

FEDRIGONI

Report Annuale Relazioni Industriali 2021 Gruppo Fedrigoni



FEDRIGONI

La politica di Relazioni Industriali adottata dal Gruppo si fonda sul rispetto, sul dialogo costruttivo e sulla correttezza reciproca, in piena osservanza dell'art. 13 del Codice Etico del Gruppo Fedrigoni che regola i rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni:

Il Gruppo si astiene da qualsiasi pressione diretta od indiretta ad esponenti politici o sindacali e non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro esponenti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche. I rapporti con partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali sono tassativamente ed esclusivamente intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò delegate in conformità all'organizzazione aziendale.

I rapporti e le negoziazioni con il sindacato sono gestiti sempre nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi nazionali e/o aziendali, di usi e prassi vigenti in ciascun Paese. Inoltre, nel Gruppo Fedrigoni è presente una ricca contrattazione di 2° livello, che regola, in senso migliorativo rispetto alla normativa, diversi aspetti delle condizioni lavorative, tra le quali il pagamento delle ore lavorative straordinarie e i riposi compensativi per lavoro straordinario nel giorno di riposo.

In aggiunta, l'Azienda è molto attenta a garantire la possibilità di fruire delle ferie annue necessarie al recupero psico-fisico dei propri dipendenti e a rispettare il giorno di riposo settimanale.

Al livello di contrattazione territoriale si affianca il ruolo svolto dalla funzione centrale che coordina le attività e garantisce che i principi sopra menzionati siano osservati in tutto il Gruppo in modo uniforme.

Nel rispetto del principio di dialogo costruttivo e tempestivo nei confronti dei dipendenti, in ogni caso di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, i lavoratori e i loro rappresentanti sono preventivamente informati, con tempistiche che variano da Paese a Paese nel pieno rispetto della normativa di legge locale, dei contratti collettivi vigenti e degli accordi sindacali.

Ad esempio, nel corso del 2021 l'Azienda ha ceduto a Portals il business della produzione di carta moneta e degli elementi di sicurezza, prodotti rispettivamente nel sito produttivo di Fabriano e di Bollate, informando per tempo i sindacati e annullando gli impatti sociali sui dipendenti.

Nel corso del 2021 l'Azienda ha dovuto affrontare gli effetti della pandemia Covid-19 a livello internazionale, applicando rigidi protocolli di prevenzione nelle proprie sedi e stabilimenti in accordo con le parti sociali. In particolare, sono stati costituiti a livello locale i "Comitati Covid" per una gestione condivisa Azienda-Sindacato delle procedure e per il monitoraggio continuo dei contagi.

Inoltre, per venire in contro alle esigenze di riorganizzazione dell'Azienda e bilanciarle con le esigenze dei lavoratori di accedere al pensionamento anticipato, le parti hanno convenuto di



FEDRIGONI

porre in essere diverse procedure sia a livello locale che a livello centrale al fine di raggiungere entrambi gli obiettivi.

In questo senso, si può citare l'attivazione del Contratto di Espansione in Italia e di diverse procedure sindacali che hanno permesso a tutti i lavoratori interessati di accedere al pensionamento anticipato.

Nonostante le varie criticità di ordine sanitario ed economico generate dalla pandemia Covid-19, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno deciso di negoziare e stipulare il primo storico accordo sul Premio di Risultato di Gruppo per l'Italia (in allegato), che ha portato numerose innovazioni, tra le quali:

- aumento del premio base;
- introduzione di un premio legato alla sicurezza sul luogo di lavoro;
- miglioramento della polizza sanitaria per tutti i dipendenti;
- introduzione del welfare aziendale.

Un'altra iniziativa conclusa nel 2021 è stata la firma del Protocollo contro le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro con le organizzazioni sindacali in Italia e Spagna. Su questo tema si sta lavorando per stipulare accordi simili anche sugli altri Paesi in cui è presente il Gruppo.

Nel frattempo, è allo studio una Global Policy che recepisca i principi fondamentali a cui si ispira il nostro Codice Etico.

Con tutte le organizzazioni sindacali presenti nel Gruppo sono stati stabiliti, nel corso degli anni, un dialogo e delle relazioni costruttive basati sui principi di correttezza e trasparenza reciproca.

Il confronto con i sindacati avviene a tre livelli di interlocuzione, ossia a Livello Nazionale, a Livello Territoriale e a Livello di Sede/Stabilimento.

Nel corso del 2021, grazie alla gestione attenta delle relazioni con le rappresentanze sindacali, non si sono registrate ore di sciopero.

A livello di Gruppo, i principali KPIs per quanto riguarda le Relazioni Industriali sono i seguenti:

RELAZIONI INDUSTRIALI (% sul totale dei dipendenti)	Unità	2021
Dipendenti a cui si applicano contratti collettivi	%	83%
Dipendenti che hanno eletto rappresentanti sindacali	%	78%



Verona, 19 marzo 2021

VERBALE DI ACCORDO

PREMESSO CHE

il giorno 4 marzo 2021 in Verona Le Parti hanno già firmato un'intesa pienamente efficace e vincolante relativamente al nuovo Premio di Risultato unico per il Gruppo Fedrigoni, valevole per il triennio 2021-2023,

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO CHE

è necessario procedere alla revisione del testo per correggere alcuni refusi e omissioni, in modo da rendere il testo più chiaro e facilitarne la comprensione e l'interpretazione.

Pertanto, le Parti confermano la versione finale del testo, nella versione di sotto riportata.

