

Verbale di Accordo

In data 14 luglio 2005, in Roma presso la FEDERMACO

tra

la ITALCEMENTI S.p.A., anche a nome e per conto delle Società CENTRO TECNICO di GRUPPO, ITALGEN, INTERTRADING rappresentata dal dr. SILVESTRO CAPITANIO e dal rag. MARIO MORA con l'assistenza della dr.ssa RAFFAELLA DI CICCIO di FEDERMACO

e

il COORDINAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE del GRUPPO ITALCEMENTI – ITALIA unitamente alle Segreterie Nazionali: 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.

Premesso che

- Le Segreterie Nazionali delle suddette Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori hanno formalizzato in data 30.11.2004 le richieste per il rinnovo dell'Accordo Integrativo di Gruppo del 6.4.2001;
- Nel corso di diversi incontri sono state approfondite tutte le richieste presentate;
- Per quanto riguarda la richiesta relativa al servizio mensa, già in data 21 marzo 2005 è stata siglata una intesa che, pur salvaguardando la immodificabilità della norma contrattuale in materia, ha previsto misure che favoriscono l'utilizzo effettivo del servizio mensa nelle unità produttive ove è stato istituito;
- In data 22 giugno 2005 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del Premio di Risultato che vale per le Società del Gruppo cui si applica il c.c.n.l. di settore salvo che abbiano regolamentato diversamente le materie trattate dal presente accordo.

Tutto quanto sopra premesso

A totale definizione delle richieste di cui alla nota delle Organizzazioni Sindacali predette del 30.11.2004

Si conviene e si stipula quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, in relazione alla situazione del settore e del mercato, alla relativa disomogeneità nelle varie aree dove è presente il Gruppo ed inoltre alla relativa evoluzione, ribadiscono l'esigenza di mantenere un efficace sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di assicurare una tempestiva informazione, in particolare sulle scelte aziendali che producono riflessi su occupazione e presenza produttiva del Gruppo in Italia.

Fermo restando quanto previsto in materia di informativa a livello di Gruppo dalla Disciplina generale sistema di relazioni industriali art.2 – lettera A – punto 3 del vigente c.c.n.l. 28 luglio 1999, le parti convengono, inoltre, sull'obiettivo di rafforzare le relazioni industriali di Gruppo attraverso una informazione puntuale alle RSU delle singole unità produttive sulle materie oggetto degli incontri a livello nazionale di Gruppo.

In relazione alla informativa nazionale di Gruppo, le parti potranno approfondire in ulteriore apposito incontro alcune tematiche di interesse o attualità.

Le parti valutano positivamente, per il rafforzamento del sistema di relazioni industriali e un migliore raccordo fra la rappresentanza dei lavoratori delle singole unità produttive e le OSL nazionali, l'istituzione del Coordinamento delle RSU di Gruppo. Detto Coordinamento sarà composto da n.30 membri i cui nominativi saranno comunicati all'Azienda dalle OSL nazionali.

La Direzione Aziendale e le RSU e/o le OO.SS. territoriali, su richiesta di una delle parti, si incontreranno per l'esame di problematiche di specifico interesse delle singole unità produttive quali:

- Dinamiche occupazionali
- Esigenze di flessibilità su turni e regimi di orario
- Innovazioni tecnologiche
- Reperimento materie prime
- Utilizzo combustibili alternativi
- Fabbisogni formativi

Le Direzioni Aziendali forniranno alle RSU a inizio anno informazioni sulle attività conferite in appalto nell'ambito dell'unità produttiva; l'informazione sarà aggiornata tempestivamente ogni volta che si dovessero verificare significative variazioni rispetto alla situazione comunicata inizialmente.

Le parti concordano di consolidare il sistema di relazioni industriali previsto dal vigente c.c.n.l. 5.3.2004 e come sopra regolamentato.

In tale contesto si valorizzano i risultati in termini di coinvolgimento – partecipazione dei confronti tra Direzioni Aziendali e RSU delle singole unità produttive e l'andata a regime del Coordinamento delle RSU.

L'Azienda, in aggiunta agli incontri di informativa previsti dal contratto, conferma la disponibilità ad esami congiunti su tematiche di rilievo di comune interesse ivi comprese materie quali lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale dell'impresa.

Al fine di migliorare le comunicazioni di interesse sindacale l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad attivare una stazione di lavoro su personal computer con uso di stampante,

collegamenti intranet e posta elettronica, da installare nella saletta dedicata alla RSU stessa ove esistente.

Coordinamento Nazionale di Gruppo delle R.S.U.

