1,5
VERZUOLO	11,30	11,05	10,80	-0,25; .0,5; -0,75
VILLORBA	10,84	10,59	10,34	-0,25; .0,5; -0,75
MANTOVA	11,72	11,47	11,22	-0,25; .0,5; -0,75
AVEZZANO	30,05	29,05	28,05	-1; -2; -3
SAREGO	13,55	13,30	13,05	-0,25; .0,5; -0,75
SORA	-31,56	-30,56	-29,56	-1; -2; -3
LUGO	24,19	23,69	23,19	-0,25; .0,5; -0,75
TOSCOLANO	15,40	15,15	14,90	-0,25; .0,5; -0,75
VALCHIAMPO	13,08	12,83	12,58	-0,25; .0,5; -0,75
TREVISO	4,68	4,58	4,48	-0,1; -0,2; -0,3
TOLMEZZO	8,71	8,46	8,21	-0,25; .0,5; -0,75

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'RAPZ', 'L. R.', and 'L. R.']

Il raggiungimento degli obiettivi darà luogo al relativo riconoscimento secondo le modalità di seguito riportate.

100 € lordi	150 € lordi	250 € lordi
----------------	----------------	----------------

minimo	medio	massimo
--------	-------	---------

b 3) K.E. INDICE DI QUALITÀ

Il mantenimento di tale indice valorizza l'importanza del concetto di qualità e miglioramento del servizio nei confronti del cliente finale. L'indice **Ke** riconosce il valore pagato a fronte di un reclamo tecnicamente accettato, sul totale della carta spedita, definendo conseguentemente di quanto aumentano i costi a causa del reclamato. Tale parametro viene così calcolato: parametro ke (indice economico espresso in euro) = (euro rimborsate + reso) / (tonn. Spedite). Vengono considerate come causa del protesto imputabile allo stabilimento, tutte le causali fino alla spedizione del prodotto nei modi e nei tempi prestabiliti nell'ordine stesso. Sono peraltro escluse da tale computo tutte quelle causali imputabili a eventi di tipo "commerciale" e/o danni da trasporto. I target di seguito indicati per ogni singola unità produttiva rappresentano il valore obiettivo identificato; conseguentemente il riconoscimento economico scatterà sulla base del raggiungimento degli obiettivi riportati nella sottostante tabella.

STABILIMENTO	obiettivo
AVEZZANO	3,8
CHIAMPO	0,9
DUINO	4,8
LUGO	5
MANTOVA	1
SAREGO	2,5
SORA	4
TOLMEZZO	1,7
TOSCOLANO	1,4
TREVISO	1,2
VERZUOLO	1,3
VILLORBA	1

ragg. obiettivo = euro 150 lordi

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like 'SAR', 'G. B.', 'Bos', 'Trevise', and '5']

**C) SEDI AMMINISTRATIVE: ALTAVILLA VICENTINA, BURGO
DISTRIBUZIONE, DIREZIONALI MILANO, SAN MAURO TORINESE,
BURGO ENERGIA.**

Per quanto attiene alle sedi amministrative gli indici identificati, oltre all'indicatore di Mol di Gruppo sono:

1. volumi di produzione
2. gestione residuo pro capite ferie e rol ed ex festività

c 1) VOLUMI di produzione

La scelta di identificare il volume di produzione della carta come indicatore per le sedi amministrative, risponde alla logica di legare le persone coinvolte all'andamento aziendale.

In un momento di particolari tensioni di mercato, il ruolo del servizio al cliente, inteso in tutte le possibili fattispecie che spaziano dall'attività di "ciclo attivo": ricerca, rapporto, servizio con il cliente, al processo di "ciclo passivo e supporto": fatturazione, incassi, pagamento fornitori, risultano fondamentali per il supporto e la continuità dell'azione industriale.

Tutte queste attività si consolidano in un livello di attenzione per il cliente e per il proprio lavoro. Nella tabella di seguito indicata sono riportati gli obiettivi al cui raggiungimento verrà erogato il premio. I dati indicati includono la produzione di Ardennes carta e le carte commercializzate.