Per il Gruppo Fedrigoni

Dott. Giuseppe Giacobello

Per la SLC-CGIL

Gianluca Carrega

Per la FISTEL-CISL

Nicola Pellicano

Per la UILCOM-UIL

Roberto Retrosi

Per la UGL Chimici Carta e Stampa

Enzo Valente

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 marzo 2021, in Verona

tra

Il Gruppo Fedrigoni rappresentato dal Dr. Giuseppe Giacobello

e

Le Organizzazioni Sindacali di categoria, rappresentate rispettivamente da:

- SLC-CGIL: Gianluca Carrega, coordinatore nazionale
- FISTEL-CISL: Nicola Pellicano, coordinatore nazionale
- UILCOM-UIL: Roberto Retrosi, coordinatore nazionale
- UGL Chimici, Carta e Stampa: Enzo Valente, coordinatore nazionale

e

Le Organizzazioni Territoriali di categoria delle province di:

- Ancona
- Macerata
- Milano
- Pordenone
- Trento
- Verona

e

Le RSU degli Stabilimenti di:

- Arconvert Arco
- Cordenons
- Fedrigoni Arco
- Fedrigoni Bollate
- Fedrigoni Castelraimondo
- Fedrigoni Fabriano
- Fedrigoni Pioraco
- Fedrigoni Rocchetta
- Fedrigoni Varone
- Fedrigoni Verona
- Ritrama Sassoferrato
- Scurelle

Si è convenuto quanto segue:

PREMESSA

Il Gruppo Fedrigoni, negli ultimi anni, sta crescendo velocemente in virtù di acquisizioni di Aziende e Stabilimenti con una storia importante alle spalle.

La logica conseguenza di questo processo è il fatto che oggi ci troviamo di fronte a uno scenario molto frammentato e di difficile gestione, costellato da più di 200 accordi di 2° livello, la maggior parte molto datati nel tempo, che gestiscono singoli aspetti della vita dei nostri stabilimenti e uffici, ma in modo poco organico e senza una visione d'insieme.

L'ambizione dell'Azienda, comunicata in più occasioni alle Rappresentanze Sindacali, è quella di iniziare un percorso comune che possa portare tutti i dipendenti ad avere un sistema di regole unico e condiviso che ci facciano sentire sempre più una Comunità.

Le Parti hanno perciò deciso di iniziare questo viaggio affrontando, come primo tema, l'armonizzazione dei Premi di Partecipazione presenti in Azienda, la maggior parte dei quali è scaduta nel 2020, (tranne Cordenons e Scurelle, il cui Premio di Risultato scadrà il 31 dicembre 2021).

Pertanto, il Nuovo PDR del Gruppo Fedrigoni andrà a sostituire integralmente i Premi di Risultato, il Premio di Efficienza Organizzativa (presente solo in Area Marche) e il Premio Budget (previsto per le Filiali Commerciali).

Inizialmente, questo percorso coinvolgerà tutte le realtà del Gruppo che applicano i CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici, ma l'obiettivo è di coinvolgere progressivamente anche le realtà che applicano CCNL diversi.

L'obiettivo delle Parti è razionalizzare e semplificare il quadro normativo, rendendolo più chiaro e trasparente e garantire parità di trattamento a tutti i dipendenti.

PREMIO DI RISULTATO DEL GRUPPO FEDRIGONI

I. Perimetro di Applicazione

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di istituire un Premio di Risultato unico per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tale Premio di Risultato sarà legato a indici specifici illustrati di seguito e si applicherà, per la vigenza del presente Accordo, a tutti i dipendenti delle seguenti Società del Gruppo a cui si applicano i CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici:

- Fedrigoni S.p.A.
- Cordenons S.p.A.
- Arconvert S.p.A.
- Ritrama S.p.A.

II. Condizione per l'erogazione del premio

a) Indicatori "cancello"

L'azienda erogherà il Premio di Risultato, applicando le disposizioni agevolative previste dalla Legge 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, solo se almeno uno dei seguenti indicatori "cancello", da considerarsi alternativi fra loro, registrerà un incremento rispetto al corrispettivo indicatore dell'anno precedente (misurato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre).

A tal fine, gli indicatori presi a riferimento per l'anno 2021, già oggetto di verifica fra le parti, sono di seguito riportati:

- **Produttività:** riduzione percentuale di assenteismo, riduzione percentuale di straordinario;
- **Redditività:** aumento fatturato, aumento EBITDA;
- **Innovazione:** aumento percentuale di implementazione nuovo applicativo gestionale Workday;
- **Qualità:** riduzione numero contestazioni cliente accettate, riduzione valore contestazioni cliente accettate;
- **Efficienza:** riduzione del consumo di acqua, aumento dell'efficienza energetica, diminuzione della produzione di CO2.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali.

Per tutto il periodo di validità del presente accordo e con cadenza annuale, tramite appositi incontri, le parti si riservano la facoltà di modifica degli obiettivi e/o della composizione degli indicatori di cui sopra, in modo che questi rispondano in maniera

sempre adeguata alle sfide di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in quel momento presenti.

In occasione dei suddetti incontri, le Parti potranno verificare altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno degli obiettivi fissati nell'anno precedente.

b) Andamento dell'Azienda

La condizione per l'erogazione di tale Premio è il raggiungimento della soglia del 85% dell'EBITDA rispetto alla media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

Al di sotto di tale soglia, l'Azienda si riserva di non erogare alcun premio.

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie. Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

Nota a verbale: solo al fine di neutralizzare gli effetti distorsivi determinati dall'emergenza epidemiologica Covid-19 sui risultati 2020, il valore dell'EBITDA di tale anno non sarà considerato ai fini del calcolo del Premio.

