

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Addì 14 Ottobre 2010 presso la sede della Terreal Italia S.r.l.

TRA

La Terreal Italia S.r.l. nelle persone del Direttore del Personale Rag. Roberto Gualco e del Direttore dello Stabilimento Dott. Giovan Battista Bianchi, assistiti dal Dott. Massimiliano Bucaletti di Confindustria Arezzo

E

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone dei Signori Andrea Angori, Paolo Banelli e Simone Calzini, assistite dalla FILLEA CGIL e dalla FILCA CISL di Arezzo rappresentate rispettivamente dai Signori Andrea Bertelli e Antonella Pagliantini e dal Signor Gilberto Pittarello

Visto

- 1) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli addetti del settore dei laterizi e manufatti in cemento.
- 2) Gli accordi aziendali attualmente vigenti.
- 3) La situazione produttiva e organizzativa dello stabilimento di Castiglion Fiorentino, alla luce della difficile situazione del mercato di riferimento e delle conseguenti ricadute occupazionali che le Parti hanno deciso di affrontare insieme in un percorso che consenta di superare la crisi e, in futuro, di continuare nell'accrescimento della competitività dell'azienda nel settore.
- 4) La necessità di continuare a consolidare le relazioni sindacali anche attraverso il percorso indicato dal CCNL relativamente all'istituzione di un premio di risultato relativo a programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo il continuo miglioramento aziendale.

In relazione agli altri argomenti si pattuisce quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, si danno atto, che il confronto si è svolto in applicazione degli indirizzi e della disciplina dettata dal vigente CCNL industria laterizi per la contrattazione di livello aziendale e sul premio di risultato e che a tali normative intendono richiamarsi per ogni problema gestionale ed interpretativo del presente accordo.

Le Parti, pur nelle rispettive autonomie, ribadiscono quindi la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali improntato al metodo del dialogo e dell'informazione, al fine di affrontare le questioni di comune interesse in modo costruttivo.

Tale metodo partecipativo viene confermato quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi, di coinvolgimento e tutela delle condizioni delle persone e di competitività della Società.

2. SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale di impresa, costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono in particolare di :

- porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
- adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori ed impresa, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo:

- il controllo della filiera produttiva in ottemperanza alle normative vigenti;
- la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
- la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
- un giusto impatto sulle comunità locali.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale di impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

3. SISTEMA DI INFORMAZIONI

La Direzione Aziendale fornirà periodicamente alla RSU ed alle OO.SS. informazioni previsionali sui seguenti argomenti, sia a livello di stabilimento che a livello aziendale:

- situazione del mercato di riferimento e andamento economico / produttivo dell'azienda con le ricadute prevedibili in termini occupazionali;
- programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- eventuali processi di mobilità
- implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti;
- informazioni periodiche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulle condizioni di lavoro, sui miglioramenti tecnologici e sulle politiche aziendali di formazione, prevenzione degli infortuni e andamento degli eventi di infortunio e delle loro casistiche e durata.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In appositi incontri, indetti ogni qual volta le Parti firmatarie del presente accordo lo ritengano necessario, l'azienda e la RSU si confronteranno per esaminare, proporre e/o affrontare eventuali problematiche inerenti all'organizzazione del lavoro, con riferimento ai seguenti punti:

- collocazione del personale;
- mobilità interna;
- modifiche ed innovazioni tecnologiche;
- promozione di iniziative formative anche attraverso i programmi finanziati nonché della normativa che riguarda gli stage aziendali, creando così l'opportunità di crescita professionale delle maestranze;
- iniziative di formazione continua attraverso l'adesione a progetti ed iniziative promosse da Fondimpresa e l'utilizzo delle risorse presenti sul conto aziendale c/o Fondimpresa. L'azienda si impegna a valutare le proposte formative che riceverà dalla RSU;
- informazione preventiva alla RSU sulle assunzioni per garantire la flessibilità della prestazione per far fronte a non preventivate necessità produttive attraverso gli strumenti offerti dalle leggi vigenti.