VOLUMI DI VENDITA tons (Italia + commercializzate + B. Ardennes)	minimo	medio	massimo
	2.655.80 0	2.710.00 0	2.764.20 0
euro previsti	100	200	350

c 2) GESTIONE RESIDUO MEDIO PRO CAPITE DELLE FERIE, ROL, EX FESTIVITA'.

I valori sono espressi in ore. In funzione del residuo a fine anno di ferie, rol ed ex festività pro capite rispetto agli obiettivi riportati dalla tabella sotto indicata e valevole per l'anno 2011, si darà luogo al riconoscimento del premio collegato. Il calcolo della media verrà realizzato sottraendo il 5% delle persone con maggior residuo presenti nella complessità delle sedi. Per gli anni successivi l'azienda comunicherà i nuovi valori obiettivo. Sarà comunque cura dell'Azienda porre in atto le azioni necessarie per la fruizione dei residui.

ore residue medie pro capite a livello di stabilimento/sede		valore premio
da	a	euro lordi
0	4	400
>4	7	250
>7	10	150

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'R', 'M', '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']

D) Fattore Sicurezza

L'impegno in tema della sicurezza / prevenzione del lavoro rimane, per l'impresa e le parti firmatarie della presente intesa, uno dei capisaldi irrinunciabili nella gestione del rapporto di lavoro. Tale indicatore è valido sia per le Unità produttive che per le Sedi .

Alla luce dei positivi risultati consuntivati, che, grazie all'impegno di tutte le parti coinvolte (azienda, preposti, organizzazioni sindacali, RLS, maestranze), si è registrato un miglioramento significativo dell'indice di frequenza del Gruppo negli anni e pertanto le Parti convengono di reiterare e ulteriormente valorizzare quanto specificamente previsto nel capitolo "FATTORE SICUREZZA SUL LAVORO" dell'accordo relativo al pdr precedente. Come è noto, l'indice di frequenza esprime il n° di eventi infortunistici accorsi a fronte di un determinato volume di ore lavorate.

$$\frac{\text{N° INFORTUNI}}{\text{ORE LAVORATE}} \times 1000000$$

In corrispondenza del livello dell'indice di frequenza dell'anno precedente si determinerà un valore di riferimento:

IF	> 60	da 50 a 60 incluso	da 40 a 50 incluso	da 30 a 40 incluso	da 20 a 30 incluso	<20
VALORE	-1	0	1	2	3	4

variazione dell'indice di frequenza rispetto all'anno precedente

IF	> 60	da 30 a 60% incluso	da 0 a 30% incluso	da 0 a -7,5% incluso	da -7,5 a -15% incluso	da -15 a -30% incluso	<-30%
VALORE	-7	-5	-3	1	2	3	4

i valori relativi a questi 2 parametri verranno sommati algebricamente per determinare il livello corrispondente:

LIVELLO	5	4	3	2	1
INFORTUNI	> 5	da 3 a 4	da 2 a 0	da -1 a -2	<-3

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Boris', 'Lorenzo', and 'U. 7'.]

La comunicazione dei dati avverrà in linea con quanto previsto per gli altri parametri componenti tale accordo. In caso di raggiungimento dei diversi livelli verranno corrisposte le seguenti somme su base annua:

livello 5	=	euro 150 lordi
livello 4	=	euro 120 lordi
livello 3	=	euro 100 lordi
livello 1 e 2	=	nulla verrà corrisposto

Le realtà che confermeranno un indice di frequenza al di sotto del valore 10 nell'anno successivo, vedranno incrementata del 20% la quota spettante.

Tale quota verrà incrementata di un ulteriore 20% in caso di contestuale risultato dell'indice di gravità ((n° di giorni di infortunio/ore lavorate) x 1000) al di sotto di **0,8**.

Tale indicatore sarà misurato per singola unità organizzativa.

Indicatore gestionale di eff. Organizzativa: utilizzo spettanze individuali in caso di fermata

L'adozione di comportamenti organizzativi più efficienti influisce sul miglioramento della produttività, sul migliore utilizzo delle risorse umane ed integrano quanto già previsto a tale titolo nell'ambito del CCNL di categoria. Parametri come quelli legati alla gestione delle spettanze individuali contribuiscono alla flessibilizzazione della organizzazione del lavoro, ad una efficace gestione delle spettanze individuali (ferie, rol, ex festività), al mantenimento del livello salariale individuale, alla diminuzione degli oneri finanziari dell'impresa.