Pertanto:

- per l'anno 2021 il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo dell'anno 2019;
- per il 2022, il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo calcolato considerando la media degli anni 2019 e 2021.

III. Premio Base

Per la durata del presente accordo, il valore del Premio Base è fissato a € 2.100 lordi.

Nota a verbale

Solo per lo stabilimento di Bollate, il valore del Premio Base sarà di € 1.700 lordi per il 2021, di € 1.900 lordi per il 2022 e di € 2.100 per il 2023.

L'erogazione del Premio Base così determinato, qualora spettante, sarà poi legato ai seguenti indicatori:

a) Indicatore Finanziario di Gruppo

Il valore dell'Indicatore Finanziario di Gruppo sarà del 65% del Premio Base ed è legato all'andamento del Gruppo Fedrigoni, assumendo come indice primario di riferimento la media del biennio mobile precedente a quello di erogazione, così come risultante dal Bilancio Certificato e Pubblicato.

Il valore considerato sarà quello a parità di perimetro ed escludendo l'effetto di eventuali operazioni societarie straordinarie. Qualora tali operazioni avessero degli impatti significativi sul perimetro di riferimento, oppure dovessero verificarsi condizioni estemporanee particolari, le Parti si incontreranno per valutarle e discutere gli eventuali correttivi.

Nota a verbale

Solo al fine di neutralizzare gli effetti distorsivi determinati dall'emergenza epidemiologica Covid-19 sui risultati 2020, il valore dell'EBITDA di tale anno non sarà considerato ai fini del calcolo del Premio.

Pertanto:

- per l'anno 2021 il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo dell'anno 2019;
- per il 2022, il riferimento sarà l'EBITDA di Gruppo calcolato considerando la media degli anni 2019 e 2021.

Tale valore può essere incrementato o diminuito rispetto alla seguente tabella, in base al risultato finanziario conseguito dal Gruppo nell'anno precedente a quello di liquidazione:

TABELLA INDICATORE FINANZIARIO

PREMIO BASE:	€ 1.365,00
RIFERIMENTO:	EBITDA MEDIO BIENNIO MOBILE PRECEDENTE*

Risultato	Valore Premio
Inferiore al 85%	0 €
85%	956 €
86%	983 €
87%	1.010 €
88%	1.037 €
89%	1.065 €
90%	1.092 €
91%	1.119 €
92%	1.147 €
93%	1.174 €
94%	1.201 €
95%	1.229 €
96%	1.256 €
97%	1.283 €
98%	1.310 €
99%	1.338 €
100%	1.365 €
101%	1.379 €
102%	1.392 €
103%	1.406 €
104%	1.420 €
105%	1.433 €
106%	1.447 €
107%	1.461 €
108%	1.474 €
109%	1.488 €
110%	1.502 €
111%	1.515 €
112%	1.529 €
113%	1.542 €
114%	1.556 €
115%	1.570 €
116%	1.583 €
117%	1.597 €
118%	1.611 €
119%	1.624 €
120%	1.638 €
121%	1.652 €
122%	1.665 €
123%	1.679 €
124%	1.693 €
125%	1.706 €
126%	1.720 €
127%	1.734 €
128%	1.747 €
129%	1.761 €
Maggiore o uguale al 130%	1.775 €

*Ad eccezione dell'anno
2021 e del 2022 (vedi Nota
a verbale)

b) Indicatori Industriali di Sito

Il valore complessivo degli Indicatori Industriali di Sito sarà del 35% del Premio Base ed è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di Efficienza, Qualità e Sicurezza stabiliti a livello nazionale per tutti e che poi vengono declinati localmente a livello di ogni Unità Produttiva.

I dati consuntivi di ciascun obiettivo sono quelli contenuti nei report ufficiali che vengono emessi a livello centrale dall'Azienda.

L'elenco degli indicatori e il loro peso sono i seguenti:

	Obiettivo	Indicatore	Peso	Riferimento
Area Paper (Stabilimenti di Arco, Castelraimondo, Cordenons, Pioraco, Scurelle, Varone, Verona)	Produzione	EOT (efficienza macchina senza fattore velocità e fermate per cambio prodotto)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1000 tons	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore note credito per contestazioni tecniche accettate / ton	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere (Report ufficiale)	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Area Security (Stabilimento di Bollate)	Produzione	EOT (efficienza macchina senza fattore velocità e fermate per cambio prodotto)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	% del valore delle note credito per contestazioni tecniche accettate sul fatturato del business	36%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere (Report ufficiale)	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Stabilimento di Fabriano	Produzione	EOT: Media indicatori F3 e Macchine in Tondo	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	N° contestazioni tecniche accettate: Media indicatori F3 e Macchine in Tondo	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore note credito per contestazioni tecniche accettate: Media indicatori F3 e Macchine in Tondo	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni dello stabilimento - no itinere (Report ufficiale)	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Arconvert	Produzione	Numero mq spediti (diretti, intercompany e tagliati) / Numero ore di lavoro (ordinarie, straordinarie di tutto il personale escluso dirigenti)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1.000 mq spediti	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore contestazioni tecniche accettate dallo stabilimento	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
Ritrama Sassoferrato	Produzione	Numero MQ spediti (diretti, intercompany e tagliati) / Numero ore di lavoro (ordinarie, straordinarie di tutto il personale escluso dirigenti)	34%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale
	Qualità	Numero contestazioni tecniche accettate / 1.000 mq spediti	18%	Media 3 anni precedenti
		Valore contestazioni tecniche accettate dallo stabilimento	18%	Media 3 anni precedenti
	Sicurezza	Indice di frequenza infortuni - no itinere	30%	Target annuale per ciascuno stabilimento definito con frequenza triennale

I parametri di riferimento, laddove previsto, dovranno essere definiti a livello locale fra Direzione di Stabilimento e RSU entro il mese di marzo 2021.

