

VERBALE DI ACCORDO

Addì 12 luglio 2005, in Roma presso la sede della Federmaco,

tra

la Società INDUSTRIA CEMENTI GIOVANNI ROSSI, rappresentata dai Sigg. Giuseppe Gallinari e Giancarlo Patrucco, assistita da Federmaco nella persona di Raffaella Di Ciccio,

e

- FENEAL-UIL, nella persona di Learco Sacchetti,
- FILCA-CISL, nelle persone di Piero Baroni e Paolo Acciai,
- FILLEA-CGIL, nelle persone di Piero Leonesio e Luigi Cavallini,
- Il coordinamento delle unità produttive del Gruppo;

a seguito delle richieste presentate dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali per il rinnovo del Premio di Risultato,

dopo approfondite discussioni tenutesi in più sessioni di incontro,

a totale definizione delle richieste summenzionate,

si stipula e conviene quanto segue:

Relazioni industriali

Le Parti concordano di mantenere il sistema di relazioni industriali così come previsto dal vigente CCNL nonché quanto sperimentato nel precedente accordo integrativo di gruppo.

Pertanto vengono riconfermati sia l'incontro annuale di gruppo presso l'Associazione industriali di Piacenza (nell'ultimo trimestre dell'anno) che gli eventuali incontri che si rendessero necessari a

livello di unità produttive (da tenersi entro il primo quadrimestre di ogni anno).

L'Azienda si rende disponibile, al di là degli impegni del capoverso precedente, ad incontri su materie specifiche di reciproco interesse.

Formazione

Le Parti, nel ribadire che la formazione permanente del personale rappresenta l'obiettivo comune da perseguire con gli strumenti legislativi e contrattuali a disposizione, convengono che nel presente accordo vengano individuati percorsi condivisi al fine di attuare quanto stabilito dal CCNL.

Pertanto l'Azienda ricercherà ogni forma possibile (anche in rapporto al Comitato Paritetico Nazionale) che permetta di realizzare iniziative formative che abbiano l'obiettivo di:

- valorizzare le risorse professionali esistenti;
- formare nuove figure professionali tecniche che nei prossimi anni dovessero rendersi necessarie;
- sviluppare quelle competenze che le norme relative agli aspetti di sicurezza / ambiente / qualità richiedono.

Posto quanto sopra l'Azienda e le RSU, attraverso un costante dialogo, confronto, analisi e programmazione, nel rispetto dei reciproci ruoli, dovranno condividere un percorso che ricerchi e individui le migliori soluzioni alle esigenze formative che si manifesteranno.

Per soddisfare i bisogni formativi saranno attivati strumenti e le fonti di finanziamento secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.

L'Azienda, nell'incontro annuale di gruppo, fornirà le informazioni relative ai programmi formativi già effettuati nel corso dell'anno e quelli programmati per l'anno successivo suddivise per stabilimento.

Ambiente e sicurezza

Nell'ambito delle politiche aziendali, l'attenzione alla sicurezza e alla salute dei lavoratori occupano un ruolo prioritario.

L'Azienda e le Organizzazioni sindacali sono consapevoli che la realizzazione degli obiettivi relativi alla sicurezza e alla salute necessitano di un sistema "azienda" condiviso il più efficiente ed

efficace possibile, per concordare procedure finalizzate alla riduzione dei rischi relativi alla sicurezza del personale nonché ai possibili effetti sull'ambiente.

Pertanto occorre integrare i programmi e le politiche in materia con una progettazione ed una gestione che punti ad un miglioramento continuo di queste tematiche.

In quest'ottica è indispensabile lavorare nella direzione di una collaborazione tra i responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) di ciascuna unità produttiva e i relativi rappresentanti per la sicurezza (RLS) attraverso un continuo scambio reciproco di informazioni e la verifica sulla attuazione dei programmi e delle procedure di sicurezza.

Occorre inoltre che il personale venga sempre coinvolto nella salvaguardia e nel miglioramento del livello di sicurezza degli impianti.

Le parti convengono che devono essere sempre applicate le procedure e le istruzioni operative, secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia, affinché tutte le operazioni per la messa in sicurezza degli impianti, durante le manutenzioni siano sempre svolte al massimo livello possibile di sicurezza.