Per i **solì stabilimenti**, in caso di utilizzo di tale flessibilità a seguito di una o più fermate degli impianti in qualsiasi momento nel corso dell'anno, verrà corrisposto il premio sotto indicato allo stabilimento che ratificherà con accordo, esclusivamente entro maggio 2011 e valevole per i 3 anni di vigenza del presente accordo la gestione da parte dell'azienda di un numero di giornate di ferie/rol/ex festività come sotto indicato:

dieci giorni = 200 euro lordi

Nel caso in cui l'Azienda, ad avvenuta ratifica, non avesse la necessità nel corso dell'anno di utilizzare nessuna delle giornate così come sopra concordate, si darà luogo al riconoscimento del 50% del valore. Il numero di giorni indicati è da intendersi a livello individuale. Da tale computo sono escluse le 2/3 settimane di "fermata estiva" e/o ferie scaglionate.

MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Il premio di risultato, è riparametrato al livello C1, e farà riferimento all'inquadramento del dipendente al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il premio verrà corrisposto a consuntivo, in un'unica soluzione, con la retribuzione del mese di maggio di ogni anno, sulla scorta dei risultati consuntivati.

Verrà riconosciuto al solo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e sarà erogato al solo personale in servizio durante l'intero anno di riferimento e ancora in forza al momento dell'erogazione, fermo restando le modalità previste a livello di singolo stabilimento in materia di "salario di ingresso". Al solo personale pensionato alla data del 31 dicembre, verrà riconosciuta in anticipo rispetto alla scadenza del mese di maggio, una quota del premio pari ai risultati effettivamente noti e consuntivati nell'unità di appartenenza. L'importo del premio sarà ridotto in funzione delle ore di mancata presenza/prestazione come da tabella sotto indicata:.

ore assenza	decurtazione per ora di assenza
fino a 80	=
da 81 a 160	-1,875%
da 161 a 240	-3,125%
oltre 241	-4,375%

Le percentuali di cui sopra vengono incrementate del 30% a partire dal 3° certificato di malattia e del 50% a partire dal 6° certificato di malattia. Chi nell'anno non avrà ore di assenza sulla base dei principi del presente punto si vedrà riconosciuta la somma aggiuntiva di **100 euro lordi**.

Non decurteranno il premio le seguenti casistiche:

- ferie rol ed ex festività
- permessi retribuiti contrattuali ed assemblee retribuite
- legge 104 e legge 53
- permessi di studio retribuiti
- astensione obbligatoria per maternità
- infortuni sul lavoro riconosciuti con prognosi iniziale superiore a tre giorni intervenuti all'interno di stabilimento/sede
- cassa integrazione ordinaria
- donazione sangue
- ospedalizzazione
- malattie superiori ai 75 giorni di prognosi continuativi
- congedo matrimoniale

L'importo del premio è onnicomprensivo di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta, e differita. Non è altresì utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

COMUNICAZIONE PERIODICA OBIETTIVI E MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO

I valori obiettivo riportati per i punti A); b1); b2); b3); c1); c2) sono validi esclusivamente per l'anno 2011 e sono stati calcolati sulla base del consuntivo 2010. Per i periodi successivi l'Azienda comunicherà nel mese di febbraio i nuovi obiettivi per l'anno di riferimento, sulla base dei risultati ottenuti e delle previsioni per l'anno. Resteranno peraltro immutati i corrispettivi economici lordi previsti per l'intero periodo triennale di vigenza del presente accordo (2011 - 2013). La corresponsione del premio avverrà sulla base del raggiungimento dei valori della

[Area contenente numerose firme e iniziali manoscritte in nero.]

tabella min med max, calcolati sulla base del consuntivo dei rispettivi anni di vigenza del premio (per b3 obiettivo unico).

Per valori intermedi tra minimo - medio - massimo si userà una scala proporzionale (salvo per l'obiettivo c2)

Per valori inferiori alla soglia minima non verrà corrisposto alcun premio.

Per valori superiori all'obiettivo massimo non verrà riconosciuto alcun premio aggiuntivo.