Alla fine di tale confronto, sarà firmato un accordo fra Direzione dei singoli Stabilimenti e le rispettive RSU per fissare la tabella con i parametri valevoli per l'anno di riferimento.

Per gli anni successivi, qualora intervengano fattori che lo rendano necessario, tali parametri potranno essere oggetto di revisione tra le parti entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

Il valore dei singoli obiettivi può essere incrementato o diminuito rispetto alle seguenti tabelle, in base ai risultati ottenuti rispetto al parametro di riferimento stabilito:

TABELLA INDICATORE PRODUZIONE	
PREMIO BASE:	€ 250
RIFERIMENTO:	Da stabilire a livello locale
Risultato	Valore Premio
Inferiore a 50%	0 €
50%	125 €
60%	150 €
70%	175 €
80%	200 €
90%	250 €
100%	250 €
110%	250 €
Maggiore o uguale a 110%	300 €

TABELLA INDICATORI QUALITA'	
PREMIO BASE:	€ 265
RIFERIMENTO:	Media 3 anni precedenti
Risultato	Valore Premio
Maggiore a 110%	0 €
90% - 110%	265 €
Inferiore a 90%	318 €

TABELLA INDICATORE SICUREZZA	
PREMIO BASE:	€ 221
RIFERIMENTO:	Da stabilire a livello locale
Risultato	Valore Premio
Maggiore a 110%	0 €
90% - 110%	221 €
Inferiore a 90%	265 €

Per il solo Parametro Produzione, laddove è indicato come indicatore l'EOT, ci si riserva di ritarare la precedente tabella in ambito di accordi locali, in modo da garantirne l'efficacia e l'esigibilità.

Per i dipendenti degli enti centrali delle Società/Business Unit che hanno più siti e che svolgono un'attività non specifica di stabilimento, per i dipendenti delle filiali commerciali (Boutiques e Magazzini) e per i dipendenti della Fondazione Fedrigoni, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE dei siti italiani di riferimento.

Per i dipendenti degli enti Corporate di Gruppo, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE di tutti i siti italiani del Gruppo.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il parametro della Sicurezza, vista la portata innovativa dell'introduzione di tale parametro, le Parti stabiliscono:

- di costituire uno Speciale Comitato Sicurezza a livello di Stabilimento, a cui parteciperanno la Direzione, il RSPP, il Medico Competente e le RSU.
Tale Comitato dovrà monitorare l'andamento della Sicurezza, anche analizzando le segnalazioni di mancati infortuni, e individuare le migliorie necessarie al raggiungimento dell'obiettivo e ad aumentare la cultura della Sicurezza.
Inoltre, tale Comitato potrà proporre iniziative di formazione specifiche al fine di aumentare la consapevolezza e la cultura della sicurezza in Azienda.
Le riunioni si terranno normalmente con cadenza trimestrale o su richiesta delle Parti in caso di necessità.
- di neutralizzare i dati relativi agli infortuni del primo trimestre 2021 ai fini del calcolo del Premio.

IV. Premio Individuale

a) Partecipazione Individuale

Per andare a determinare l'importo spettante a ogni singolo dipendente, al Premio Base determinato collettivamente, si applicano le seguenti tabelle che vanno a premiare il contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, in base al criterio della presenza in Azienda.

CICLO CONTINUO	
PREMIO BASE:	€ 2.100,00

ore di assenza	%	%	x 1 evento	x 2 eventi	x 3 eventi	x 4 eventi	> 4 eventi	Premio 1	Premio 2	Premio 3	Premio 4	Premio >4
								evento	eventi	eventi	eventi	eventi
0,00	8	0,5%	140%	140%				2.940,00 €	2.940,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
8,01	16	0,9%	135%	132%	115%	105%	85%	2.835,00 €	2.772,00 €	2.415,00 €	2.205,00 €	1.785,00 €
16,01	32	1,8%	128%	125%	110%	98%	78%	2.688,00 €	2.625,00 €	2.310,00 €	2.058,00 €	1.638,00 €
32,01	56	3,2%	115%	105%	95%	85%	65%	2.415,00 €	2.205,00 €	1.995,00 €	1.785,00 €	1.365,00 €
56,01	64	3,6%	100%	100%	85%	70%	50%	2.100,00 €	2.100,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.050,00 €
64,01	80	4,5%	95%	90%	75%	60%	45%	1.995,00 €	1.890,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €
80,01	88	5,0%	90%	85%	70%	55%	40%	1.890,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	840,00 €
88,01	96	5,4%	85%	80%	65%	50%	35%	1.785,00 €	1.680,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	735,00 €
96,01	104	5,9%	80%	75%	60%	45%	30%	1.680,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €	630,00 €
104,01	112	6,3%	75%	70%	55%	35%	20%	1.575,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	735,00 €	420,00 €
112,01	120	6,8%	70%	65%	50%	30%	15%	1.470,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	630,00 €	315,00 €
120,01	128	7,2%	65%	60%	45%	25%	5%	1.365,00 €	1.260,00 €	945,00 €	525,00 €	105,00 €
128,01	136	7,7%	60%	55%	40%	20%	0%	1.260,00 €	1.155,00 €	840,00 €	420,00 €	0,00 €
136,01	152	8,6%	55%	50%	35%	15%	0%	1.155,00 €	1.050,00 €	735,00 €	315,00 €	0,00 €
152,01		0,0%	50%	45%	30%	10%	0%	1.050,00 €	945,00 €	630,00 €	210,00 €	0,00 €