5. SALUTE E SICUREZZA

Premesso che la TERREAL ITALIA S.r.l. considera da sempre componente fondamentale della cultura aziendale, la tutela della salute e il miglioramento delle condizioni ambientali di lavoro e sulla base delle esperienze acquisite in questi anni le parti convengono che una corretta e responsabile gestione della Salute e della Sicurezza negli ambienti di lavoro, debba costituire *“parte integrante nelle politiche di gestione generale aziendale”*. La Direzione provvederà ad attuare, nei termini e con le modalità previste, quanto stabilito dal TU 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni; tali norme costituiranno la comune base di dialogo della materia.

Le Parti si impegnano a collaborare per continuare *la diffusione della cultura del “produrre in sicurezza”*, sensibilizzando i dipendenti sul corretto utilizzo dei protettori individuali, sulle norme e sugli strumenti per la prevenzione degli infortuni e per la tutela della salute e della integrità fisica anche promuovendo adeguate azioni di informazione, formazione, formulando procedure, definendo standard individuali e gestendo le varie azioni intraprese. Per il raggiungimento di tali scopi così come sopra individuati viene concordato che risulta essenziale il coordinamento e la cooperazione tra la Direzione aziendale e le seguenti figure:

- *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp)*
- *Direzione di Stabilimento*
- *Direzione del Personale*
- *Medico competente*
- *Addetti al primo soccorso ed alla gestione dell'emergenza ed antincendio*
- *Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RIs)*

L'azienda si impegna ad organizzare anche incontri formali (almeno una volta nell'anno) ai quali verranno invitati la RSU aziendale e le OO.SS esterne. In particolare, saranno forniti dall'azienda ed analizzati dalle parti i dati relativi agli andamenti infortunistici, catalogati per gravità e frequenza. L'azienda conferma la propria disponibilità a continuare a mantenere un costante collegamento con il RIs, attraverso il proprio Rspp nel rispetto di quanto già previsto alle norme di legge in vigore e dal C.C.N.L.

Le Parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare eventuali condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limiti dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica, fanno riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente per migliorare gli effetti sull'ambiente esterno ed interno e per la sicurezza.

6. FERIE / R.O.L. / EX FESTIVITA'

Con riferimento alla nuova normativa in tema di utilizzo delle ferie maturate, le Parti convengono che:

1. L'azienda continuerà ad evidenziare sul cedolino paga l'ammontare complessivo delle ore residue di ferie, rol ed ex – festività con le modalità sino ad oggi attuate;
2. le ore di ferie maturate e non godute nell'anno rimangono accantonate ed utilizzabili da parte dei lavoratori entro 24 mesi dalla fine dell'anno di maturazione; salvo diverse esigenze, le ore di rol ed ex – festività non godute verranno liquidate con il cedolino del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

Si pattuisce che, nel caso di un dipendente che abbia esaurito le spettanze di ferie maturate, qualora venissero concordati, tra azienda e lavoratore, ulteriori giorni di ferie (es. durante il periodo natalizio), tali giorni verranno conteggiati in diminuzione delle ex festività e dei ROL.

L'Azienda inoltre concorda di esaminare congiuntamente con le R.S.U., di norma entro il primo trimestre di ogni anno, la gestione delle ferie.

7. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti intendono istituire un premio di risultato per il periodo dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2012.

Il presente accordo supera e sostituisce a tutti gli effetti i precedenti accordi stipulati il 25 marzo 2005 e il 17 luglio 2009.

Le Parti si danno atto che, con la corresponsione relativa all'ultima tranches del premio di risultato per l'anno 2009, avvenuta con il cedolino del mese di Gennaio 2010, anche gli effetti economici sono esauriti.

L'azienda ha già positivamente riscontrato un miglioramento dell'attività produttiva grazie all'istituzione di premi basati sull'aumento della competitività aziendale e delle performance aziendali in tema di produttività, qualità e redditività.

A tale proposito si intende rinnovare tali esperienze con l'istituzione di un premio di risultato collegato a programmi concordati con le OO.SS.

Tali programmi rispettano una logica partecipativa dove l'erogazione economica viene concepita non solo per distribuire risorse ma, soprattutto per concorrere a determinarne di aggiuntive.

