

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 luglio 2016 presso la sede dell'Azienda,

tra

Smurfit Kappa Italia S.p.a., unità operativa di Camposanto (Mo) rappresentata dal Sig. Donati Moreno

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria della ditta medesima nelle persone di Balestrieri Nicola, Carotenuto Giuseppe, Casti Paolo, Cesarano Teresa e Lendo Francesco, assistita dalla SLC-CGIL provinciale nella persona di Giulia Casamassima e FISTEL-CISL provinciale nella persona di Edmund Agbetor

si è convenuto quanto segue:

Relazioni industriali-organizzazione del lavoro

L'azienda, nel confermare gli incontri trimestrali informativi e di confronto con la RSU previsti dal precedente contratto, conferma che eventuali modifiche della organizzazione del lavoro o degli orari di lavoro per singoli reparti, uffici o mansioni saranno oggetto di esame e comunicazione preventiva alla RSU, sulla base di quanto previsto dal CCNL.

Si conferma la prassi attualmente in uso pertanto si potranno svolgere ulteriori incontri su richiesta di una delle parti.

Ambiente, Salute e Sicurezza

L'azienda, compatibilmente con le esigenze produttive e la disponibilità di personale, punterà ad una eguale distribuzione nei turni degli addetti alle squadre di Pronto Soccorso e Antincendio.

L'azienda distribuirà entro fine 2016 il nuovo abbigliamento previsto per tutti i lavoratori del Gruppo Smurfit Kappa, secondo le nuove regole che saranno definite dal Gruppo e sulle quali l'azienda fornirà opportuna informazione.

Per motivi di sicurezza, l'azienda doterà di telefono il carrellista che opera nel turno notte.

Permessi per visite specialistiche

Le Parti concordano di incrementare il monte ore annuo di permessi retribuiti per visite specialistiche da 150 a 200 ore ricomprendendo esami del sangue e visite odontoiatriche. Quanto sopra sarà attuato in via sperimentale il primo anno al fine di verificare eventuali squilibri di utilizzo.

Le ore non fruita non potranno essere riportate nell'anno successivo.

Per ogni visita specialistica potranno essere fruita fino a 3 ore.

Diritti sindacali

Le Parti concordano di incrementare il monte ore annuo di permessi per la RSU previsto dal CCNL portandolo a 200 ore, più 24 ore per esigenze formative sindacali certificate. Non saranno accettate deroghe al suddetto monte ore.

L'azienda conferma la disponibilità della sala assemblee sindacali anche ad uso ufficio per la RSU, con possibilità di utilizzo del telefono fisso e mobiletto con chiave.

Indennità di disponibilità

Viene confermata l'erogazione di una somma denominata **Indennità di Disponibilità** a fronte della flessibilità e disponibilità prestate dagli operai di produzione e manutenzione al fine di far fronte alle esigenze di flessibilità richieste dal mercato e alla manutenzione straordinaria degli impianti.

La suddetta indennità viene incrementata a € 4,00 lordi all'ora (riparametrato alla cat. C1) e viene riconosciuta, in aggiunta alle maggiorazioni già previste dal Ccnl, per ogni ora di straordinario diurno, notturno e festivo prestato.

Tale importo è omnicomprendivo delle incidenze sugli istituti legali e contrattuali e non avrà incidenza sul Tfr.

Il nuovo importo sarà applicato a partire dal cedolino paga di agosto 2016 con effetto retroattivo da gennaio 2016.

Welfare aziendale

Al fine di contribuire al sostegno del potere d'acquisto dei dipendenti e dei loro nuclei familiari, a partire dall'anno 2016, l'azienda riconosce in alternativa fra loro :

Bonus per spese di istruzione pari a 120,00 € annui per ogni figlio, su presentazione di giustificativo, a titolo di rimborso spese relative a:

- Iscrizione e rette per frequenza asili-nido
- Borse di studio/sussidi/rimborsi per iscrizione e/o frequenza di scuole Primaria, Secondaria I e II grado, Università, Scuole di dottorato e specializzazione, Conservatorio, Master I e II livello
- Acquisto libri di testo scolastici e buoni mensa
- Attività di pre-scuola e doposcuola
- Iscrizione a colonie climatiche, campus estivi e corsi di lingua
- Acquisto grembiule, zaino, cartella, astuccio, cancelleria e materiale scolastico vario (questa voce concorre ordinariamente a formare il reddito del lavoratore dipendente)

Bonus per rimborso spese assistenza a familiari conviventi anziani (75 anni compiuti) o non autosufficienti (risultante da certificazione medica) pari a 120,00 € annui su presentazione di giustificativo.