NO CICLO CONTINUO	
PREMIO BASE:	€ 2.100,00

ore di assenza	%	%	x 1 evento	x 2 eventi	x 3 eventi	x 4 eventi	> 4 eventi	Premio 1	Premio 2	Premio 3	Premio 4	Premio >4
								evento	eventi	eventi	eventi	eventi
0,00	8	0,5%	140%	140%				2.940,00 €	2.940,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
8,01	16	0,9%	135%	132%	115%	105%	85%	2.835,00 €	2.772,00 €	2.415,00 €	2.205,00 €	1.785,00 €
16,01	32	1,8%	128%	125%	110%	98%	78%	2.688,00 €	2.625,00 €	2.310,00 €	2.058,00 €	1.638,00 €
32,01	56	3,2%	115%	105%	95%	85%	65%	2.415,00 €	2.205,00 €	1.995,00 €	1.785,00 €	1.365,00 €
56,01	72	4,1%	100%	100%	85%	70%	50%	2.100,00 €	2.100,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.050,00 €
72,01	80	4,5%	95%	90%	75%	60%	45%	1.995,00 €	1.890,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €
80,01	88	5,0%	90%	85%	70%	55%	40%	1.890,00 €	1.785,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	840,00 €
88,01	96	5,4%	85%	80%	65%	50%	35%	1.785,00 €	1.680,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	735,00 €
96,01	104	5,9%	80%	75%	60%	45%	30%	1.680,00 €	1.575,00 €	1.260,00 €	945,00 €	630,00 €
104,01	112	6,3%	75%	70%	55%	35%	20%	1.575,00 €	1.470,00 €	1.155,00 €	735,00 €	420,00 €
112,01	120	6,8%	70%	65%	50%	30%	15%	1.470,00 €	1.365,00 €	1.050,00 €	630,00 €	315,00 €
120,01	128	7,2%	65%	60%	45%	25%	5%	1.365,00 €	1.260,00 €	945,00 €	525,00 €	105,00 €
128,01	136	7,7%	60%	55%	40%	20%	0%	1.260,00 €	1.155,00 €	840,00 €	420,00 €	0,00 €
136,01	152	8,6%	55%	50%	35%	15%	0%	1.155,00 €	1.050,00 €	735,00 €	315,00 €	0,00 €
152,01		0,0%	50%	45%	30%	10%	0%	1.050,00 €	945,00 €	630,00 €	210,00 €	0,00 €

- Perimetro:**
 il periodo di riferimento è l'anno solare (da gennaio a dicembre) dell'anno precedente a quello di erogazione del Premio.
- Tipologia Assenze:**
 Ai fini del conteggio delle ore di assenza, si considerano: malattia, assenza ingiustificata, permessi non retribuiti qualora non autorizzati, ritardi, sospensioni disciplinari.
 A fini del conteggio degli eventi di assenza, si considerano: malattia e assenza ingiustificata.

- **Casi di Scomputo:**

- 1- Dal computo delle ore e degli eventi di assenza sono escluse le malattie gravi così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento in vigore al momento dell'erogazione del premio.
- 2- Nel computo delle ore di assenza, verranno scomutate a completamento delle 64 o 72 ore/anno (a seconda della tabella applicabile) i seguenti eventi:
 - ricovero ospedaliero, compreso day hospital, che comportino un'assenza per malattia strettamente correlata in un unico evento;
 - eventuali malattie antecedenti il ricovero, qualora strettamente collegabili alla patologia del ricovero stesso (unicamente la malattia immediatamente antecedente il ricovero; sarà prodotta dichiarazione certificativa della struttura ospedaliera);
 - relative convalescenze (evento continuativo-unico, con esclusione di eventuali ricadute);
- 3- Solo per il 2021, le malattie certificate legate al COVID-19.

Per i casi di scomputo indicati, la formale domanda per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del PDR delle ore di malattia deve essere presentata dal dipendente interessato direttamente alla Direzione Risorse Umane entro il mese di marzo dell'anno di liquidazione, allegando probante documentazione (idonea dichiarazione della struttura sanitaria o del medico curante).

b) Criteri di Maturazione

- **Regole generali**

- 1- Il Premio di Risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti assunti con:
 - Contratto a Tempo Indeterminato;
 - Contratto a Tempo Determinato;
 - Apprendistato;
 - Somministrazione (sia a Tempo Determinato che Staff Leasing).
- 2- Ai lavoratori assunti con queste tipologie contrattuali, verrà pagato il Premio di Risultato in base all'anzianità maturata in Azienda, secondo il seguente schema:
 - Primi 6 mesi di Anzianità Aziendale (anche non continuativi): nessuna erogazione del Premio;
 - Anzianità Aziendale dal 6° mese in poi: erogazione normale del Premio.
- 3- Il Premio di Risultato verrà corrisposto ai soli dipendenti ancora in forza nel mese anteriore a quello previsto per l'erogazione, avendo a riferimento la durata del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze delle Società nell'anno precedente.
- 4- In caso di contratto part time o di assunzioni/riassunzioni nel corso dell'anno, il valore individuale del Premio erogato viene riproporzionato in funzione del tipo di contratto e della durata dello stesso.

- **Casi Particolari:**

- 1- Lavoratori Pensionati:

per la durata del presente accordo, ai lavoratori che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, verrà erogato a titolo di integrazione del TFR, un premio di fine rapporto di ammontare pari al 100% dell'importo erogato al lavoratore medesimo a titolo di Premio Di Risultato lordo nell'anno precedente.

