

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì 13 luglio 2005, in Roma presso la Sede della FEDERMACO,

tra

La Società Cementir, Cementerie del Tirreno S.p.A rappresentata dall'Ing. Paolo Zugaro, Dott. Paolo Giannico, Ing. Antonio Del Balzo, Avv. Luciano Panegrossi e assistita da FEDERMACO nella persona della Dott.ssa Raffaella Di Ciccio,

e

FENEAL-UIL, nella persona di Learco Sacchetti,  
FILCA-CISL, nelle persona di Piero Baroni e Paolo Acciai,  
FILLEA-CGIL, nelle persona di Piero Leonesio e Luigi Cavallini,

con il Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie delle Unità produttive della Cementir SpA ed i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali;

a seguito delle richieste presentate dalle organizzazioni sindacali in data 2 dicembre 2004, per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale,

dopo approfondite discussioni tenutesi in più sessioni di incontro,

a totale definizione delle richieste summenzionate,

**si stipula e conviene quanto segue :**

## **1. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

### **1.1. Livello di Gruppo**

Con riferimento a quanto convenuto nei precedenti accordi aziendali e nell'intento di fornire al Comitato Paritetico Nazionale – istituito come previsto all'art. 2 del CCNL 5 marzo 2004 – elementi idonei alle valutazioni demandate al suddetto comitato, le parti convengono di esaminare congiuntamente in un incontro di norma annuale da tenersi nel mese di settembre, le tematiche che seguono:

- andamento congiunturale del mercato e dinamica dei consumi;
- programmi di investimento del Gruppo e di innovazione tecnologica, compreso l'utilizzo dei combustibili alternativi;
- variazioni della struttura industriale (dismissioni, acquisizioni, costruzione di insediamenti produttivi) con particolare riferimento agli aspetti occupazionali;
- analisi delle implicazioni connesse a nuove legislazioni in tema di attività estrattiva ed industriale e connesse problematiche di approvvigionamento della materia prima;
- formazione e qualificazione professionale;
- tematiche sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela dell'ambiente esterno, con riferimento ai rapporti con le istituzioni.

Alla suddetto incontro potranno partecipare anche tecnici, anche esterni alle Parti, allo scopo di meglio approfondire le tematiche all'esame.

Nel corso del suddetto incontro l'azienda fornirà informazioni alle organizzazioni sindacali, come previsto al punto 3 dell'art. 2 del CCNL, sui temi in detta normativa previsti, quali ad esempio: la distribuzione del personale, l'andamento complessivo del lavoro straordinario e delle turnazioni, le assenze dal lavoro, andamento della fruizione delle ferie, permessi per riduzione orario ed ex festività, eccetera.

### **1.2 Livello di unità sociale**

Per quanto riguarda le tematiche di stabilimento definite dal CCNL, la Direzione di Stabilimento e le RSU esamineranno le stesse in incontri mensili preventivamente programmati,

fatte salve eventuali necessità più urgenti, nello spirito di collaborazione che è alla base del presente accordo. In tali incontri si potrà procedere alle previste verifiche, anche in relazione alla normativa di cui al D. lgs 8/4/2003 n°66, con riferimento agli aspetti dal medesimo regolati in tema di orario di lavoro.

Nell'intento di rafforzare le relazioni sindacali e industriali e di ridurre la conflittualità, secondo le indicazioni previste dall'art.14 del CCNL, le Parti (Direzione Aziendale e RSU/OO.SS territoriali) confermano, in attuazione di quanto previsto al punto 1.3, 2° capoverso, dell'accordo aziendale 20 marzo 2002, l'esperimento del tentativo tendente a pervenire ad una possibile soluzione conciliativa, in caso di controversie sui temi previsti in detto articolo.

### **1.3 Salvaguardia degli impianti**

Le Parti confermano in ogni parte le modalità di salvaguardia degli impianti a ciclo continuo concordate al punto 1.4 dell'accordo aziendale 20 marzo 2002, ivi compresa la composizione della comandata in atto nei singoli stabilimenti e come descritta all'allegato numero 1).

