

## Verbale di Accordo Sindacale

Addì 27 luglio 2006 presso l'Andil di Roma

t r a

R.D.B. S.p.A. nelle persone di Renzo Arletti, Giovanni Amato e Alessandra Papa assistiti da Giuseppe Cella Responsabile dell'Area Relazioni Industriali di Confindustria Piacenza

e

la RSU Aziendale assistita dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali: FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL rappresentate rispettivamente dai Signori Giovanni Rossi, Paolo Acciai, Fabrizio Pascucci, e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali

Le Parti di cui sopra, all'esito della trattativa tra loro intercorsa, hanno raggiunto il seguente accordo

### P r e m e s s o c h e

- la procedura di rinnovo del presente accordo si è svolta con modalità e tempi stabiliti dal vigente CCNL di categoria;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dal vigente CCNL e più in generale con il Protocollo 23 luglio 1993;
- la validità del presente accordo è di durata quadriennale, così come stabilito dal vigente CCNL;

tutto ciò premesso e considerato  
si concorda quanto segue

The document contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, a large signature is written over the printed text. On the right side, there are several more signatures, some appearing to be initials or short names, and a vertical signature on the far right edge.

## 1. RELAZIONI SINDACALI

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti intendono confermare e rafforzare la positività delle relazioni industriali intercorse fra le società del Gruppo RDB e le Organizzazioni Sindacali.

Lo spirito costruttivo sinora tenuto nel confronto sui temi specifici di ogni realtà territoriale viene confermato, unitamente alla volontà di agire sempre più in una logica unitaria che consolidi l'identità di un Gruppo Industriale per il quale le relazioni sindacali, intese come partecipazione e confronto, possono avere un ruolo determinante nei crescenti successi aziendali.

Vengono confermati i principi stabiliti dai previgenti accordi per quanto riguarda l'informazione da parte dell'azienda nei confronti delle RSU e delle OO. SS. come fondamentale strumento di coinvolgimento per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

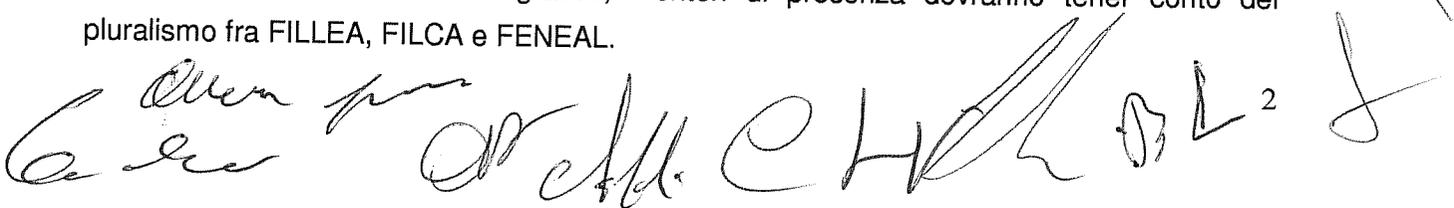
In particolare si conferma l'incontro nazionale da tenersi una volta all'anno per analizzare:

- l'andamento del settore;
- gli investimenti programmati ed attuati;
- le eventuali acquisizioni o dismissioni a livello di gruppo;
- l'andamento occupazionale;
- gli interventi formativi;
- l'andamento del premio di risultato.

Inoltre a livello di singola unità produttiva, verrà promosso durante l'anno un incontro tra la RSU, le OOSS territoriali e la Direzione Aziendale di Stabilimento per affrontare nello specifico alcune tematiche inerenti:

- organizzazione e orari di lavoro;
- verifica degli organici e analisi dei fabbisogni formativi;
- problematiche inerenti il ciclo produttivo;
- verifica dell'andamento dei parametri e degli indicatori del premio di risultato;
- comunicazione su eventuali terziarizzazioni, esternalizzazioni o appalti che l'azienda intende effettuare.

L'azienda prende atto che, nell'ambito del Coordinamento Nazionale delle RSU, costituito con il precedente accordo integrativo, i criteri di presenza dovranno tener conto del pluralismo fra FILLEA, FILCA e FENEAL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

Ai componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU ( il cui numero massimo sarà pari al 60% del totale dei delegati delle RSU) sarà riconosciuta a titolo di indennità di trasferta l'indennità di 50 € omnnicomprensivi per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'accordo aziendale di RDB, ovvero 25 € per i componenti del coordinamento la cui sede di lavoro sia nell'ambito della regione in cui si svolgono gli incontri.