Sotto l'aspetto ambientale, la Società informa che, dopo aver ottenuto la certificazione ambientale ai sensi della norma ISO 14001 per lo stabilimento di Piacenza, sta lavorando per estendere tale certificazione anche alle altre realtà produttive del Gruppo.

Nei prossimi incontri annuali di informativa di Gruppo verranno date informazioni ulteriori in merito allo stato di avanzamento.

Rimane confermato che, in occasione dell'incontro annuale, vengano approfonditi i seguenti argomenti:

- verifica delle procedure di sicurezza delle attività di manutenzione nelle unità produttive;
- analisi sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali e verifica delle dinamiche degli infortuni più significativi;
- verifica delle attività delle imprese esterne con particolare attenzione ai piani di sicurezza.

Classificazione

A seguito dell'applicazione dell'inquadramento dei singoli lavoratori, secondo le modalità ed i criteri vigenti nell'art.29 del C.c.n.l. 5 marzo 2004 che entrerà in vigore nell'ottobre 2006, l'Azienda conferma che procederà alla verifica con le RSU nelle singole unità produttive della materia in oggetto.

Le parti convengono altresì sulla opportunità di monitorare l'applicazione della riforma dello inquadramento anche in ragione di innovazioni tecnologiche, produttive e organizzative.

Coordinamento RSU

Con riferimento a quanto richiesto come contributo spese per la partecipazione dei componenti del Coordinamento alle sessioni di trattative si stabilisce di migliorare quanto già previsto nel precedente accordo integrativo in materia.

Pertanto verranno riconosciute le spese (opportunamente documentate), per il viaggio in prima classe in treno, i trasporti urbani pubblici e un numero di pasti in ragione della durata degli incontri .

La Società si rende inoltre disponibile affinché la RSU di stabilimento abbia a disposizione un personal computer , linea telefonica esterna e un collegamento internet con agibilità predefinite.

Borsa di studio Cementi Rossi

Le Borse di studio Cementi Rossi (come da Regolamento allegato n.,) sulla base degli attuali cicli scolastici, saranno erogate nei seguenti importi :

- | | |
|---|------------|
| A. LICENZA MEDIA INFERIORE (o nuovo esame di stato a chiusura del primo ciclo di studi) : | € 400,00 |
| B. QUALIFICA PROFESSIONALE STATALE (o prima qualifica del secondo ciclo di studi -durata minima 2/ 3 anni) : | € 500,00 |
| C. DIPLOMA SUPERIORE (o nuovo esame di stato a chiusura del secondo ciclo di studi- durata 5 anni) : | € 600,00 |
| D. LAUREA (durata 3 anni) : | € 1.300,00 |
| E. LAUREA SPECIALISTICA (durata 3 anni + 2 anni) : | € 1.700,00 |

Il regolamento di cui sopra verrà modificato a seguito delle disposizioni normative vigenti.

Premio di pensionamento

La Società, in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento, riconoscerà un premio pari ad 1(una) mensilità lorda che sarà erogato con le spettanze contrattuali e di legge.

Ai dipendenti con qualifica operaia verrà inoltre riconosciuta 1 (una) mensilità lorda aggiuntiva che sarà erogata con le modalità di cui sopra.

Polizza infortuni

La Società conferma la polizza a favore di quadri/ impiegati per la copertura dei rischi da infortuni subiti nello svolgimento dell'attività professionale ed extra- professionale.

Ticket

Dal 1° gennaio 2006 l'importo annuo di tickets restaurant verrà portato a € 350,00 (trecentocinquanta). A decorrere dal 1° gennaio 2008 l'importo passerà a € 400,00 (quattrocento).

Reperibilità di stabilimento

Le parti concordano di modificare l'importo fisso settimanale come segue:

ANNO 2005 : € 85,00

ANNO 2006 : €90,00

ANNO 2007 : €90,00

ANNO 2008 : €95,00

Rimane invariato l'importo relativo ad ogni intervento che è pari a € 25,82.

Naturalmente va sempre aggiunto quando prevede il vigente CCNL in materia di "chiamata ".

Fondo Nazionale di Previdenza Complementare (Concreto)

Le parti, nello spirito comune di favorire nuove adesioni al fondo Concreto , convengono, che unitamente all'erogazione del premio di risultato , la Società verserà al predetto fondo una somma di € 75,00 per ogni iscritto al 31 dicembre dell'anno di riferimento per il biennio 2005/2006 che diventerà di €100 per il biennio 2007/2008.