Tale premio spetterà ai lavoratori che all'atto del pensionamento abbiano prestato servizio per tutto l'anno di riferimento, viceversa l'importo verrà riproporzionato pro-quota.

- 2- Lavoratori Cessati:

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, al di fuori dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il premio verrà liquidato sulla base dei ratei maturati al valore nominale compreso il correttivo dell'assenteismo individuale, salvo la cessazione non avvenga in un momento nel quale sia già possibile la consuntivazione definitiva del premio;

- 3- Lavoratori Deceduti:

agli eredi dei lavoratori deceduti verrà erogato un premio uguale a quello base dell'anno precedente.

V. Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e normalmente con il cedolino del mese successivo a quello di approvazione e pubblicazione del bilancio consolidato del Gruppo, indicativamente nel mese di maggio.

Il Premio di Risultato è complessivo e omnicomprensivo, non avrà quindi alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce ex. 2° comma, art. 2120 c.c. l'esclusione dalla base di calcolo.

VI. Welfare Aziendale – Flexible Benefits

Le parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, rappresentano un valore importante per l'Azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente Accordo e quindi che i lavoratori beneficiari del Premio di Risultato di cui sopra, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato individualmente spettante nei beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. ("Flexible benefits"), alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il Dipendente, su base volontaria, potrà convertire in Welfare Aziendale, in tutto o in parte, l'importo del suo Premio di Risultato, comunicandolo all'Azienda entro e non oltre il termine che verrà comunicato di anno in anno.

L'Azienda, al fine di incentivare l'utilizzo di tale strumento, garantisce un contributo aggiuntivo del 15% sull'importo che il Dipendente deciderà di convertire in Flexible Benefits.

Resta precisato che il diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il termine previsto e comunicato dall'Azienda, comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato in busta paga, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi ("welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente richiamata in premessa, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati in un apposito Regolamento e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato dall'Azienda, con anticipo tale da consentire una scelta consapevole da parte del Dipendente.

In base a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e chiarito dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016, le Parti si danno atto che l'Azienda ha introdotto il sistema Workplace che trova riscontro nelle prassi aziendali censite dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound): infatti, tale social network aziendale rientra nella casistica dei programmi di gestione partecipata (PGP), cioè delle forme di partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive, nonché del tempo e del luogo di lavoro che consentono di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro.

Pertanto, tale modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori abilita la possibilità di avere accesso agli sgravi fiscali e contributivi nei limiti e nelle forme previste dalla legge per le Aziende e i Lavoratori che si dotano di tali sistemi.

VII. Welfare Aziendale - Assicurazione Sanitaria Integrativa di Gruppo

Premesso che, a partire dal 1° gennaio 2021, Le varie Società del Gruppo Fedrigoni si sono già date un assetto unico relativo all'Assicurazione Sanitaria Integrativa, sia a livello di importo complessivo che di coperture, le Parti concordano nel fare un ulteriore passo avanti nell'ottica di rafforzare questo importante pilastro del Welfare Aziendale.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2022 e per la vigenza del presente accordo, si concorda di elevare il valore complessivo della copertura assicurativa dagli attuali € 250 (duecentocinquanta/00) a dipendente fino ad arrivare a € 290 (duecentonovanta/00) a dipendente.

Le Parti decidono di affiancare alla Polizza Base di Salute Sempre, prevista dal CCNL e del valore di € 120 (centoventi/00) a dipendente, il Pacchetto Integrativo 1 di Salute Sempre, del valore di € 170 (centosettanta/00) a dipendente; l'obiettivo è quello di sfruttare il bacino di utenza determinato da tutti gli addetti iscritti al Fondo Salute Sempre, al fine di garantire coperture assicurative sempre più ampie a tutti i dipendenti del Gruppo Fedrigoni.

VIII. Verifiche Periodiche

Le Parti s'incontreranno a scadenze periodiche per un esame congiunto sull'andamento del Premio di Risultato oppure su richiesta di una delle Parti stesse.
Per quanto riguarda gli indicatori di Stabilimento, gli incontri avverranno a livello locale fra Direzione di Stabilimento e RSU, in modo da stimolare il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati.

IX. Clausole Transitorie e Finali

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali esclusivamente per le materie qui regolate, fatti salvi eventuali errori materiali sul testo e/o omissioni.

X. Decorrenza e Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha durata triennale con decorrenza dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023. Le Parti stabiliscono sin d'ora di incontrarsi 6 mesi prima della scadenza per avviare il confronto sul rinnovo del presente accordo.

Nota a verbale

Solo per Cordenons e Scurelle la validità del presente Accordo avrà durata biennale dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni

Per la SLC-CGIL

Per la FISTEL-CISL

Per la UILCOM-UIL

Per la UGL Chimici Carta e Stampa

Per le RSU

Carlo Jurek

Roberto Petron

Roberto Petron

Roberto Petron

Roberto Petron

Allegato "A"

Altri Istituti - Accordo a Latere

Il giorno 4 marzo 2021, tra la Direzione di Aziendale del Gruppo Fedrigoni, rappresentata dal Dott. Giuseppe Giacobello, e le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, rappresentata da Gianluca Carrega, di FISTEL-CISL, rappresentata da Nicola Pellicano, di UILCOM-UIL, rappresentata da Roberto Retrosi, e di UGL Chimici Carta e Stampa, rappresentata da Enzo Valente, si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