## 2. AMBIENTE E SICUREZZA

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro costituisce parte integrante della gestione generale dell'azienda.

In particolare l'azienda adotterà il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), le cui linee guida sono state redatte, su iniziativa dell'INAIL, dalle istituzioni competenti e dalle parti sociali, interessate alla sicurezza e all'igiene sul lavoro (associazioni di categoria e organizzazioni sindacali).

Un SGSL integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione; è finalizzato a garantire il raggiungimento di obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro e opera sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema per mezzo di un processo dinamico.

L'applicazione del sistema esige la prosecuzione delle attività previste dal D. lgs. 626/94 quali:

- individuazione dei fattori di rischio loro valutazione ed individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborazione delle procedure di sicurezza delle varie attività aziendali;
- programmi formativi ed informativi dei lavoratori;
- riunione annuale in ciascun luogo di lavoro alla presenza dell'RSPD aziendale, del medico competente e del RLS per verificare le problematiche specifiche e confrontarsi sulle eventuali azioni correttive.

L'attività di formazione e informazione dei lavoratori riguarderà i neo assunti in particolare per ciò che riguarda la movimentazione dei carichi, l'utilizzo dei DPI, il rischio chimico e da rumore, il rischio vibrazioni, il piano d'emergenza ed il rischio di incendio ed esplosione.

Più in generale, la Direzione Aziendale sta già attuando dei percorsi formativi strutturati, sviluppati in collaborazione con una società specializzata del settore, che prevedono il trasferimento di opportune conoscenze e competenze partendo dai responsabili degli impianti per arrivare ai capi reparto e alle maestranze, affinché tutti siano coinvolti in prima persona e la cultura della sicurezza diventi un fatto sistemico che permea le strutture

produttive.

La responsabilizzazione dei preposti verrà sottolineata non solo nella fase formativa, ma anche in quella costante attenzione e sorveglianza nel concreto svolgimento dell'attività produttiva, nella consapevolezza che una corretta politica aziendale non può limitarsi ai meri adempimenti formali stabiliti dalla legge, ma si deve esprimere nella quotidiana vigilanza sul rispetto da parte di tutti dei comportamenti e delle norme di sicurezza.

L'azienda valuterà l'opportunità di addivenire a specifiche certificazioni in materia ambientale (ICMQ, EMAS...) compatibili e coerenti con la specifica tipologia delle attività svolte.

### 3. FORMAZIONE

Oltre al fondamentale ruolo della formazione in materia di sicurezza, le parti concordano nel riconoscimento dell'attività formativa come supporto necessario per lo sviluppo personale e professionale delle risorse umane, nonché come leva strategica di successo aziendale.

L'azienda definirà un piano di formazione organico che coinvolga ampiamente la popolazione aziendale, i cui contenuti verranno definiti anche mediante un costruttivo confronto con le OO.SS. e le RSU.

### 4. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In previsione dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale, l'azienda si rende disponibile a definire presso gli stabilimenti produttivi degli incontri che coinvolgano Direzione di stabilimento e RSU al fine di verificare la corretta applicazione del nuovo sistema ed individuare gli eventuali adeguamenti.

### 5. PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato di impiegati e operai per il quadriennio di competenza del presente accordo verrà determinato sulla base di un parametro di redditività aziendale, rappresentato dal Margine Operativo lordo, secondo valori, importi lordi e modalità di calcolo, riportate nell'allegato 1.

Il Margine operativo lordo rappresenta il parametro di riferimento economico, comunemente usato per esprimere la redditività della gestione caratteristica dell'impresa ed è riportato in maniera trasparente su tutti i documenti ufficiali, emessi dall'azienda, aventi modalità informative per i soci e per gli istituti finanziari.

Sono esclusi dal suddetto parametro gli ammortamenti, le svalutazioni e gli accantonamenti per rischi, nonché gli oneri e i proventi straordinari, gli oneri e i proventi finanziari e le imposte d'esercizio.

Il perimetro economico di riferimento ai fini del calcolo del MOL, posto alla base dell'erogazione del premio di risultato, si definisce come quello risultante dal bilancio 2005 di RDB S.p.A., escludendo gli impianti di Campagna e Oliveto Citra ed includendo anche il risultato economico derivante dall'attività di commercializzazione di prodotti complementari, come già incluso nel bilancio 2005 stesso; inoltre rientrano nel perimetro il risultato economico delle società RDB Terrecotte S.r.l. e RDB Strutture S.r.l. (i cui impianti sono per altro ricompresi nella lista allegata), costituite attraverso scorporo da RDB S.p.A. nel 2006 e di eventuali altre società che dovessero nascere da scorporo dell'attuale perimetro, come sopra definito, e delle quali RDB S.p.A. verrà a detenere la maggioranza del capitale.