Viene altresì definita la possibilità, per le RSU , di chiedere n. 1 ora di assemblea retribuita , in aggiunta alle ore attualmente disponibili , specifica sul fondo pensione Concreto.

PREMIO DI RISULTATO

In applicazione di quanto previsto dell'art. 50 del vigente c.c.n.l. 5 marzo 2004 si conviene di confermare la istituzione di un PREMIO DI RISULTATO avente caratteristiche di totale varia-

bilità e commisurato ai risultati conseguiti anno per anno in termini di produttività e redditività.

Il presente accordo ha validità a partire dal 12 luglio 2005 e scadenza il 31 dicembre 2008.

A partire dal 2005 il premio di risultato è composto da due importi riferiti rispettivamente all'andamento degli indici di produttività e redditività.

INDICE PRODUTTIVITA'

La produttività aziendale è misurata da un indice riferito ai volumi prodotti di leganti e clinker della Soc. Cementi Rossi rapportati alle ore lavorate dal personale.

$$\text{Indice} = \frac{\text{PRODUZIONE LEGANTI E CLINKER (tonn.)}}{\text{ORE LAVORATE (n.ore)}}$$

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di produttività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato 2 .

INDICE REDDITIVITA'

La redditività aziendale è misurata da un indice riferito al risultato operativo della Soc. Cementi Rossi rapportato ai ricavi netti della stessa.

$$\text{Indice} = \frac{\text{RISULTATO OPERATIVO (euro)}}{\text{RICAVI NETTI (euro)}} \times 100$$

Dove il risultato operativo e i ricavi netti sono ricavabili dal bilancio dell'Azienda secondo lo schema di riclassificazione del conto economico riportato nell'allegato 3 .

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo all'indice di redditività in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato 4.

PARAMETRO DI STABILIMENTO

Viene assunto come parametro di stabilimento il seguente indice:

$$\text{Indice} = \text{FERMATE ACCIDENTALI FORNI (giorni)}$$

Per ogni anno di validità del presente accordo verrà erogato un importo relativo al Parametro di stabilimento in funzione del valore assunto dall'indice così come definito nell'allegato 5.

Per l'unità produttiva di Ozzano viene utilizzato l'indice dello stabilimento di Piacenza.

Le parti convengono che entro un mese dalla approvazione del Bilancio di Esercizio della INDUSTRIA CEMENTI GIOVANNI ROSSI S.p.A. sarà effettuato l'incontro nazionale per la verifica dei risultati conseguiti nell'anno precedente ai fini della determinazione del Premio di Risultato di pertinenza nonché degli importi correlati al parametro di stabilimento.

Il Premio e gli importi derivanti dal parametro di stabilimento saranno corrisposti, in unica soluzione, con la retribuzione del mese successivo alla approvazione del Bilancio della Società, al personale in forza al momento della liquidazione del Premio stesso e che abbia prestato servizio per l'intero anno di riferimento.

L'ammontare del premio di risultato verrà erogato, nella misura stabilita, ai lavoratori appartenenti ai Gruppi B- CS – C e D. Ai lavoratori appartenenti ai Gruppi AS ed A il suddetto importo sarà maggiorato del 5 % mentre i lavoratori dei Gruppi E ed F l'importo sarà ridotto del 5%.

Il premio di risultato relativo agli anni 2007/2008, verrà erogato nella misura stabilita ai lavoratori appartenenti alle aree concettuale e specialistica. Ai lavoratori dell'area direttiva il suddetto importo sarà maggiorato del 5%, mentre ai lavoratori delle aree qualificata ed esecutiva sarà ridotto del 5%.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, per la maturazione del premio saranno liquidati tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni .

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento o comunque prima dell'incontro di ricognizione dei risultati raggiunti ai fini della maturazione del Premio, sarà riconosciuto il premio di risultato, derivante dagli indicatori di produttività e redditività, maturato l'anno precedente rapportato ai mesi di servizio o frazioni pari o superiori a 15 giorni.

L'importo del Premio nelle sue diverse componenti come sopra regolate non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o di legge, diritto o indiretto (ferie, Rol, permessi ex festività, tredicesima TFR ecc.).

Le parti si danno atto che il premio come sopra definito ha tutte le caratteristiche previste dalla vigente normativa per l'applicazione della decontribuzione.

Letto, confermato, sottoscritto.