- 1- L'Azienda, con lettera del 30 Luglio 2020, ha comunicato di non voler rinnovare gli Accordi Aziendali allora in essere e che avevano come oggetto la definizione dei Premi di Partecipazione;
- 2- Gli accordi del punto 1 hanno cessato la loro validità al 31 dicembre 2020, tranne quello riguardante i siti di Cordenons e Scurelle, che cesserà il 31 dicembre 2021;
- 3- Gli accordi del punto 1 contenevano anche la definizione di aspetti normativi e/o economici che esulano dalla definizione dei Premi di Partecipazione;
- 4- E' ferma intenzione delle Parti di aprire al più presto un tavolo nazionale che vada a ridefinire tutti gli aspetti normativi ed economici in un quadro di regole uniche e condivise per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

In attesa della definizione di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, che definisca in maniera complessiva tutti i vari istituti, sia normativi che economici, presenti nel Gruppo Fedrigoni, si confermano per l'anno 2021 gli istituti non riguardanti i Premi di Partecipazione e normati dagli Accordi citati in premessa che hanno cessato la loro validità, nella loro formulazione corrente.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni
Dott. G.Giacobello

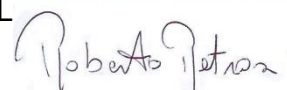
Per la SLC-CGIL
G.Carrega



Per la FISTEL-CISL
N.Pellicano



Per la UILCOM-UIL
R.Retrosi



Per la UGL Chimici e Carta e Stampa
E.Valente



Allegato "B"

Area Marche - Accordo a Latere

Il giorno 4 marzo 2021, tra la Direzione di Aziendale del Gruppo Fedrigoni, rappresentata dal Dott. Giuseppe Giacobello, e le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, rappresentata da Gianluca Carrega, di FISTEL-CISL, rappresentata da Nicola Pellicano, di UILCOM-UIL, rappresentata da Roberto Retrosi, e di UGL Chimici Carta e Stampa, rappresentata da Enzo Valente, si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

1. Le Parti, con Accordo del 4 marzo 2021, hanno definito il nuovo Premio di Risultato del Gruppo Fedrigoni per tutte le realtà aziendali che applicano il CCNL Carta e Cartotecnica e Grafici.
2. Nell'Area Marche, limitatamente agli Stabilimenti Fedrigoni di Castelraimondo, Fabriano, Pioraco e Rocchetta, nonché la sede di Fabriano, era presente, oltre al Premio di Risultato, anche il Premio di Efficienza Organizzativa (PEO).
3. Il PEO di cui al Punto 3 aveva un valore nominale lordo di € 1.305, di cui € 650 con natura fissa e € 655 con natura variabile equiparabile ai Premi di Partecipazione.
4. Il nuovo Premio di Risultato di cui al Punto 1 va a sostituire integralmente tutti i Premi di Partecipazione esistenti, ivi compreso il PEO.
5. E' ferma intenzione delle Parti di aprire al più presto un tavolo nazionale che vada a ridefinire tutti gli aspetti normativi ed economici in un quadro di regole uniche e condivise per tutte le realtà del Gruppo Fedrigoni.

Tutto ciò premesso

In attesa della definizione di un Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, che definisca in maniera complessiva tutti i vari istituti, sia normativi che economici, presenti nel Gruppo Fedrigoni, al fine di non penalizzare i lavoratori dell'Area Marche,

Le Parti concordano quanto segue:

Si istituisce il Premio Feriale del valore di € 1.085 lordi, da erogarsi con la busta paga del mese di luglio.

Tale cifra avrà incidenza sugli altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti e sul trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato, sottoscritto

Per il Gruppo Fedrigoni
Dott. G.Giacobello

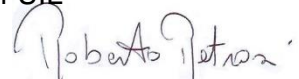
Per la SLC-CGIL
G.Carrega



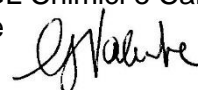
Per la FISTEL-CISL
N.Pellicano



Per la UILCOM-UIL
R.Retrosi



Per la UGL Chimici e Carta e Stampa
E.Valente



PROTOCOLLO NAZIONALE SU MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il giorno 03 giugno 2021, in via telematica, si sono incontrati:

Il Gruppo Fedrigoni rappresentato dal Dr. Giuseppe Giacobello

e

La SLC-CGIL rappresentata dal Sig. Gianluca Carrega

La FISTEL-CISL rappresentata dal Sig. Nicola Pellicano

La UILCOM-UIL rappresentata dal Sig. Roberto Retrosi

PREMESSA

Le Parti condividono che:

- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti e comportamenti che configurano molestie o violenza.
- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti, con il presente protocollo, intendono recepire i principi previsti dall'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC e integralmente riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e da CGIL, CISL, UIL il 25 gennaio 2016.

Le Parti concordano che tali principi risultano in piena coerenza con le politiche ed i valori già delineati nel Codice di Condotta del Gruppo Fedrigoni, che sul tema recita quanto segue:



"7.6 - Molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro

Il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore del Gruppo, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto al Direttore della Funzione HR della rispettiva società od al proprio manager, restando intesa la tutela da qualsiasi forma di ritorsione nei riguardi di chi effettua la segnalazione."

Le Parti riconoscono l'importanza di aumentare la consapevolezza sulla gravità di questo problema e si impegnano a diffondere la cultura del rispetto delle persone e ad attivare gli interventi più appropriati per evitare i comportamenti violenti.