Gli impiegati e gli operai, a cui verrà erogato il premio di risultato definito dal presente accordo, sono esclusivamente coloro che prestano la propria attività nei luoghi di lavoro, riportati nell'allegato 1.

Le parti convengono che il valore base di riferimento del premio, a fronte di un risultato di MOL per il perimetro sopra definito compreso tra 11 e 13,5 milioni di €, sia costituito dalla media dei premi di risultato del triennio 2003-2005 come percepiti nei singoli stabilimenti secondo le modalità previste dai contratti integrativi aziendali di RDB S.p.A. del 17 giugno 2002 e di RDB Valdadige S.p.A. del 24 settembre 2002.

Tali valori medi sono indicati nell'allegato 1 e si riferiscono:

- allo specifico stabilimento e alla categoria D2, per Pontenure, Valmontana, Cadeo, Cortemaggiore, Borgonovo, Occimiano, Lomagna e Caldiero;
- allo specifico luogo di lavoro e alla categoria A, per gli impiegati della sede di Pontenure e della Divisione Prefabbricati Sud;
- allo specifico stabilimento, senza differenziazione per categoria, nel caso di Bellona, Carapelle, Bitetto e Venusio.

Il premio di risultato verrà erogato, a tutti gli impiegati ed operai in forza alla data di corresponsione, nel mese di maggio successivo rispetto all'anno di competenza.

Agli assunti nel corso dell'anno di riferimento, per il suo calcolo, il premio di risultato sarà corrisposto in tanti dodicesimi quanti quelli di servizio effettivamente prestato, intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Semestralmente, su richiesta delle organizzazioni sindacali, verranno convocati degli incontri di verifica dell'andamento aziendale, con riferimento al parametro determinante per il calcolo del premio di risultato; a tali incontri parteciperà la Direzione Aziendale e i rappresentanti delle OO.SS., indicati dalle Segreterie Nazionali entro tre mesi dalla sigla del presente accordo.

Per il solo personale strettamente commerciale (capi area e venditori) in alternativa al premio di risultato verrà applicato un sistema di incentivazione individuale, legato a specifici obiettivi.

## 6. PARI OPPORTUNITA'

L'azienda si impegna a rispettare il principio di uguaglianza professionale tra i lavoratori e le lavoratrici dipendenti; nello specifico, in piena armonia con le disposizioni legislative vigenti in materia, si impegna a promuovere le pari opportunità e a non effettuare alcuna discriminazione basata sul sesso, in modo particolare riguardo:

- all'accesso al lavoro;
- alla retribuzione;
- alla classificazione professionale;
- all'attribuzione di qualifiche e mansioni;
- alla progressione nella carriera.

## 7. CLAUSOLE

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso onnicomprensivo; pertanto tale premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ., le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

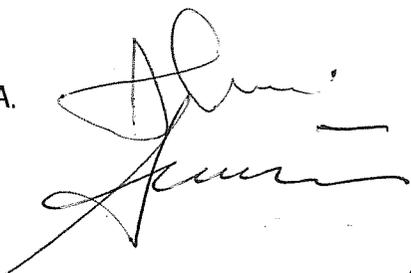
Si prevede l'incidenza dell'importo del premio di risultato sul TFR solo ed unicamente nella situazione e con riferimento all'anno in cui il MOL, come sopra definito, sia uguale o superiore a 23 ml di €.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per tutto il quadriennio.  
Il presente accordo ha validità a tutto il 31/12/2009.

Qualora non intervenga disdetta, a mezzo raccomandata A.R. nei quattro mesi precedenti la scadenza, l'accordo si intenderà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

R.D.B. S.p.A.