Le parti si danno reciprocamente atto che ai componenti del COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE R.S.U. di FENEAL-UIL, FILCA- CISL e FILLEA-CGIL, comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale, a cura delle Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. per il tramite della Associazione imprenditoriale di categoria sarà riconosciuto un permesso retribuito individuale di otto 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 Sistema di Relazioni Industriali di cui al C.C.N.L. e/o dal presente accordo, nonché nei casi di richiesta di incontro a livello nazionale da parte della Direzione aziendale. I summenzionati permessi non sono cumulabili e non sono altrimenti fruibili in caso di mancata partecipazione degli aventi diritto agli incontri di cui in parola.

Agli stessi, per ogni partecipazione alle sessioni di trattative di cui sopra sarà riconosciuto un contributo spese c.s.:

- corrispettivo del viaggio in seconda classe in treno;
- per i membri provenienti dalle Isole, a scelta degli interessati, sarà riconosciuto il rimborso dall'Azienda del viaggio in aereo. Nel caso gli interessati optassero comunque per il rimborso del costo del viaggio in treno in seconda classe, sarà riconosciuta una diaria aggiuntiva di €20,00 (venti).

FORMAZIONE

Le parti si danno reciprocamente atto che la formazione del personale ha ruolo prioritario e fondamentale per una crescita professionale coerente con le innovazioni tecnologiche e impiantistiche e della organizzazione in materia di sicurezza, ambiente e qualità.

L'avvio di percorsi di formazione, permanente o a progetto, finanziati sarà concordato con la RSU delle unità organizzative interessate.

I bisogni formativi potranno scaturire anche da analisi tra Direzione Aziendale e RSU.

I progetti relativi in forma aggregata saranno attivati in raccordo al CPN e attingendo alle forme di finanziamento disponibili.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale, a partire dal 1 ottobre 2006 Direzione aziendale e RSU potranno effettuare incontri di verifica.

Le parti convengono altresì sulla opportunità di monitorare l'applicazione del nuovo inquadramento anche in relazione a innovazioni tecnologiche, produttive e organizzative.

Ove eventuali contestazioni non dovessero essere risolte a livello aziendale, le parti, congiuntamente o disgiuntamente, attiveranno l'apposita Commissione tecnica nazionale.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti intendono riservare un alto livello di attenzione alle tematiche relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Azienda conferma che la certificazione di qualità è stata ottenuta per tutti gli stabilimenti; conferma inoltre che la certificazione ambientale ISO 14001, già ottenuta per molti stabilimenti, sarà estesa a tutti gli stabilimenti entro il corrente anno.

Convengono di perseguire sistematicamente la realizzazione di interventi in tale direzione quali, a titolo esemplificativo:

Organizzazione

- l'assegnazione di nuovi compiti e mansioni o la prima attribuzione delle stesse sarà accompagnata da una formazione specifica, anche on the job, per la sicurezza e la salvaguardia della salute del dipendente;
- nei vari ruoli sarà prevista come competenza professionale specifica e imprescindibile la sensibilità prevenzionistica e l'attenzione alle tematiche ambientali;
- l'"Animatore" di sito, in raccordo con gli Animatori delle Società italiane del Gruppo, attraverso un confronto costante con il RLS, assicura la necessaria azione di supporto per la diffusione dell'attenzione alla prevenzione.

Identificazione dei rischi

Per valutare, ai fini preventivi, i rischi collegati alle attività esercite, le parti convengono di dare un rilievo particolare a tutti gli avvenimenti, che pur non provocando infortuni, rappresentano situazioni di pericolo. A tale proposito tra Direzione Aziendale e RLS sarà condotto un esame congiunto immediato al fine di individuare eventuali misure correttive e di prevenzione.

Controlli operativi e di sistema

Direzione Aziendale e RLS nell'ambito dei periodici COMITATI DI SICUREZZA attivati per le singole unità produttive almeno due volte all'anno, definiranno un piano di azione che abbia come obiettivi:

- il monitoraggio delle procedure di lavoro sicuro già definite e rese operative, di quelle in fase di attivazione e di eventuali altre da sottoporre a esame per lo studio di fattibilità;
- l'individuazione di modifiche della parte impiantistica di processo e o della organizzazione delle fasi di manutenzione da proporre per la realizzazione di procedure di lavoro sicuro;
- l'indicazione di temi di particolare rilevanza per attività informative e formative al fine di diffondere la cultura della prevenzione;
- la verifica dei piani di sicurezza delle imprese appaltatrici e del loro effettivo rispetto.

Documentazione

I riferimenti base del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei dipendenti sono:

- La legislazione vigente in materia e in particolare il D.Lgs.626/1994 e successive modifiche e integrazioni;
- Le linee di indirizzo emanate dall'Alta Direzione della Società coerentemente con l'impegno assunto di aderire al protocollo per lo sviluppo sostenibile;
- la definizione di compiti, livelli di responsabilità, ruoli nell'ambito delle certificazioni ambientali e di qualità;

- l'adozione di procedure di lavoro sicuro, uniformi per le fasi comportamentali regolamentate;
- la realizzazione, particolarmente efficace per i c.d. avvenimenti senza lesioni, di una analisi delle dinamiche dei fatti per la individuazione di azioni informative e formative mirate.