ARMONIZZAZIONE

Tale accordo sul premio di risultato aziendale, annulla e sostituisce le precedenti intese di pari oggetto presenti nel Gruppo. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 15 parte prima - norme generali del vigente CCNL, i diversi preesistenti premi aziendali nonché gli altri istituti retributivi rimangono fissati nelle quantità e nelle modalità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

VERIFICHE

Il momento di informazione svolto a livello di singola unità, definita su base mensile per gli indici industriali e gestionali, rappresenta un momento di confronto nell'ambito delle corrette relazioni sindacali. L'informazione e la discussione sugli andamenti deve poter essere stimolo al miglioramento, al recupero delle eventuali derive, al consolidamento dei risultati, alla segnalazione di linee di intervento e di ipotesi di soluzione. A livello di Esecutivo di Gruppo, trimestralmente si informeranno le Organizzazioni Sindacali dell'andamento relativo alle singole unità e al mol Italia. Periodicamente le Parti si incontreranno per un'analisi sugli andamenti stessi.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

In caso di eventi straordinari quali, ad esempio: cessione di attività, chiusura di reparti e/o linee produttive, trasformazione del sistema di lavoro di una linea di produzione da ciclo discontinuo a ciclo continuo (e viceversa), attivazione/riattivazione di nuove linee produttive, gli obiettivi relativi al singolo stabilimento, e di converso al Gruppo, saranno aggiornati eventualmente tenendo conto delle relative modifiche.

VINCOLO DI RISERVATEZZA

Come più volte rilevato, la natura del presente premio ha portato alla adozione di obiettivi e valori che risultano "sensibili" per la vita dell'impresa, con particolare riferimento ai dati di natura produttiva - economica - finanziaria.

A tale proposito è fatto obbligo agli utenti del presente accordo rispettare il vincolo di discrezionalità e riservatezza interna relativamente ai dati riportati o successivamente comunicati.

VIGENZA DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio sarà erogato nel triennio 2012 - 2014 e sarà determinato sulla base degli andamenti degli anni 2011 - 2013.

Le parti si danno atto che il premio, in quanto correlato a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, e la cui determinazione è collegata a parametri di variabilità, ha le caratteristiche per beneficiare sia della decontribuzione che della detassazione previste dalle vigenti normative di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

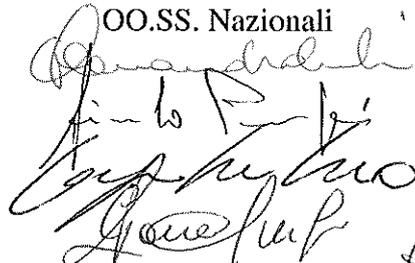
Per l'Azienda



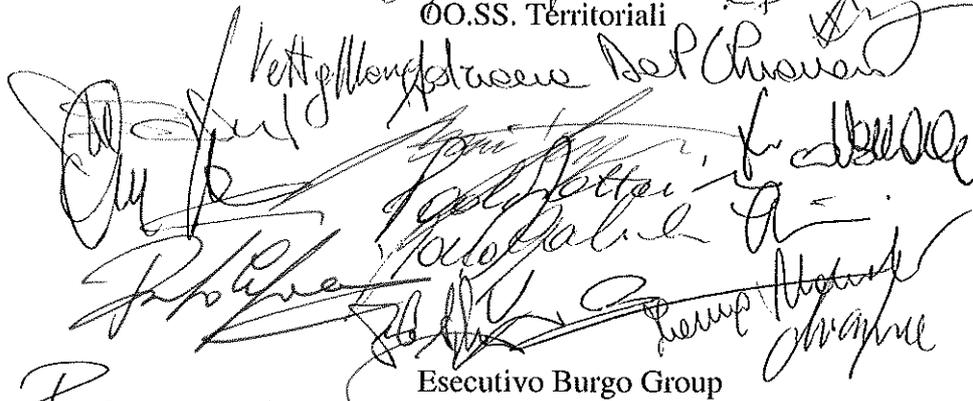
Associazione Industriali Vi.



OO.SS. Nazionali



OO.SS. Territoriali



Esecutivo Burgo Group