Il premio avrà durata di tre anni 01.01.2010 – 31.12.2012 e sarà calcolato come segue:

PARAMETRI PREMIO DI RISULTATO

A. OBIETTIVO DI PRODUTTIVITA'

PRODUZIONE MATTONI FACCIA A VISTA = TEMPO MEDIO FORMATURA CELLA

	RISULTATO RAGGIUNTO	% PREMIO
	Inferiore a h. 2,30	140%
	Tra 2,30 e 2,47	120%
OBIETTIVO	Tra ore 2,48 e 2,54	100%
	Tra 2,55 e 3,10	70%
	Superiore a h. 3,10	30%

Il calcolo del valore viene effettuato con le seguenti modalità:

numero ore impiegate per formare le celle

numero di celle formate

**PRODUZIONE COPERTURE = NUMERO PEZZI MEDI A TURNO
 PRODOTTO BUONO MESSO A PIAZZALE**

	RISULTATO RAGGIUNTO	% PREMIO
	Superiore a 22.500	140%
	Tra 21.501 e 22.500	120%
OBIETTIVO	Tra 20.500 e 21.500	100%
	Tra 19.500 e 20.499	70%
	Inferiore a h. 19.500	30%

Il calcolo del valore viene effettuato con le seguenti modalità:

$$\frac{\text{numero pezzi buoni versati a piazzale}}{\text{numero turni effettuati}}$$

Tali obiettivi sono calcolati considerando gli attuali mix di produzione e l'attuale organizzazione del lavoro. Qualora avvenissero variazioni sia nel mix di produzione che nell'organizzazione del lavoro tali da determinare l'inapplicabilità di tali obiettivi Azienda e RSU definiranno nuovi obiettivi.

Trimestralmente Azienda e Rsu verificheranno l'andamento dei risultati relativi all'anno in corso.

L'importo da corrispondere sarà calcolato applicando la seguente formula:

$$\begin{aligned} & 50\% \text{ del premio } \times \% \text{ di raggiungimento produzione mattoni} \\ & \text{più} \\ & 50\% \text{ del premio } \times \% \text{ di raggiungimento produzione coperture} \\ & \text{Uguale} \\ & \text{Importo di premio da corrispondere} \end{aligned}$$

B. QUALITA' DEL PRODOTTO

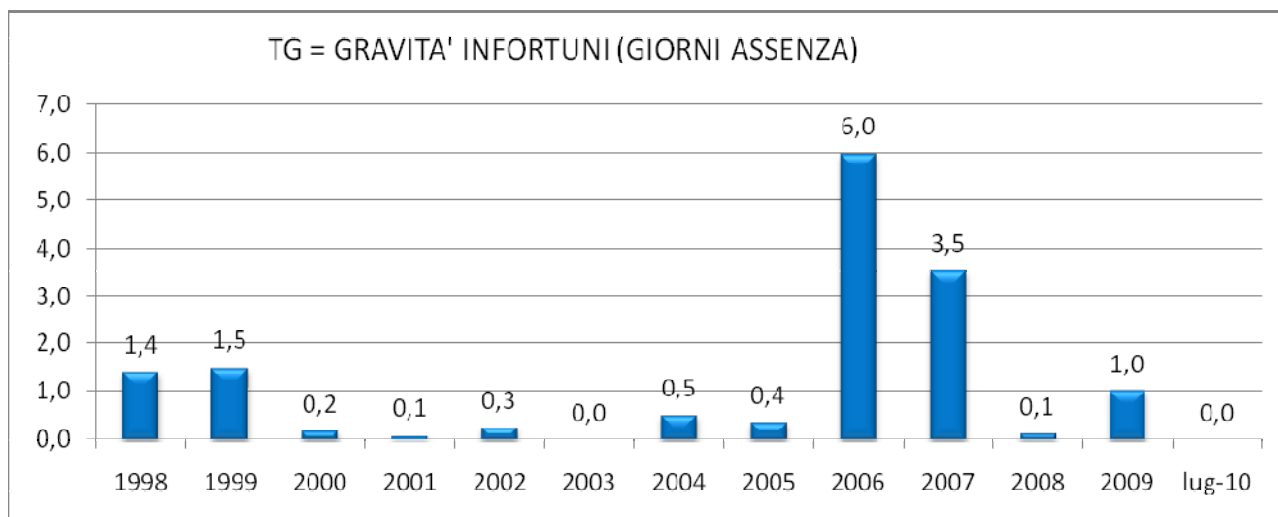
Il calcolo del valore da prendere a base per il parametro qualità è, su base annua, il rapporto percentuale tra il numero di reclami di natura tecnica (cause produttive) che hanno generato una nota di credito a cliente e il numero delle consegne effettuate. A seguito dell'analisi dell'andamento negli anni scorsi di tale indicatore, le parti fissano l'obiettivo per gli anni 2010, 2011 e 2012 di cui alla successiva tabella