## **2. FORMAZIONE PROFESSIONALE**

In conformità di quanto prevede l'articolo 3 del CCNL, l'azienda, nel riconoscere l'importanza dello strumento formativo ai fini della valorizzazione professionale del personale, si impegna a rispondere alle necessità formative dei neoassunti e di aggiornamento dei dipendenti in forza, mediante la formulazione di piani formativi mirati secondo le indicazioni che emergeranno dal Comitato Paritetico Nazionale ed avvalendosi eventualmente delle opportunità di finanziamento previste dalle legislazioni nazionali e comunitarie. In tali casi, i relativi programmi saranno oggetto di analisi e confronto tra azienda e RSU, nel rispetto dei reciproci ruoli.

## **3. AMBIENTE E SICUREZZA**

Le parti, confermando l'impianto esistente in tema di formazione/informazione dei lavoratori, basato sui dettami legislativi (D.Lgs. 626/94 e 242/96), come sviluppati dall'accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 e dall'art. 6 del vigente C.C.N.L. "Ambiente di Lavoro e tutela salute dei lavoratori", si danno reciprocamente atto del costante intento di ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro coinvolgendo e promuovendo la collaborazione tra Direzioni di

Stabilimento ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nell'ottica di mantenere alta la soglia di attenzione del personale per realizzare la massime condizioni di prevenzione.

A fini di una corretta ed efficace gestione della sicurezza, le parti definiscono e adottano le seguenti modalità operative:

1. puntuale definizione dei ruoli degli addetti alla prevenzione e controllo sulle tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro;
2. identificazione delle necessità formative ai fini di programmare interventi per promuovere il coinvolgimento alla salvaguardia e al miglioramento della sicurezza del personale, pianificando anche iniziative formative in correlazione con l'entrata in funzione di nuove apparecchiature od impianti, con divulgazione di manualistica specializzata;
3. adozione sistematica delle procedure identificative dei rischi relativi ad ogni reparto e costante aggiornamento delle stesse in dipendenza di modifiche impiantistiche;
4. elaborazione di istruzioni per l'esercizio degli impianti in condizioni di sicurezza in tutte le fasi operative (avviamento, esercizio, fermata, interventi manutentivi specie in condizioni di emergenza), in conformità delle direttive vigenti. Redazione di schede di valutazione delle imprese di manutenzione secondo la Direttiva UNI 10145;
5. valutazione periodica, con apposite riunioni, dell'efficacia del sistema regolamentare e formativo adottato, ai fini di introdurre aggiornamenti ed integrazioni eventualmente occorrenti;
6. addestramento specifico dei nuovi assunti alle tematiche della prevenzione ed all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale ed all'osservanza delle procedure di sicurezza in atto;
7. costante conoscenza dell'andamento dei fenomeni infortunistici con approfondimento delle relative cause, nonché valutazione dell'efficacia delle misure in atto ai fini di opportune integrazioni e modifiche,
8. classificazione e catalogazione degli infortuni per tipologia, modalità, natura delle lesioni ed effetti lesivi per durata della guarigione ed eventuali esiti permanenti, al fine di meglio analizzare i fattori di rischio con riferimento alle valutazioni effettuate;
9. in caso di utilizzo di combustibili alternativi, introduzione di procedure operative specifiche, previa ampia ed approfondita informativa sulle caratteristiche del prodotto ai fini della prevenzione di possibili rischi.

Le verifiche e gli aggiornamenti delle procedure di sicurezza, anche con la necessità di coordinamento delle ditte esterne, di cui ai temi summenzionati, saranno oggetto di consultazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **4 COORDINAMENTO NAZIONALE DI GRUPPO DELLE R.S.U. DI FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL**

L'Azienda prende atto che ad iniziativa delle Segreterie nazionali di categoria della Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, è costituito il coordinamento delle R.S.U. delle succitate organizzazioni sindacali che esercita, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, e in nome e per conto delle R.S.U. delle Unità produttive del Gruppo, la titolarità e la competenza per il secondo livello di contrattazione.

I nominativi dei componenti il Coordinamento Nazionale, scelti per elezione nell'ambito delle RSU di Stabilimento, – il cui numero potrà essere al massimo di otto delegati – saranno comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale, a cura delle Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. per il tramite della Associazione Imprenditoriale di categoria, entro 30 giorni dalla data di designazione.

Ai componenti il Coordinamento di Gruppo sarà riconosciuto un permesso retribuito individuale, aggiuntivo ai normali permessi, di 12 ore per ogni sessione di trattativa per il rinnovo dell'accordo aziendale di Gruppo e per gli incontri a livello nazionale di Gruppo previsti dal CCNL nonché nei casi di richiesta di incontro a livello nazionale da parte della Direzione Aziendale, fino ad un massimo, di norma, di 3 incontri l'anno.