Letto, approvato e sottoscritto,

GRUPPO FEDRIGONI



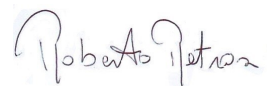
SLC - CGIL



FISTEL - CISL



UILCOM - UIL



PROTOCOLLO NAZIONALE SU MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il giorno 03 giugno 2021, in via telematica, si sono incontrati:

Il Gruppo Fedrigoni rappresentato dal Dr. Giuseppe Giacobello

e

La UGL Chimici Carta e Stampa rappresentata dal Sig. Enzo Valente

PREMESSA

Le Parti condividono che:

- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti e comportamenti che configurano molestie o violenza.
- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti, con il presente protocollo, intendono recepire i principi previsti dall'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC e integralmente riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e da CGIL, CISL, UIL il 25 gennaio 2016.

Le Parti concordano che tali principi risultano in piena coerenza con le politiche ed i valori già delineati nel Codice di Condotta del Gruppo Fedrigoni, che sul tema recita quanto segue:

"7.6 - Molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro

Il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. chiunque, nel prestare la propria attività per

conto od in favore del Gruppo, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto al Direttore della Funzione HR della rispettiva società od al proprio manager, restando intesa la tutela da qualsiasi forma di ritorsione nei riguardi di chi effettua la segnalazione."

Le Parti riconoscono l'importanza di aumentare la consapevolezza sulla gravità di questo problema e si impegnano a diffondere la cultura del rispetto delle persone e ad attivare gli interventi più appropriati per evitare i comportamenti violenti.

Letto, approvato e sottoscritto,

GRUPPO FEDRIGONI



UGL Chimici Carta e Stampa



FEDRIGONI

PROTOCOLO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El día 12 de julio de 2021 a las 16:00, se reúnen en Sant Gregori:

Por parte de **ARCONVERT SAU**, como empresa del GRUPO FEDRIGONI, representada por Miquel Verdaguer, Esteve Sánchez, Núria Pérez, Jordi Camps

y

El **COMITÉ DE EMPRESA** de la compañía, representado por Xavier Creixell, Jordi Garcia, Matilde Garcia, Miquel Angel Cros, Josep Maria Borrego, Joan Pradas, Santiago Bosch, Raul González i Pere Casademont.

MANIFIESTAN

Las Partes arriba mencionadas manifiestan que:

- La dignidad de los trabajadores y trabajadoras no puede ser violada por actos y comportamientos que constituyan acoso o violencia.
- Cualquier acto o comportamiento que constituya acoso o violencia en el lugar de trabajo es inaceptable;
- Se debe denunciar el acoso o la violencia sufridos en el lugar de trabajo;
- Las trabajadoras, trabajadores y empresas tienen el deber de colaborar en el mantenimiento de un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y se favorezcan las relaciones interpersonales basadas en principios de igualdad y equidad mutua.

ACUERDAN

Las Partes, con este protocolo, pretenden implementar los principios establecidos en el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo firmado por BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES y plenamente informado en el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo firmado por Confindustria y por CGIL, CISL, UIL el 25 de enero de 2016. Asimismo, también pretenden implementar los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, asimismo como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

FEDRIGONI
Self-Adhesives
Arconvert S.A.U.

Ctra. de Cartellà 6
17150 Sant Gregori
Girona, España
T +34 972 170 777
F +34 972 170 780

Inserita en el Registro Mercantil
de Girona: Tomo 2762
Libro o Folio 89
Hoja GI-2845
Registro de WA: ESA-17001801

hello.selfadhesives@fedrigoni.com
fedrigoni.com



FEDRIGONI

Las Partes acuerdan que estos principios son totalmente coherentes con las políticas y valores ya descritos en el Código de Conducta del Grupo Fedrigoni, que establece lo siguiente sobre el tema:

"7.6 - Acoso y discriminación en el lugar de trabajo

El Grupo requiere que en las relaciones laborales internas y externas no se produzca ninguna forma de intimidación, amenaza, comportamiento u ofensa verbal o física, solicitud de favores personales que obstaculicen el sereno y normal desempeño de sus funciones. Todo aquel que, al realizar su negocio en nombre o en favor del Grupo, crea que está siendo acosado o discriminado por cualquier motivo, tiene derecho a denunciar la incidencia al Director/a del Departamento de RRHH de la respectiva empresa o su superior o superiora jerárquico, entendiéndose la protección de cualquier forma de represalia hacia el denunciante".

Las Partes reconocen la importancia de concienciar sobre la gravedad de este problema y se comprometen a difundir la cultura del respeto a las personas y a activar las intervenciones más adecuadas para evitar comportamientos violentos.

Leída, aprobada y suscrita,

ARCONVERT, SAU
(GRUPO FEDRIGONI)

EL COMITÉ DE EMPRESA

FEDRIGONI

SELF-ADHESIVES

Arconvert, S.A.U.

Ctra. de Cartellà, 6

17150 Sant Gregori - Girona, Spain

Tel. +34 972 170 777 - Fax +34 972 170 780

selfadhesives.fedrigoni.com

FEDRIGONI

SELF-ADHESIVES

Arconvert, S.A.U.

COMITÉ DE EMPRESA

Ctra. de Cartellà, 6

17150 Sant Gregori - Girona, Spain

Tel. +34 972 170 777 - Fax +34 972 170 780

selfadhesives.fedrigoni.com

FEDRIGONI
Self-Adhesives
Arconvert S.A.U.

Ctra. de Cartellà 6
17150 Sant Gregori
Girona, España
T +34 972 170 777
F +34 972 170 780

Inscrita en el Registro Mercantil
de Girona: Tomo 2762
Libro o Folio 89
Hoja GI-2845
Registro de WA: ESA-17001801

hello.selfadhesives@fedrigoni.com
fedrigoni.com

