

## ACCORDO SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In data 25 marzo 2011 tra la Direzione SOL S.p.A. nelle persone dell'Ing. Mauro Cillerai e del Dott. Roberto Mariotti e la RSU dello Stabilimento SOL di Piombino nelle persone dei Sigg.ri Paolo Petri, Gianluca Quaglierini e Riccardo Giuntini assistiti dalle OOSS nella persona del Sig. Fabrizio Musto Segretario della FILCTEM CGIL di Livorno

### PREMESSO CHE:

- In data 31.12.2010 è venuto a scadere l'accordo quadriennale stipulato in data 4 aprile 2007 e valevole per gli anni dal 2007 al 2010 relativo al premio di partecipazione ;
- La RSU, assistita dalla OOSS sopra citata, ha presentato ed illustrato alla azienda una piattaforma contrattuale che, oltre al premio di partecipazione, contiene una serie di richieste/proposte sulle quali il punto di incontro delle Parti è sintetizzato dal contenuto del presente accordo.
- Le parti, con riferimento al premio di partecipazione, riconoscono e confermano, nel complesso, la validità dell'impostazione data al precedente accordo e la sua adeguatezza allo spirito dell'istituto che vede nella contrattazione di secondo livello ( o aziendale) lo strumento per collegare gli incrementi retributivi collettivi al conseguimento di obiettivi concordati di miglioramento della produttività e della redditività e riconoscono altresì che la struttura dell'accordo è in linea con quanto previsto dal vigente CCNL Chimici e dalle linee guida specifiche concordate tra la Federchimica e le OO SS.
- Le parti hanno inteso rinnovare l'accordo sul premio di partecipazione per il triennio 2011-2013 come previsto dall'art. 26 del vigente CCNL salvaguardando la struttura esistente e collaudata ed inserendo quelle modifiche e/o miglioramenti ritenuti necessari e coerenti con i condivisi obiettivi da raggiungere e con l'evoluzione della situazione impiantistica e di mercato nonché frutto dell'esperienza dei precedenti accordi. Inoltre le parti, dopo aver esaminato e discusso anche tutte le altre materie inserite nella piattaforma, hanno raggiunto sulle medesime un accordo i cui contenuti sono indicati a partire dal punto 15 del presente documento.

Premesso quanto sopra, le parti dopo essersi incontrate in data 15.12.2010, 17.2.2011 e 25.3.2011 hanno definito e concordato quanto segue:

1. Il premio di partecipazione è variabile ed avrà, nei tre anni di validità del presente accordo (2011-2013), un andamento crescente o decrescente legato ai risultati annuali e sarà corrisposto a consuntivo in un'unica soluzione.
2. Il premio di partecipazione è determinato da un concorso di parametri di produttività rilevati a livello di stabilimento e da un parametro di redditività rilevato a livello di Gruppo SOL Italia. Le Parti, infatti, hanno ritenuto più congruo valutare i risultati conseguiti anno per anno da tutte le società del Gruppo in Italia sia perché le stesse sono poste sotto un'unica direzione e coordinamento sia perché, in tal modo, si limitano gli effetti di situazioni di crisi che possono colpire diversamente i differenti settori di attività in cui operano le società del Gruppo.