I summenzionati permessi non sono cumulabili e non sono altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri di cui sopra.

Ad ogni singolo componente sarà riconosciuta a titolo di indennità di trasferta, per la partecipazione al coordinamento di gruppo, l'importo di € 46,00 onnicomprensive per ogni sessione di incontro. Per le spese di trasporto sarà riconosciuto, dietro presentazione dei relativi giustificativi, il rimborso del biglietto ferroviario, ovvero l'indennità chilometrica con l'utilizzo delle tabelle aziendali vigenti, per l'uso di un'auto privata.

Per le necessità di comunicazione informatica delle RSU con le Segreterie Sindacali Nazionali e viceversa la RSU potrà avvalersi, previa intesa, dell'utilizzo degli strumenti informatici della segreteria dello stabilimento.

## **5 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Dell'inquadramento del personale secondo la classificazione prevista dall'art. 29 del CCNL 5 marzo 2004, in vigore dal 1 ottobre 2006, la Direzione Aziendale ne darà comunicazione alle RSU interessate entro il 30 giugno 2006.

Le RSU entro il successivo mese di luglio potranno far pervenire eventuali osservazioni, che saranno congiuntamente esaminate con la Direzione Aziendale entro il mese di settembre 2006.

Gli eventuali problemi applicativi che dovessero insorgere saranno sottoposti all'esame della "Commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento del personale", ai fini di una definitiva soluzione, così come previsto dal sopra richiamato art. 29 del CCNL.

In attesa dei chiarimenti che perverranno dalla suddetta Commissione, l'azienda attuerà la classificazione dalla medesima individuata, salvo successive eventuali modifiche all'esito della pronuncia della Commissione.

## **6 PREMIO DI RISULTATO**

In applicazione delle previsioni del Protocollo sulla Politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 confermato dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, conformemente al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5 marzo 2004 per i dipendenti delle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base delle costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, Disciplina Comune, art.50, Premio di risultato, avente carattere di totale variabilità ai fini della decontribuzione come prevista dalla vigente normativa, viene stabilito per il quadriennio 2005/2008 il Premio di Risultato per i dipendenti di Cementir S.p.A.

6.1 L'erogazione del Premio di Risultato Annuale avverrà con la retribuzione del mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Sarà erogato un acconto di Euro 400,00 nel mese di marzo di ciascun anno di erogazione, a valere sul premio che verrà determinato e corrisposto nel mese di settembre dello stesso anno.

6.2 A partire dal 2006, entro il mese di luglio, l'azienda comunicherà l'importo del premio di risultato con riferimento ai valori raggiunti aziendali e da ciascuna unità produttiva.

6.3 I lavoratori interessati dal presente accordo sono tutti i lavoratori degli Stabilimenti, della sede di Roma, degli Uffici Vendite ed il personale di sostegno alle attività commerciali.

6.4 Il Premio di Risultato è determinato dalla somma degli indici, di redditività, produttività, nonché dei parametri tecnici di stabilimento appresso specificati, aventi carattere di variabilità e validità per il quadriennio di vigore, da erogarsi secondo quanto previsto al punto 6.1, secondo i valori conseguiti in base alle relative tabelle di seguito riportate:

$$\text{Indice di redditività} = \frac{\text{MOL}}{\text{FATTURATO}} \times 100$$

Indice di redditività	Importo (in €)
-----------------------	----------------

< 20	0
Da 20,00 a 20,99	240
Da 21,00 a 21,99	260
Da 22,00 a 22,99	280
Da 23,00 a 23,99	300
Da 24,00 a 24,99	320
Da 25,00 a 25,99	340
Da 26,00 a 26,99	360
Da 27,00 a 27,99	400
Da 28,00 a 28,99	440
Da 29,00 a 29,99	480
Da 30,00 a 30,99	520
Da 31,00 a 31,99	560
Da 32,00 a 32,99	600
Da 33,00 a 33,99	640
Da 34,00 a 34,99	680
Da 35,00 a 35,99	720
Da 36,00 a 36,99	760
Da 37,00 a 37,99	800
Da 38,00 a 38,99	840
Da 39,00 a 39,99	880
> 39,99	(*)