Andamento Infortunistico

L'Azienda metterà a disposizione delle OO.SS. dei Lavoratori i seguenti dati sugli infortuni:

- data infortunio
- luogo/reparto dell'infortunio
- agente materiale (ove presente)
- natura della lesione
- giorni di assenza
- dinamiche dell'evento

In apposito incontro a livello nazionale le parti potranno esprimere proprie autonome valutazioni confrontando i risultati con quelli di studi accreditati INAIL e sarà, nell'occasione, esperito un confronto costruttivo per l'individuazione di azioni formative.

Combustibili Alternativi

Le parti prendono atto che le condizioni normative e di contesto sociale non hanno fino ad ora facilitato l'utilizzo in Italia di combustibili alternativi.

Le parti stesse convengono, comunque, che ferma restando la necessità delle concessioni – autorizzazioni rimesse ai competenti Organi Istituzionali, assicurate le procedure di utilizzo che salvaguardino la salute e la sicurezza sia ai lavoratori sia alla popolazione, l'avvio degli iter autorizzativi sarà accompagnato da una adeguata campagna informativa sugli aspetti di prevenzione ed ambientali alle RSU, alle Strutture Territoriali Sindacali e alle comunità interessate.

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Sicurezza, Direzione Aziendale e RLS/RSU effettueranno un confronto su:

- caratteristiche di combustibili alternativi
- loro compatibilità con il processo produttivo
- modalità di arrivo in stabilimento, stoccaggio e utilizzo
- aspetti ambientali e di sicurezza interna/esterna
- esigenza di momenti formativi specifici per i lavoratori interessati ad interventi nelle zone di transito dei combustibili alternativi.

PREMIO DI RISULTATO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 50 del vigente c.c.n.l. 5.3.2004 si conferma la istituzione di un PREMIO di RISULTATO che tende a cogliere le performance in termini di produttività e redditività aziendali con caratteristiche di ampia e totale variabilità.

A partire dall'anno 2005 a favore dei dipendenti del Gruppo maturerà un premio di risultato composto da due quote derivanti rispettivamente dall'andamento della produttività e della redditività.

Produttività

Viene misurata anno per anno in base a un indicatore rappresentato dal seguente rapporto:

QUANTITA' VENDUTE DI CLINKER E CEMENTI
ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE

Entrambi i suddetti valori sono riferiti alla ITALCEMENTI S.p.A., le quantità sono calcolate in tonnellate e le ore sono riferite al dato globale anno di tutti i dipendenti della Società stessa. Il risultato di detto rapporto per ciascun anno, a partire dal 2005, sarà confrontato con un rapporto convenzionale definito e fisso pari a:

2,572

Le eventuali variazioni in più o meno rispetto al rapporto come sopra definito saranno misurate in percentuale.

Gli scostamenti percentuali rapportati alle fasce di oscillazione che li comprendono determineranno l'applicazione degli incrementi o delle riduzioni sul valore di riferimento previsto per il raggiungimento dell'obiettivo base (- 1,00 + 1,00%).

Il tutto come meglio specificato nella scala sottoriportata:

<u>Da</u>	<u>A</u>	<u>2005/2008</u>
+ 11,01	+ 12,00*	€1.225,00
+ 10,01	+ 11,00	€1.175,00
+ 9,01	+ 10,00	€1.125,00
+ 8,01	+ 9,00	€1.075,00
+ 7,01	+ 8,00	€1.025,00
+ 6,01	+ 7,00	€1.000,00
+ 5,01	+ 6,00	€ 975,00
+ 4,01	+ 5,00	€ 950,00
+ 3,01	+ 4,00	€ 925,00
+ 2,01	+ 3,00	€ 900,00
+ 1,01	+ 2,00	€ 875,00
- 1,00	+ 1,00	€ 850,00
- 1,01	- 2,00	€ 825,00
- 2,01	- 3,00	€ 800,00
- 3,01	- 4,00	€ 775,00
- 4,01	- 5,00	€ 750,00
- 5,01	- 6,00	€ 725,00
> - 6,01		€ 0

* N.B.: Ogni ulteriore punto percentuale oltre il 12,01 comporterà la maturazione di ulteriori tranche di €50,00

Redditività

Viene misurata anno per anno in base ad un indicatore rappresentato dal seguente rapporto (moltiplicato per 100)

$$\frac{\text{MOL (Margine Operativo Lordo)}}{\text{Ricavi}} \times 100$$

Il MOL e i RICAVI saranno desunti dai bilanci approvati dall'assemblea degli azionisti di ITALCEMENTI S.p.A.