3. La formula che consente di ricavare il premio di partecipazione per ogni anno consiste nella moltiplicazione di un valore base ( premio base) per il prodotto dei coefficienti dei parametri di produttività adottati. Il risultato verrà poi, a sua volta, moltiplicato per il coefficiente di redditività conseguito. E cioè  $PdP = \text{Premio base} \times (\text{coefficiente volumi} \times \text{coefficiente efficienza conduzione impianti} \times \text{coefficiente infortuni} \times \text{coefficiente impianti on-site telecontrollati} \times \text{coefficiente serbatoi telerilevati} \times \text{coefficiente di partecipazione alle attività formative di stabilimento}) \times \text{redditività}$ .
4. Tenuto conto delle caratteristiche del Gruppo in Italia , del suo andamento economico nel corso degli anni e dell'esperienza maturata coi precedenti accordi , il parametro di redditività viene individuato nei Ricavi del Gruppo realizzati annualmente in Italia come risulta pubblicato nella Nota integrativa al bilancio consolidato di Gruppo alla sezione "Informazioni per area geografica"
5. Il premio base è fissato in euro 930 lorde per il 2011 e verrà aggiornato annualmente sulla base dell'inflazione media annua registrata nell'anno precedente e rilevata dall'ISTAT indice NIC senza tabacchi.
6. Il dettaglio dei parametri e la scala dei coefficienti sono illustrati negli allegati 1,2,3,4,5, 6 e 7 e riepilogati nella tabella ( allegato 8) al presente accordo di cui fanno parte integrante e sostanziale. Risulta opportuno, in relazione all'applicazione concreta della formula, precisare quanto segue:
  - Per quanto concerne il coefficiente relativo ai volumi , il dato di riferimento rispetto al quale confrontare ogni anno le quantità vendute e stoccate è la media mobile annua espressa in normal metricubi del quantitativo registrato nei quattro anni precedenti quello di riferimento. Per il primo anno di validità di questo accordo ( anno 2011) la media di cui sopra riferita agli anni 2007-2010 è pari a 408.730.526 Nmc La scala di questo coefficiente è indicata nell'allegato 1.
  - Per quanto concerne il coefficiente di efficienza di marcia degli impianti ( inteso come rapporto tra il quantitativo totale di ossigeno venduto e stoccato e il quantitativo in kwh di energia elettrica consumata) , il risultato di ciascun anno si confronta con uno standard di efficienza a cui è stato assegnato il coefficiente 1,00; standard che, come indicato nell'allegato 2, varia in funzione dell'assetto di marcia degli impianti. Qualora nel corso di ciascun anno si registrino periodi di marcia con assetti diversi, il coefficiente di efficienza si ricaverà dalla somma dei coefficienti ottenuti per i mesi di marcia con i singoli assetti, diviso 12.
  - Per quanto concerne il coefficiente dei giorni di assenza dal lavoro per infortunio, il dato consuntivo di ciascun anno si confronta con la scala prevista nell'allegato 3. I giorni di assenza per infortunio saranno computati al netto di eventuali assenze per ricadute o postumi successivi al rientro al lavoro purchè sia trascorso almeno un mese di presenza continuativa al lavoro.
  - Per quanto concerne il coefficiente relativo al telecontrollo a distanza degli impianti on-site installati presso la clientela esternamente allo stabilimento, per ottenere il coefficiente di ciascun anno si confronta il numero degli stessi il cui telecontrollo sia stato effettivamente effettuato nell'anno dai lavoratori di Piombino con la scala prevista



nell'allegato 4 sulla quale a n. 0 impianti on-site telecontrollati corrisponde un coefficiente 1,00 ( e quindi l'invarianza del premio per tale parametro).

- Per quanto concerne il coefficiente relativo al telerilevamento degli stoccaggi presso i clienti esterni allo stabilimento, per ottenere il coefficiente di ciascun anno si confronta il numero degli stessi il cui telerilevamento sia stato effettivamente effettuato dai lavoratori di Piombino con la scala prevista nell'allegato 5 sulla quale a n. 0 stoccaggi telerilevati corrisponde un coefficiente negativo di 0,975.
- Per quanto concerne il coefficiente relativo alla partecipazione dei lavoratori dello stabilimento alle attività formative istituzionali organizzate annualmente dalla Direzione di stabilimento, il coefficiente va da 0,9 qualora partecipasse il 70 % o meno dell'organico a 1,10 qualora la partecipazione fosse pari o superiore al 95% dell'organico secondo la scala prevista nell'allegato 6. Ai fini del computo delle presenze a tali attività non si considereranno le assenze giustificate dovute e malattia o infortunio.
- Per quanto concerne il coefficiente di redditività lo stesso si ottiene confrontando i Ricavi del Gruppo in Italia ( fatturato) , nella definizione data al punto 4 del presente accordo, conseguiti in ciascun anno di validità dell'accordo con la media degli stessi ricavi dei quattro anni precedenti ( media mobile) ovviamente attualizzati sulla base dell'inflazione rilevata nei singoli anni, secondo la seguente formula:

N= fatturato anno di riferimento  
N1= fatturato I° anno precedente l'anno di riferimento  
N2= fatturato II° anno precedente l'anno di riferimento  
N3= fatturato III° anno precedente l'anno di riferimento  
N4= fatturato IV° anno precedente l'anno di riferimento

T= inflazione anno N rispetto all'anno N1  
T1= inflazione anno N1 rispetto all'anno N2  
T2= inflazione anno N2 rispetto all'anno N3  
T3= inflazione anno N3 rispetto all'anno N4

Il rapporto per ricavare la variazione percentuale del fatturato da confrontare con la scala del coefficiente indicata in allegato 7, è :

N

$$\frac{((N1 \times (1+T) + N2 \times (1+T) \times (1+T1) + N3 \times (1+T) \times (1+T1) \times (1+T2) + N4 \times (1+T) \times (1+T1) \times (1+T2) \times (1+T3)) / 4)}$$

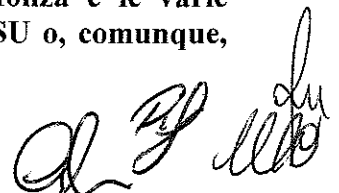
Per chiarezza circa l'applicazione dell'accordo nel primo suo anno di validità ( 2011) si precisa che i ricavi del Gruppo in Italia negli ultimi quattro anni non inflazionati sono stati :

2007            €/milioni 275,93  
2008            €/milioni 287,84  
2009            €/milioni 267,06  
2010            €/milioni 293,18( questo importo è ricavato dal dato di bilancio pari a €/milioni 301,629 meno €/milioni 8,444 corrispondenti al fatturato spot realizzato nel 2010 da SOL per la vendita di energia elettrica, in modo da rendere omogeneo e non penalizzare il confronto con gli anni a venire)

7. Il premio di partecipazione che scaturirà dalla formula indicata al precedente punto 3 sarà erogato al personale per categoria di inquadramento senza distinzione di I.P.O., secondo la convenuta scala parametrica di cui all'allegato 9.

