

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno -3 febbraio 2022 si sono incontrati presso gli uffici della TWS di Tivoli:

- la Direzione Aziendale rappresentata dal Direttore di Stabilimento, ing. Francesco Di Nola, ed il Sr. HR Manager dello stabilimento di Tivoli, ing. Valerio Cacioni
- la RSU dello stabilimento di Tivoli rappresentata da:
 - o per la FILCTEM CGIL: Alessandro Tozzi, Luca Gnocchi, Simone Di Braccio, Gian Piero Di Paolo, Paolo Iori, Mario Clementi,
 - o per la UGL CHIMICI: Antonio D'Angeli, Vasco Grisci.

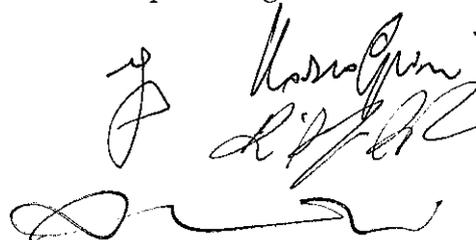
Premesso che:

- Le Parti ritengono necessario valorizzare un sistema di relazioni industriali basato sulla condivisione degli obiettivi e su un confronto costruttivo teso al pragmatismo ed alla concretezza, tale da creare le premesse per scelte consapevoli e condivise volte alla gestione efficace delle problematiche emergenti al fine di individuare le migliori soluzioni in ottica di efficienza, produttività e sviluppo dello stabilimento di Tivoli
- La profittabilità del sito, già fortemente influenzata dalla localizzazione in un Paese ad elevati costi di gestione, risente e risentirà nel prossimo futuro delle dinamiche di crescita del costo dell'energia e delle materie prime. Tale contesto richiede una necessaria focalizzazione sulla ricerca delle soluzioni finalizzate a recuperare la competitività del Plant attraverso progetti di efficienza, incremento di produttività e miglioramento della qualità;
- In questa logica le Parti si sono più volte incontrate per condividere proposte ed analizzare tecnicamente ed organizzativamente un quadro di interventi organici e finalizzati a bilanciare il raggiungimento dei predetti risultati di efficienza, produttività e qualità con la valorizzazione delle proprie persone che rappresentano l'asset principale per affrontare le sfide ed i cambiamenti in atto in una logica di breve, medio e lungo periodo;
- L'Azienda ha presentato un piano di interventi organizzativi che prevedono la focalizzazione del proprio personale su attività a valore aggiunto e la conseguente esternalizzazione, in ottica di efficienza, delle attività accessorie.
- Le Parti si sono confrontate in merito alle migliori soluzioni per coinvolgere e motivare i lavoratori per un miglioramento continuo della produttività e della qualità della produzione di Tivoli attraverso il contributo professionale individuale e collettivo. I tavoli tecnici attivati in tal senso hanno rappresentato il luogo atto ad individuare opportunità di miglioramento da consolidarsi nella contrattazione sindacale;
- Un importante volano rispetto al coinvolgimento e la valorizzazione dei lavoratori è la possibilità di inserire stabilmente in organico alcuni lavoratori che hanno reso prestazioni in favore dell'Azienda sulla base di contratti flessibili così come l'individuazione di strumenti atti a valorizzare il contributo dei lavoratori in organico con precedenti contratti flessibili prestati per l'Azienda.

Le Parti, in virtù delle premesse formulate hanno stabilito, deciso e concordano quanto segue.



X Di Paolo
X Di Braccio
X Maffettone
X Gnocchi



1) MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' E SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

1.1 RECUPERO PRODUTTIVITÀ E SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL REPARTO CONFEZIONAMENTO DOPPIONI

Con l'obiettivo di superare gli ostacoli funzionali al miglioramento della produttività del reparto confezionamento doppioni è stato istituito un tavolo di lavoro tra la RSU e la Direzione Aziendale che ha coinvolto direttamente i lavoratori del reparto. Le Parti hanno identificato e messo in atto un'azione coordinata in termini di interventi tecnici per il ripristino ed il miglioramento dell'efficienza delle macchine e la valorizzazione della professionalità degli operatori destinati alle macchine in oggetto. Pertanto, tenuto conto degli interventi manutentivi effettuati, a decorrere dal marzo 2022 verranno aggiornate le norme di produzione come dettagliato nell'Allegato 1 del presente accordo. Con pari decorrenza le Parti convengono nel definire per tutti gli operatori addetti produzione doppioni l'erogazione di un importo lordo mensile di € 27,70 (ventisette/70) da sommarsi all'attuale "compenso sostitutivo incentivo" previsto per tredici mensilità annue da valere per tutti gli istituti contrattuali e che verrà a cessare nel caso in cui il lavoratore venga trasferito presso un altro centro di lavoro. Tale somma verrà erogata solo a partire dal tredicesimo mese di anzianità aziendale nella mansione. Per le figure che saltuariamente da altre macchine e reparti vengono assegnate alle CD (assegnazione per almeno 8 ore) l'importo lordo di € 27,70 verrà riparametrato in ragione delle giornate lavorative effettivamente prestate nelle macchine sopra menzionate.