	RISULTATO RAGGIUNTO	% PREMIO
	INFERIORE A 0,44%	120%
	0,44 – 0,54%	110%
OBIETTIVO	0,55 – 0,64%	100%
	0,65 – 0,74%	80%
	0,75 – 0,84%	60%
	SUPERIORE A 0,84%	30%

Semestralmente Azienda e Rsu verificheranno l'andamento dei risultati relativi all'anno in corso.

C. SICUREZZA

Lo schema che segue rappresenta l'andamento infortunistico dello Stabilimento di Castiglion Fiorentino in termini di giorni di assenza (TASSO TG).



La tabella successiva rappresenta l'obiettivo per gli anni 2010 / 2011 / 2012.

IMPIEGATI E OPERAI	RISULTATO RAGGIUNTO	Premio 2010	Premio 2011	Premio 2012
	ZERO	80	110	140
	TRA 0,01 E 0,10	70	100	130
	TRA 0,11 E 0,17	60	90	120
OBIETTIVO	TG tra 0,18 e 0,22	50	80	100
	TRA 0,23 E 0,30	30	60	80
	TRA 0,31 E 0,40	20	40	60
	SUP. A 0,40	ZERO	ZERO	ZERO

Il calcolo del Tasso TG viene effettuato con le seguenti modalità:

$$\frac{\text{NUMERO GIORNI ASSENZA DA LIBRO INFORTUNI}}{\text{ORE LAVORATE}} \times 1.000$$

Mensilmente l'azienda fornirà l'andamento dei risultati relativi all'anno in corso.

IMPORTI COMPLESSIVI DI PREMIO

Gli importi annui di premio complessivo cui applicare le percentuali previste per gli obiettivi di cui ai punti precedenti vengono definiti nelle seguenti misure per la categoria d'inquadramento contrattuale D.

PARAMETRI	2010	2011	2012
PRODUTTIVITA'	190	260	280
QUALITA'	180	260	270
SICUREZZA	50	80	100
TOTALE ANNUO	420	600	650

Gli importi per le altre categorie si ottengono sulla base dei parametri contrattualmente previsti (vedi tabella allegato 1)

Il premio complessivamente maturato sarà corrisposto annualmente nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello considerato.

ESCLUSIONI

Il presente premio di risultato non viene applicato per la categoria dei Quadri e per il personale con trattamento retributivo assegnato che preveda già la parte variabile della retribuzione.

8. PART-TIME – LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Le Parti convengono che il Premio di Risultato una volta definito nei suoi parametri di cui alla premessa, sarà applicato in caso di nuove assunzioni in proporzione all'effettivo contributo temporale.

I lavoratori con contratto part – time avranno accesso al premio di risultato applicando agli importi pattuiti la percentuale di orario effettuato rispetto all'orario a tempo pieno.

I lavoratori inseriti con contratto di somministrazione sono esclusi dall'applicazione del presente accordo per i primi tre mesi. Nel caso di proroga o di assunzione di tali lavoratori il premio verrà loro corrisposto tenendo conto del periodo pregresso.

9. NATURA DEL PREMIO

Il Premio per sua natura totalmente variabile non avrà effetti sul TFR, 13[^], ed altri istituti contrattuali. Ai fini fiscali le parti convengono che gli importi del premio devono essere considerati di competenza dell'anno di erogazione. Gli istituti contrattuali applicati tengono conto della vigente normativa.

Le Parti si danno atto altresì che l'erogazione aziendale a titolo di premio di risultato complessivo così come sopra definita, ha tutte le caratteristiche di incertezza della corresponsione e di variabilità dell'ammontare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del "sistema impresa" tali da consentire l'applicazione dello sgravio contributivo previsto dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, art.1, comma 67 e del regime agevolativo previsto dal Decreto Legge 27 maggio 2008 n.93, articolo 2.