Associazione Industriali di Piacenza

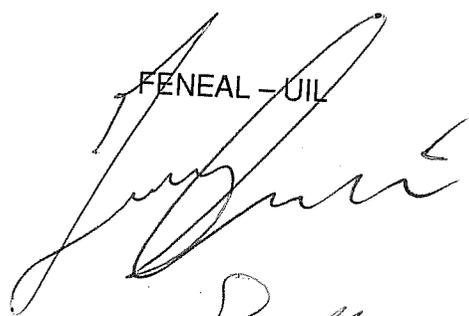


FILLEA - CGIL

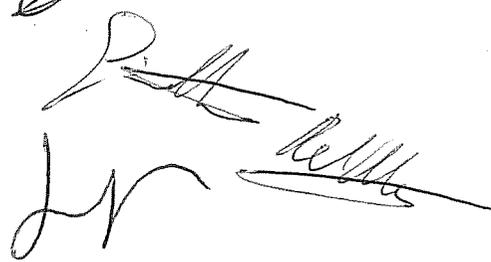
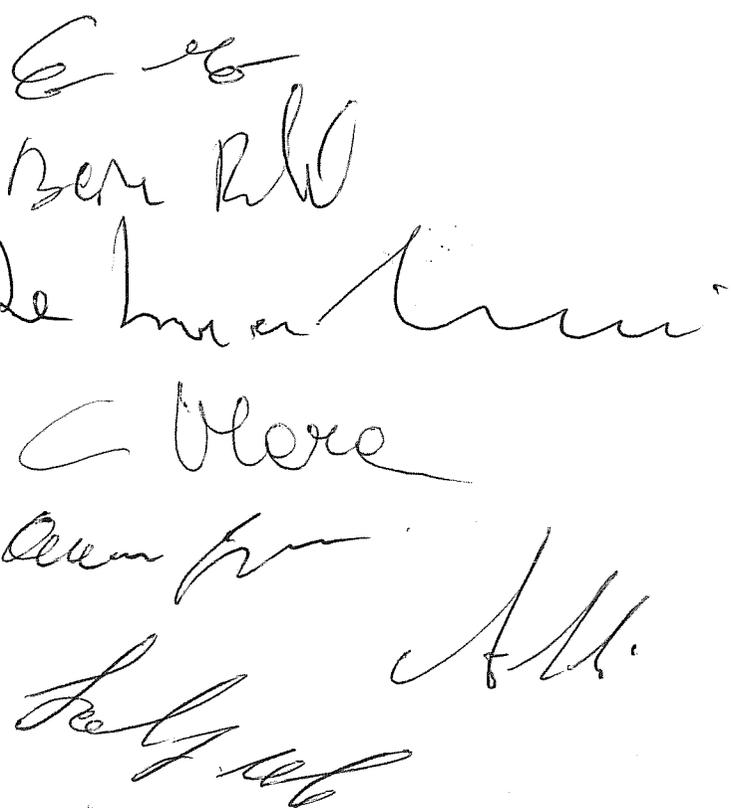


FILCA - CISL

FENEAL - UIL



RSU



Premio di Risultato

stabilimento	pdr medio ad personam anni 2003-2004-2005
Pontenure	1.349
Valmontana	789
Cadeo	1.068
Cortemaggiore	828
Borgonovo	1.425
Occimiano	1.017
Lomagna	976
Caldiere	1.299
Bellona	815
Carapelle	867
Bitetto	935
Venusio	1.245
Sede	1.231
Imp.pref.sud	1.323

I valori medi di riferimento da riparare riguardano esclusivamente gli stabilimenti di Pontenure, Valmontana, Cadeo, Cortemaggiore, Borgonovo, Occimiano, Lomagna e Caldiere (valore indicato riferito alla cat. D2), la Sede e gli impiegati della Div. Pref. Sud (valore indicato riferito alla cat. A).

I sopra indicati importi medi di riferimento saranno incrementati, per valori di MOL raggiunti nel perimetro aziendale concordato e superiori ai 13,5 ml, di 30 € lordi ogni 500.000 € di incremento del MOL (gli incrementi lordi di 30 € sono da intendersi non riparamentati).

Per valori di MOL, raggiunti nel perimetro aziendale concordato, inferiori a 11 ml e fino a 9 ml, gli importi medi di riferimento saranno ridotti di 60 € lordi per ogni milione di riduzione.

Qualora il valore del MOL, raggiunto nel perimetro aziendale concordato, fosse inferiore a 9 ml di €, le parti convengono di incontrarsi per un'analisi della situazione e per rideterminare l'intero accordo sul premio di risultato.

Per il solo anno 2006, l'importo del premio sarà pari al valore medio di riferimento con un incremento lordo garantito di 60 €. Resta inteso che un ulteriore incremento rispetto alla cifra garantita sarà erogato solo al raggiungimento di valori di MOL del perimetro aziendale concordato superiori ai 14,5 ml di €, secondo lo schema generale di incremento definito.