In virtù delle sopra citate premesse, le Parti concordano di attivare un sistema di incentivazione per i confezionatori doppioni e triploni che tenda ad incrementare l'utilizzo dei macchinari nel pieno rispetto dei procedimenti lavorativi e delle procedure di qualità e sicurezza, così come dettagliate e stabilite dai regolamenti interni, dai sistemi di gestione aziendali e dalla normativa vigente. L'Azienda attiverà il processo di incentivazione in base alle necessità di capacità produttiva dei suddetti macchinari, su base settimanale/mensile, previa informazione alle RSU. Tale sistema, in linea con il sistema previsto in confezione, si basa sul postulato per cui, a parità di standard nell'esecuzione della lavorazione, l'esperienza professionale del singolo operatore acquisita negli anni consenta di raggiungere in maniera semplificata il target di produzione giornaliero assegnato ad ogni macchina di produzione. Dall'analisi statistica e storica basata sulle denunce di produzione dell'area CD si evince come la percentuale dei minuti lavorati (pari a 450 minuti) trasformata in produzione reale (pezzi) sia pari al 60%. Sono pertanto istituite due soglie di incentivo così definite:

1. Soglia minima (pari ad € 7,00): realizzazione di un numero di pezzi (produzione) per almeno il 70% dei minuti lavorati, pari ad almeno 315 minuti;
2. Soglia piena (pari ad € 15,00): realizzazione di numero di pezzi (produzione) per almeno l'80% dei minuti lavorati, pari ad almeno 360 minuti.

Le frazioni di doppioni o triploni non saranno valorizzate ai fini del calcolo della produzione e dell'incentivo. Resta inteso che, nel caso in cui l'Azienda, accerti irregolarità qualitative dei dopponi e/o triploni riconducibili all'attività dell'operatore, l'incentivo giornaliero non verrà erogato o, se già erogato, verrà recuperato nel mese successivo. Il sistema di incentivazione è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati che verrà effettuata su base mensile attraverso il confronto tra la denuncia di produzione ed i sistemi informativi presenti sulla macchina e quelli che successivamente verranno installati sui macchinari coinvolti nel sistema di incentivazione e che, come già avviene per l'area confezione carcasse, tracceranno le fasi di

Marco Dille
Roberto Candi
Antonio

2
x di Paolo
x di Bricego
x Naffettone
x Ormacechi

Roberto Candi
Antonio

realizzazione del semilavorato. L'incentivo sarà erogato in busta paga nel mese successivo a quello di riferimento. Nel caso in cui la denuncia di produzione non venga compilata o il prodotto stivato sulle selle non rispetti i dettami indicati dalla Qualità (tracciabilità del prodotto tramite cartellino cartaceo compilato come richiesto dal procedimento lavorativo, corretta disposizione dei teli separatori, corretta identificazione di ogni singolo pezzo) oppure manchino le informazioni sul sistema informatico che sarà implementato, l'incentivo non potrà essere erogato.

Le Parti concordano che, nel caso in cui le due iniziative non raggiungano gli obiettivi congiuntamente prefissati tra cui, a titolo non esaustivo, il reale incremento di produzione conseguente all'aggiornamento delle norme di cui all'allegato 1, gli importi del presente accordo cesseranno di essere erogati e verrà immediatamente convocato un tavolo di approfondimento. Al fine di verificare la sostenibilità degli interventi di cui sopra, le Parti concordano di istituire un periodo di osservazione della durata di 1 anno e di definire, in detto periodo, incontri periodici per valutare lo stato di avanzamento.

1.2 SUCCESSIVE IMPLEMENTAZIONI DI RECUPERO PRODUTTIVITA' ED INCENTIVAZIONE

Le Parti individuano come necessaria ed urgente l'estensione diffusa di sistemi di recupero di produttività e di incentivazione della produzione. Le Parti, pertanto, si impegnano ad attivare nel prossimo futuro tavoli tecnici finalizzati a rintracciare analoghe opportunità negli altri reparti, focalizzando da subito nell'area Tagli Tele e Confezione ExtraLarge gli ambiti di intervento. L'efficacia di tali azioni sarà fondamentale per la sostenibilità dell'impianto del presente accordo e ne rappresenta, congiuntamente con gli altri interventi, condizione necessaria per garantire l'attuazione ed il mantenimento delle condizioni previste.

2) EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

Come già anticipato nel corso di un incontro tenutosi sul tema, la Società ritiene indispensabile un efficientamento organizzativo, che porti ad un focus sulle attività produttive a maggior valore aggiunto sul prodotto e sulla qualità della produzione di Tivoli. In tale ottica, la Società ritiene di dover necessariamente intraprendere un percorso che porterà ad affidare a fornitori esterni le attività non direttamente produttive. Tale percorso prevederà l'esternalizzazione delle attività interne di trasporto, da concludere entro l'autunno 2022 e con un primo step operativo già dal mese di marzo sui reparti Vulcanizzazione e Semilavorati/Mescole. L'Azienda nel contempo potrà valutare ulteriori efficienze ottenibili attraverso attività di esternalizzazione di fasi lavorative a minore valore aggiunto.

La Società ribadisce alla RSU di essere disponibile ad incontri specifici e mirati per cercare eventuali soluzioni volte ad evitare che il descritto programma di efficienza organizzativa possa incidere in termini di mantenimento dell'occupazione. In quest'ottica, salvo ipotizzare un eventuale "passaggio" degli addetti alle dipendenze del nuovo fornitore (ove possibile e nel rispetto delle prerogative di quest'ultimo), uno degli strumenti potrebbe essere quello della ricerca della riconversione professionale degli attuali addetti, con relativa utilizzazione nei reparti produttivi nel rispetto della, eventuale, necessità di verifica della idoneità alle mansioni da assegnare. A seguito di ciò - ossia eventuale ricollocazione degli attuali dipendenti alle attività produttive e dell'eventuale piano di assunzioni - potrebbe non essere più necessario, in tutto o in parte, ricorrere al lavoro

Precedibile

Roberto...
Andrea...

x D. Braccio
x Di Paolo
3 x Gnappelli
x Nic. Hestane

F. Mario...
G. ...

somministrato. In ogni caso, la Società potrebbe dover disporre interventi nel breve periodo per rispondere alla crescente domanda di nostri prodotti da parte del mercato.

3) INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

Allo scopo di accompagnare gli interventi sopra definiti in una logica di efficientamento e rilancio dello stabilimento verso le sfide di breve, medio e lungo periodo, le Parti individuano la necessità di istituire un "patto" tra lavoratori ed Azienda che consolidi un cambiamento culturale orientato a creare le migliori condizioni di partecipazione del personale verso tali sfide, incrementando il senso di appartenenza e la spinta al continuo miglioramento professionale individuale quale elemento necessario per i comuni traguardi di efficienza, produttività e qualità del Plant.

A tale scopo l'Azienda, nell'ambito delle iniziative sopra presentate e dell'efficacia di tali azioni, potrà proporre, secondo un piano di inserimento triennale, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ad un massimo di 40 lavoratori attualmente impegnati in fabbrica con contratto di somministrazione. Tale piano potrà prevedere un primo step di 20 inserimenti a marzo 2022, un secondo step di 10 inserimenti a settembre 2023 e un ultimo step di 10 inserimenti a settembre 2024.

Le Parti intendono avviare un percorso di valorizzazione del contributo fornito dal personale dipendente Trelleborg con precedenti periodi di lavoro svolti nel Plant di Tivoli con contratti di somministrazione. L'avvio di tale percorso prevederà sino al 31/12/2024 l'assegnazione di 3 giorni di ferie aggiuntive su base annua al personale che avrà raggiunto i 18 anni di anzianità convenzionale, calcolata come somma tra l'anzianità aziendale e la somma dei periodi di lavoro svolti presso lo stabilimento di Tivoli con contratto di somministrazione; tale assegnazione verrà a cessare nel momento in cui il dipendente raggiungerà i 18 anni di effettiva anzianità aziendale. L'assegnazione dei 3 giorni su base annua sarà comunque garantita per gli anni successivi al 2024, sino al raggiungimento dei 18 anni di effettiva anzianità aziendale, per il personale che nel 2024 avrà già maturato i giorni di ferie aggiuntivi in linea con quanto previsto dal presente accordo. In caso di maturazione in corso d'anno dei 18 anni di anzianità convenzionale, verranno assegnati per l'anno in questione 1 giorno di ferie per ogni completo quadrimestre restante nell'anno. Analogo meccanismo verrà adottato per l'anno di raggiungimento dei 18 anni di anzianità TWS prevedendo l'assegnazione di 1 giorno di ferie per ogni quadrimestre maturato all'atto del raggiungimento dei 18 anni di anzianità aziendale. Le Parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di fissare un momento di verifica entro il 31/12/2024 allo scopo di valutare l'esistenza di condizioni tali da poter prevedere un'estensione dello strumento dell'anzianità convenzionale, auspicando una piena efficacia delle iniziative di incremento della competitività dello stabilimento.

Nov's Plant:
Antonio
Preside

AL 22.
x Guozzi
x Di Paolo
x Di Brocaso
x Nebbione