Bonus per rimborso visite mediche specialistiche effettuate dal dipendente pari a 70,00 € annui su presentazione di giustificativo (questa voce concorre ordinariamente a formare il reddito del lavoratore dipendente).

PREMIO DI RISULTATO

Viene confermato per gli anni 2016-2017-2018 l'istituzione di un Premio di Risultato correlato al miglioramento della redditività e dell'efficienza aziendale.

Il monte premio massimo raggiungibile sarà determinato dall'indice economico Ebitda conseguito a fine anno.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 commi 1 e 2 del Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del premio di risultato e l'individuazione dei valori incrementali, le parti concordano che l'aumento di redditività, in base al quale si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1 comma 182 della L. 208/15, si raggiungerà all'incremento del parametro dell'Ebitda rispetto alla media dell'ultimo triennio, pari al valore di 4,09%. Il suddetto valore sarà quello di riferimento per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

Le parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti dall'art.1 commi 182 ss. della L.28 dicembre 2015, n. 208, e dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di detassabilità.

La “% Ebitda” è calcolata come percentuale di risultato economico/fatturato.

% Ebitda		Monte Premio
da	a	€
0	3	0
3,01	6	1550,00
6,01	7	1650,00
7,01	8	1750,00
8,01	9	1900,00
>= 9,01		2100,00
Goal		+ max 15% del premio raggiunto

All'interno di ogni scaglione il monte premio rimane invariato rispetto al valore di Ebitda raggiunto.

Esempio: Ebitda 7% : monte premio € 1650,00
Ebitda 7,5% : monte premio € 1750,00

Al monte premio determinato dall'Ebitda saranno legati i seguenti correttivi :

Correttivo	Peso	Unità di Misura del Correttivo	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Produttività Ondulatore	30%	ML/h	Min 9.600 Max 10.400	Min 9.600 Max 10.400	Min 9.600 Max 10.400
Produttività Scatolificio	30%	Colpi/h	Min 3.100 Max 3.500	Min 3.100 Max 3.500	Min 3.100 Max 3.500

Scarto	20%	%	Min 11,3 Max 10,0	Min 11,3 Max 10,0	Min 11,3 Max 10,0
Qualità	20%	%	Min 2,30 Max 1,85	Min 2,30 Max 1,85	Min 2,30 Max 1,85
	100%				
+ Goal	Max 15%				

La Produttività Ondulatore indica i metri lineari/ora progressivi prodotti dall'ondulatore. L'ora si intende comprensiva del tempo di produzione e dei fermi macchina(ore apertura macchina).

La Produttività Scatolificio indica la media ponderata dei colpi/ora prodotti da tutte le linee dello scatolificio. L'ora si intende comprensiva del tempo di avviamento, produzione e dei fermi macchina (ore apertura macchina)

Lo Scarto è calcolato come percentuale del macero prodotto sulla materia prima utilizzata (carta, amido e fogli acquistati).

La Qualità è calcolato come percentuale delle note di credito emesse per merce difettosa sul fatturato (sono escluse le note di credito emesse per motivi amministrativi, per non-conformità generate dai fornitori esterni di prodotto finito e per resi avvenuti a seguito di autorizzazione a produrre firmata dal responsabile).

La percentuale raggiunta dai correttivi viene così calcolata:

Es. produttività ondulatore raggiunta : 10.300 ml/h

$$10.300-9600 = 700 \text{ (obiettivo raggiunto - obiettivo minimo)}$$

$$10400-9.600 = 800 \text{ (obiettivo massimo - obiettivo minimo)}$$

$$\frac{700}{800} \times 100 = 87,5\% \text{ Percentuale raggiungimento obiettivo}$$

Nel caso in cui uno o più correttivi superasse l'obiettivo massimo stabilito, la quota di premio relativa al suddetto correttivo sarà incrementata della quota eccedente il 100% di raggiungimento obiettivo.