(\*) Ogni incremento di 1 punto percentuale oltre il valore di 40,00, comporterà la maturazione di ulteriori tranches di €40,00

Clausola di salvaguardia: la griglia di misurazione della redditività è definita con l'applicazione dei vecchi criteri contabili esposti in allegato all'accordo 17 luglio 1997. La riclassificazione conseguente all'applicazione degli IAS comporterà una verifica della predetta griglia restando inteso che dalla riclassificazione stessa non dovranno derivare oneri e vantaggi per nessuna delle due parti.

$$\text{Indice di produttività} = \frac{\text{P}}{\text{OMR}}$$

**Indice di produttività = aziendale**

P = tonnellate cemento + tonnellate clinker prodotte

OMR = organico medio retribuito

Indice di produttività aziendale	Importo (in €)
----------------------------------	----------------

< 8.800	0
Da 8800 a 8899	300
Da 8900 a 8999	350
Da 9000 a 9999	400
Da 9100 a 9199	450
Da 9200 a 9299	500
Da 9300 a 9399	550
Da 9400 a 9499	600
Da 9500 a 9599	650
Da 9600 a 9699	700
Da 9700 a 9799	750
Da 9800 a 9899	800
Da 9900 a 9999	850
Da 10000 a 10099	900
Da 10100 a 10199	950
Da 10200 a 10299	1000
> 10299	(*)

(\*) Ogni incremento di 100 tonnellate oltre il valore di 10299, comporterà la maturazione di ulteriori tranches di €50,00

**Ie = Mwh ore vuote assorbite nell'anno**

ARQUATA (*)	MADDALONI	SPOLETO	TARANTO	IMPORTI (in €)
> 26499	> 81999	> 51249	> 78500	(**)
26000 – 26499	81000 - 81999	50750 - 51249	77500 - 78499	200
25500 – 25999	80000 - 80999	50000 - 50749	76500 - 77499	180
25000 – 25499	79000 - 79999	49250 - 49999	75500 - 76499	160
24500 – 24999	78000 - 78999	48500 - 49249	74500 - 75499	140
24000 – 24499	77000 - 77999	47750 - 48499	73500 - 74499	120
<b>23500 – 23999</b>	<b>76000 - 76999</b>	<b>47000 - 47749</b>	<b>72500 - 73499</b>	<b>100</b>
23000 – 23499	75000 - 75999	46250 - 46999	71500 - 72499	90
22500 – 22999	74000 - 74999	45500 - 46249	70500 - 71499	80
22000 – 22499	73000 - 73999	44750 - 45499	69500 - 70499	70
21500 – 21999	72000 - 72999	44000 - 44749	68500 - 69499	50
< 21.500	< 72.000	< 44.000	< 68.500	0

(\*) Per lo stabilimento di Arquata, vanno aggiunti €50,00 all'importo maturato.

(\*\*) Incrementi superiori nell'ambito degli intervalli stabiliti per ciascun stabilimento oltre i valori massimi indicati, comporteranno la maturazione di ulteriori tranches di €20,00.

#### **Tonn. Pet coke + tonn. combustibili alternativi**

**Ic = -----**

#### **Tonnellate totali combustibili**

MADDALONI	SPOLETO (*)	TARANTO	IMPORTI (**)
98,00 – 98,99	98,50 - 99,49	94,50 - 95,49	200
97,00 – 97,99	97,50 - 98,49	93,50 - 94,49	150
<b>96,00 – 96,99</b>	<b>96,50 - 97,49</b>	<b>92,30 - 93,49</b>	<b>100</b>
95,50 – 95,99	96,00 - 96,49	91,50 - 92,29	90
95,00 – 95,49	95,50 - 95,99	91,00 - 91,49	80
94,50 – 94,99	95,00 - 95,49	90,50 - 90,99	70
94,00 – 94,49	94,50 - 94,99	90,00 - 90,49	50
< 94	< 94,5	< 90	0

(\*) Per Spoleto il valore dell'indice viene calcolato esclusivamente sul forno 1

(\*\*) Incrementi superiori nell'ambito degli intervalli stabiliti per ciascun stabilimento oltre i valori massimi indicati, comporteranno la maturazione di ulteriori tranches di €50,00

N.B.: le quantità di olio combustibile consumato nelle ripartenze del forno dopo le fermate annuali programmate a budget saranno escluse dal computo. Il presente indice è relativo al combustibile impiegato solo per la marcia dei forni.