10. LIBRETTO PERSONALE DELLA FORMAZIONE

L'azienda si impegna a predisporre, nel corso del 2011, un libretto personale per ciascun lavoratore nel quale indicare, oltre alle generalità, al titolo di studio e l'anzianità aziendale, la mansione attuale e le altre mansioni acquisite successivamente e le attività di formazione frequentate compresi eventuali corsi sulla sicurezza.

11. INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA

Si conferma l'importo complessivo lordo di indennità sostitutiva mensa pari a Euro. 5,29 giornaliera da corrispondersi, con le modalità attualmente in atto, per ogni giornata con almeno 6 ore di effettiva presenza al lavoro. Le parti concordano che, in presenza di modifiche alla vigente normativa contributiva e fiscale in materia di indennità sostitutiva mensa tali da far crescere i costi aziendali, si incontreranno per definire nuove modalità di corresponsione che non debbano comportare aumenti agli attuali costi aziendali per dipendente.

12. CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

L'azienda ha pertanto strutturato il premio di risultato definito al punto 7 ipotizzandone i costi derivanti in base alla normativa vigente, ivi compresa quella relativa alla decontribuzione dei premi di secondo livello.

Le parti si danno atto che il presente accordo è strutturato in base alle attuali condizioni di mercato e di vendita ed alle previsioni di andamento a breve termine che l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali durante gli incontri effettuati per la definizione del presente accordo.

Le parti si danno atto che qualora l'andamento della situazione del mercato fosse tale da prevedere la sostanziale modifica dell'organizzazione del lavoro per adeguare le esigenze di produzione a quelle di vendita e ad una corretta gestione degli stock, le parti si incontreranno per ricercare insieme soluzioni economiche e di parametri rispondenti alle capacità aziendali di sostenere la contrattazione di secondo livello.

13. QUOTA CONTRATTO INTEGRATIVO

Le Organizzazioni Sindacali comunicano che, come è prassi per tutti gli integrativi sottoscritti in Terreal Italia relativamente allo Stabilimento di Castiglion Fiorentino, per i lavoratori non iscritti alle O.O.S.S. firmatarie verrà applicata una trattenuta una tantum di Euro 60,00 (sessanta/00) con il cedolino del mese di Gennaio 2011 a titolo di " quota contratto integrativo aziendale ".

Tale importo sarà trattenuto dall'azienda e versato in egual misura alla FILLEA CGIL ed alla FILCA CISL di Arezzo.

I lavoratori che non intendono aderire alla suddetta trattenuta dovranno comunicarlo all'azienda entro il 14 Gennaio 2011.

L'azienda provvederà al deposito del presente accordo presso le competenti sedi al fine di usufruire delle agevolazioni previste ai fini della defiscalizzazione ed onnicomprensività.

Letto, confermato e sottoscritto.

TERREAL ITALIA S.r.l.

LA RSU

CONFINDUSTRIA AREZZO

LE OO.SS.

ALLEGATO 1) ACCORDO DI PREMIO DI RISULTATO CASTIGLION FIORENTINO

TABELLE ECONOMICHE - ANNI 2010 / 2012

ANNO 2010					
LIV.	PAR.	PRODUTTIVITA'	QUALITA'	SICUREZZA	TOTALE P.D.R.
A	185	279	264	73	617
B	151	228	216	60	503
CS	143	216	204	57	477
C	136	205	194	54	453
D	126	190	180	50	420
E	117	176	167	46	390
F	100	151	143	40	333

ANNO 2011					
LIV.	PAR.	PRODUTTIVITA'	QUALITA'	SICUREZZA	TOTALE P.D.R.
A	185	382	382	117	881
B	151	312	312	96	719
CS	143	295	295	91	681
C	136	281	281	86	648
D	126	260	260	80	600
E	117	241	241	74	557
F	100	206	206	63	476

ANNO 2012					
LIV.	PAR.	PRODUTTIVITA'	QUALITA'	SICUREZZA	TOTALE P.D.R.
A	185	411	396	147	954
B	151	336	324	120	779
CS	143	318	306	113	738
C	136	302	291	108	702
D	126	280	270	100	650
E	117	260	251	93	604
F	100	222	214	79	516