Esempio :	Obiettivo massimo ondulatore	10.400
	Produttività ondulatore raggiunta	10.500
	% raggiungimento obiettivo	112,5%
	<u>Quota premio ondulatore</u>	<u>506,25 (€450 x 112,50%)</u>

Goal

Al fine di sensibilizzare i dipendenti sull'incidenza dell'assenteismo per malattia nell'organizzazione aziendale, premiare la presenza e contenere il micro-assenteismo, viene confermato per gli anni 2016-2017-2018 il Goal legato alla riduzione del tasso di assenteismo aziendale per malattia.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 commi 1 e 2 del Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione dei parametri del premio di risultato e l'individuazione dei valori incrementali, le parti concordano che la riduzione del tasso di assenteismo aziendale, in base al quale si raggiungono i requisiti utili per accedere alle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1 comma 182 della L. 208/15, si raggiungerà alla diminuzione del 3% del tasso di assenteismo aziendale rispetto alla media dell'ultimo triennio (5,1%), quindi al raggiungimento

del valore pari o inferiore a 4,9%. Il suddetto valore sarà quello di riferimento per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

Le parti si danno atto che il premio di risultato così determinato risponde ai requisiti richiesti dall'art.1 commi 182 ss. della L.28 dicembre 2015, n. 208, e dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 in materia di detassabilità.

Il Goal verrà erogato ad-personam, in aggiunta al premio di risultato, secondo le ore di malattia individuali effettuate nell'anno, con esclusione dei giorni di ricovero ospedaliero e gesso, terapie salvavita e patologie invalidanti certificate, secondo il seguente schema :

Ore malattia annue		% di erogazione del Goal
da	a	
0	0	15 %
1	40	12 %
41	80	10%
81	120	8%
>121		0%

Esempio: con 0 ore di malattia all'anno : goal 15%
con 50 ore di malattia all'anno: goal 10%

Erogazione del premio

Si conviene che il premio di risultato, complessivamente considerato come sopra dettagliato, deve essere considerato variabile, ovvero legato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di miglioramento.

Il premio di risultato sarà erogato in misura uguale per tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (tempo determinato e indeterminato).

L'erogazione del premio avverrà con il pagamento della mensilità di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

I lavoratori neo-assunti che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno percepiranno il premio in proporzione ai mesi di effettivo lavoro, se avranno prestato la loro attività per almeno 2 mesi, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per tutti i lavoratori (con almeno 2 mesi di anzianità di servizio) che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno il premio di risultato verrà erogato nel mese di Gennaio dell'anno successivo (sulla base del premio raggiunto al 31 dicembre) calcolato in dodicesimi, in proporzione ai mesi di effettivo lavoro, intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il premio di risultato deve considerarsi comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti derivanti da legge e/o da contratto e non avrà incidenza sul TFR.

Verifica dei risultati

Le Parti firmatarie del presente accordo aziendale, in occasione degli incontri trimestrali, verificheranno l'andamento dei correttivi e dei parametri assunti sulla base dei dati forniti mensilmente dall'azienda.

Qualora si verificasse una sostanziale modifica dell'organizzazione del lavoro e/o a fronte di investimenti volti al miglioramento della produttività/qualità le Parti si incontreranno per valutarne gli effetti sul premio di risultato e rivedere i parametri minimi e massimi dei correttivi.

L'azienda si rende disponibile dopo il primo anno ad una verifica dei parametri minimi e massimi concordati, indipendentemente dai risultati raggiunti.

Scadenza

Il presente accordo avrà validità dal 01/01/2016 al 31/12/2018.

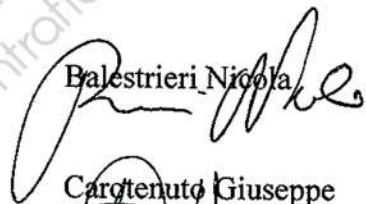
Per quanto non trattato o modificato nel presente verbale di accordo si conferma quanto concordato nei precedenti accordi integrativi aziendali.

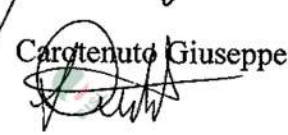
Letto, confermato e sottoscritto

p. Smurfit Kappa Italia S.p.a.

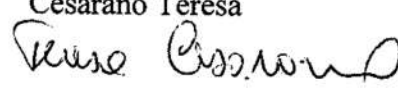
Moreno Donati


p. la RSU

Balestrieri Nicola


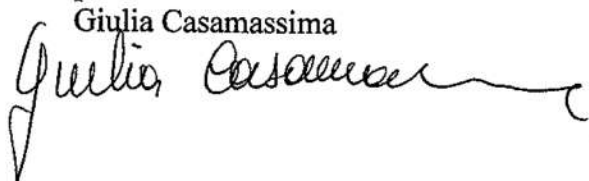
Carotenuto Giuseppe


Casti Paolo


Cesarano Teresa


Lendo Francesco


p. la SLC-CGIL

Giulia Casamassima


p. la FISTEL-CISL

Edmund Agbetor