Il risultato di ciascun anno (a partire dal 2005) sarà confrontato direttamente con la scala sottoriportata:

Da	A	Biennio 2005-2006	2007	2008
31,01	32,00*	€850,00	€950,00	€1.150,00
30,01	31,00	€800,00	€900,00	€1.100,00
29,01	30,00	€750,00	€850,00	€1.050,00
28,01	29,00	€700,00	€800,00	€1.000,00
27,01	28,00	€650,00	€750,00	€ 950,00
26,01	27,00	€600,00	€700,00	€ 900,00
25,01	26,00	€550,00	€650,00	€ 850,00
24,01	25,00	€500,00	€600,00	€ 800,00
23,01	24,00	€450,00	€550,00	€ 750,00
22,01	23,00	€400,00	€500,00	€ 700,00
21,01	22,00	€350,00	€450,00	€ 650,00
20,01	21,00	€300,00	€400,00	€ 600,00
19,01	20,00	€250,00	€350,00	€ 550,00
18,01	19,00	€200,00	€300,00	€ 500,00
17,01	18,00	€ 150,00	€250,00	€ 450,00
da -17		€ 0	€ 0	€ 0

* N.B.: Ogni ulteriore punto oltre il 32,01 comporterà la maturazione di ulteriori tranche di € 50,00

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

Se il rapporto si colloca nella fascia 24,01 – 25,00% è prevista la maturazione di un importo che resta fermo per il 2005 e il 2006 in 500,00 €, varia per il 2007 in 600,00 € e nel 2008 in 800,00 €

Le parti convengono che entro un mese dalla approvazione del Bilancio di Esercizio della ITALCEMENTI S.p.A. sarà effettuata la ricognizione dei risultati conseguiti nell'anno precedente per la determinazione del Premio di Risultato.

Il Premio sarà corrisposto, in unica soluzione, con la retribuzione del mese successivo alla approvazione del Bilancio della ITALCEMENTI S.p.A., al personale in forza al momento della liquidazione del Premio stesso e che abbia prestato servizio per l'intero anno di riferimento.

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 ai 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, diretto o indiretto (ferie, ROL, permessi ex festività, tredicesima, T.F.R., ecc.).

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

MENSA

Con riferimento alla specifica richiesta l'Azienda prioritariamente conferma le soluzioni definite a livello di singole unità produttive nell'intento di consolidare nel tempo l'istituto. Con soluzioni diverse nelle unità produttive il sistema è oggi caratterizzato, nel rispetto dell'art. 51 del c.c.n.l. 5.3.2004, dalla effettività del servizio mensa e dal ricorso straordinario alla indennità sostitutiva.

In considerazione di quanto sopra e al fine di privilegiare l'utilizzo della mensa effettiva, ove esistente, l'Azienda riconoscerà per ogni pasto consumato una riduzione dell'attuale contributo a carico del dipendente c.s.:

- | | |
|-------------------|--------------|
| - 0,20 € | dal 1.4.2005 |
| - 0,18 €ulteriori | dal 1.4.2006 |

Per i lavoratori dipendenti da unità produttive dove esiste il servizio mensa e che alla data odierna beneficiano dell'indennità sostitutiva di mensa a fronte di certificazione medica attestante motivi di salute impeditivi dell'utilizzo del servizio mensa, sarà applicato quanto segue:

- gli attuali certificati medici cessano di avere effetto al 31.3.2005;
- gli interessati potranno far attestare i motivi di salute che non consentono loro di utilizzare il servizio mensa dalla ASL competente per territorio, dove è ubicato lo stabilimento o dove il lavoratore risiede;
- a fronte della presentazione di specifica certificazione della ASL l'Azienda riconoscerà l'indennità sostitutiva di mensa nella misura qui di seguito specificata..

L'indennità sostitutiva di mensa aziendale riconosciuta alla data del 31.3.2005 ai lavoratori di unità produttive ove non esiste il servizio di mensa od appartenenti ad unità produttive dove esiste il servizio mensa ma che non possono usufruirne per cause dipendenti dalle esigenze di servizio nonché da accertati motivi di salute, viene incrementata come segue:

- 0,20 €	dal 1.4.2005
- 0,18 €ulteriori	dal 1.4.2006

DURATA

Il presente accordo ha validità per il quadriennio 2005 – 2008.

In assenza di disdetta di una delle due parti, da inviarsi con raccomandata a.r. almeno 3 mesi prima della scadenza (31.12.2008), l'accordo manterrà la sua validità di anno in anno..

Letto, confermato, sottoscritto.