### Kwh intero stabilimento

Ics = -----

### Tonn. Cemento prodotte

ARQUATA (*)	MADDALONI	SPOLETO	TARANTO	IMPORTI (**)
52,01 – 51,00	113,01 – 112,00	121,01 – 119,00	129,01 – 128,00	200
53,01 – 52,00	114,01 – 113,00	123,01 – 121,00	130,01 – 129,00	180
54,01 – 53,00	115,01 – 114,00	125,01 – 123,00	131,01 – 130,00	160
55,01 – 54,00	116,01 – 115,00	127,01 – 125,00	132,01 – 131,00	140
56,01 – 55,00	117,01 – 116,00	129,01 – 127,00	133,01 – 132,00	120
<b>57,01 - 56,00</b>	<b>118,01 - 117,00</b>	<b>131,01 - 129,00</b>	<b>134,01 - 133,00</b>	<b>100</b>
58,01 – 57,00	119,01 – 118,00	133,01 – 131,00	135,01 – 134,00	90
59,01 – 58,00	120,01 – 119,00	135,01 – 133,00	136,01 – 135,00	80
60,01 – 59,00	121,01 – 120,00	137,01 – 135,00	137,01 – 136,00	70
61,01 – 60,00	122,01 – 121,00	139,01 – 137,00	138,01 – 137,00	50
> 61,01	> 122	> 139	> 138	0

(\*) Per lo stabilimento di Arquata, vanno aggiunti €50,00 all'importo maturato.

(\*\*) Incrementi superiori nell'ambito degli intervalli stabiliti per ciascun stabilimento oltre i valori massimi indicati, comporteranno la maturazione di ulteriori tranches di €20,00.

6.5 Al personale dipendente della sede della Direzione generale, del laboratorio centrale, degli uffici di vendita e dei centri di distribuzione, in aggiunta alle quote del premio di risultato computato secondo gli indici di redditività e produttività, sarà erogato un importo alla media ponderale di quanto conseguito dal personale degli stabilimenti, in applicazione dei parametri stabiliti per ogni singola unità produttiva.

6.6 Il parametro di redditività farà riferimento al risultato della Società nel suo complesso, sulla base dei dati che risulteranno dal bilancio di Cementir S.p.A. (non il consolidato).

6.7 Il Premio di Risultato non sarà differenziato per categoria o gruppi di inquadramento; tuttavia per i gruppi AS ed A (area direttiva 2° e 3° livello della nuova classificazione), l'importo conseguito sarà maggiorato nella misura del 10% e, per il personale appartenente ai gruppi E ed F (area esecutiva ed area qualificata) sarà ridotto del 10%.

6.8 Il Premio di Risultato non verrà computato ai fini di alcun istituto contrattuale o di legge (ferie, permessi, TFR, tredicesima mensilità, etc.), in conformità di quanto previsto dall'art. 3 D.L. 14 giugno 1996 n° 318 convertito con modifiche nella Legge 29 luglio 1996 n° 402 .

- 6.9 L'importo globale del Premio di Risultato sarà riconosciuto ai lavoratori in forza alla data di erogazione e che abbiano prestato servizio per l'intero anno precedente. In caso di inizio di rapporto di lavoro nell'anno di riferimento per la maturazione del premio, saranno liquidati tanti 12mi quanti sono i mesi di servizio o frazione di essi pari o superiori a 15 giorni. In caso di cessazione del rapporto di lavoro il Premio di Risultato sarà riconosciuto pro-quota, sempre rapportato ai mesi di servizio o frazione pari o superiori a 15 giorni, corrisposto nell'anno precedente.
- 6.10 Il premio di risultato, come innanzi definito, ha le caratteristiche per l'ammissione alla decontribuzione ai sensi del D.L. 25 marzo 1997 n. 67 convertito con modifiche nella Legge 23 maggio 1997 n. 135.
- 6.11 Il suddetto premio di risultato, convenuto come innanzi detto per il quadriennio 2005/2008, sarà tacitamente prorogato per un anno ove non venga data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza prevista per il 31 dicembre 2008.

## **7 . CRAL AZIENDALI**

A partire dal 2007 il contributo annuale che l'azienda versa ai CRAL aziendali, in ottemperanza a quanto convenuto nell'accordo 17 luglio 1997, sarà maggiorato del 15% e sarà erogato con le modalità in atto entro il mese di marzo di ciascun anno.

## **8. SERVIZI DI MENSA**

In applicazione di quanto convenuto nell'accordo 17 luglio 1997, il valore del buon pasto, a partire dal 1/1/2006, viene stabilito in €4,50 per il personale di stabilimento, uffici vendite e sedi periferiche.

Constatato che in alcune unità produttive l'utilizzo della mensa si è notevolmente ridotto nel tempo, l'azienda verificherà, in tali unità, entro la fine del corrente anno, unitamente alla RSU, la sostenibilità gestionale, economica e qualitativa del servizio, ai fini di ogni decisione in merito.

## **9. PREMIO INTEGRATIVO PER CARICAZIONE CEMENTO**

Il valore del premio di cui al punto 6 comma 1 dell'AIA 17/7/1997 viene elevato a €0,10 per tonnellata, ferme restando le altre clausole ivi previste.

## **10. PREMIO PER PENSIONAMENTO OPERAI**

L'azienda, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento del personale operaio, riconoscerà l'importo di €400,00 lordi, che sarà erogato con le spettanze contrattuali e di legge.

## **11. COMITATO AZIENDALE EUROPEO**

L'azienda, su richiesta delle OO. SS si impegna a dar corso alla procedura prevista dalla normativa Europea, recepita con il Dlgs. 22 aprile 2002 n° 74.

## **12. DURATA E VALIDITA'**

Per gli istituti non espressamente regolati dal presente accordo, avente scadenza al 31 dicembre 2008 - a meno di rinnovo tacito per mancata disdetta da darsi tre mesi prima della scadenza - si applicano le normative di cui al CCNL, nonché quelle contenute nei vigenti accordi aziendali.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto che è stata integralmente assolta la contrattazione di secondo livello per il biennio sopraindicato.

Letto, confermato e sottoscritto:

P. la CEMENTIR S.p.A.

P. FEDERMACO

P. la FILLEA CGIL FILCA CISL FENEAL UIL NAZIONALE

P. la FILLEA CGIL FILCA CISL FENEAL UIL TERRITORIALI

P. le RSU DELLE UNITA' INTERESSATE

## **Allegato n. 1 al punto 1.3 Salvaguardia degli impianti**

Composizione delle squadre di comandata per assicurare la marcia dei forni e delle macchine che ne consentono l'alimentazione.

<b>Stabilimento</b>	<b>Composizione delle squadre</b>
<b>Arquata S.</b>	Assistente di fabbrica Salista Elettricista di turno Carropontista
<b>Spoletto</b>	Assistente di fabbrica Salista forno e carbone Addetti area forno Addetto Squadra Centrale Elettricista di turno
<b>Maddaloni</b>	Assistente di fabbrica Un salista Elettricista di turno Meccanico a turno Addetto scarico forno Un addetto squadra centrale (ciclonista)
<b>Taranto</b>	Assistente di fabbrica Assistente di sala Elettricista a turno Addetto area farina Addetto area Klinker

Nel caso di insufficiente scorta di farina tale da non poter garantire la marcia del forno al minimo tecnico, sarà inserito nella comandata, qualora necessario e previa intesa con le RSU , un addetto per assicurare la produzione della farina.

## **Allegato n. 2 al punto 6.6 Premio di Risultato**

### VOCI DEL CONTO ECONOMICO DI CEMENTIR S.p.A. ALLE QUALI FARE RIFERIMENTO PER DETERMINARE I VALORI DEI RICAVI NETTI E DEL MOL

#### A) Valore della produzione

- 1) ricavi delle vendite e delle prestazioni
- 2) variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati o finiti
- 3) variazione dei lavori in corso su ordinazione
- 4) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni
- 5) altri ricavi e proventi

#### **Totale A valore della produzione**

#### B) Costi della produzione

- 6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
- 7) per servizi
- 8) per godimento di beni di terzi
- 9) per il personale (totale)
- 11) variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci
- 14) oneri diversi di gestione

#### **Totale B costi della produzione**

I ricavi netti sono costituiti dalla voce 1 del valore della produzione.

Il MOL risulta dalla differenza fra totale A e totale B.