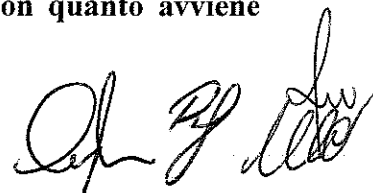


8. Il premio di partecipazione sarà erogato in un'unica soluzione il mese di maggio dell'anno seguente quello di riferimento, una volta verificati a consuntivo sia i dati relativi ai parametri di produttività che i risultati di bilancio della Società.
9. Hanno diritto al premio di partecipazione tutti i lavoratori in forza allo stabilimento di Piombino alla data del 1 maggio dell'anno di erogazione in proporzione al numero di mesi di prestazione di lavoro durante l'anno precedente. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, il riconoscimento del premio di partecipazione avverrà in ragione di 1/12 per ogni mese lavorato o frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni nell'anno di riferimento e sarà erogato sulla base del premio erogato l'anno precedente.
10. Il premio di partecipazione non sarà corrisposto per gli eventuali periodi di aspettativa e per l'eventuale periodo di astensione facoltativa di maternità o nel caso di assenza per malattia continuativa superiore a tre mesi per il periodo oltre detti primi tre mesi, né sarà corrisposto ai lavoratori interinali presenti nell'anno di riferimento. Ai lavoratori con contratto part-time il premio di partecipazione sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto. Per i contratti a termine il premio di partecipazione sarà erogato solo qualora il contratto abbia una durata superiore a sei mesi per i mesi di effettivo lavoro nell'anno di riferimento.
11. In relazione alla sua particolare natura il premio di partecipazione non fa parte della base di calcolo del Trattamento di fine rapporto ( TFR) ne è da computarsi ai fini e per gli effetti di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge comprendendo nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze.
12. La RSU s'impegna a mantenere l'assoluta riservatezza ai sensi delle norme penali e civili vigenti in materia su tutte le informazioni e i dati ricevuti durante le fasi di negoziazione dell'accordo e suo successivo monitoraggio.
13. Gli obiettivi di redditività dovranno essere rivisti in relazione a variazioni significative di assetto societario quali ad esempio acquisizioni o cessioni di unità, acquisto di aziende, scorpori ecc. In relazione alle variazioni intervenute le Parti procederanno alla ritaratura del parametro per tener conto dell'incidenza delle variazioni intervenute sui risultati attesi. Correlativamente in caso di introduzione di nuove tecnologie, nuovi prodotti, nuovi assetti impiantistici oltre a quelli considerati, nuove soluzioni organizzative, gli obiettivi di produttività potranno essere rivisti per adeguare le formule individuate alle conseguenti variazioni di produttività.
14. Le parti si incontreranno ogni anno per monitorare i dati ed effettuare una riflessione congiunta sui risultati. Qualora detti risultati a consuntivo rilevassero una evidente inadeguatezza dei parametri, delle scale e/o dei coefficienti utilizzati a premiare effettivi miglioramenti della produttività e della redditività della Società, ciascuna delle parti potrà proporre la ridiscussione del contenuto del presente accordo. In tale incontro la Società illustrerà anche i programmi per l'anno seguente. La RSU e l'OSS prendono atto e concordano che la validità e l'applicazione del premio di partecipazione verrà estesa a tutti i lavoratori della SOL SpA e delle Società controllate Vivisol Srl e CTS Srl impiegati presso la sede di Monza e le varie filiali/stabilimenti del Gruppo in Italia laddove non sono presenti RSU o, comunque,



con il benessere delle RSU laddove esistenti. Ai fini della decontribuzione, la Società procederà, se necessario, al deposito del presente Accordo presso le varie Direzioni Provinciali del Lavoro ai sensi della Legge 135/97.

15. Per quanto riguarda la richiesta di informazione contenuta nel punto 1 della piattaforma sindacale, la Società ha ampiamente illustrato il programma di investimenti a breve- medio termine che, allo stato, vista la perdurante incertezza sullo sviluppo futuro delle forniture al cliente di base, sono focalizzati sul mantenimento dell'efficienza degli impianti esistenti. Circa la destinazione dell'area ex -Volpi la Società conferma di voler mantenere la stessa come un'area a disposizione per lo sviluppo futuro in relazione all'evoluzione della situazione locale e, a tutela della stessa, la Società procederà, una volta ottenute tutte le autorizzazioni necessarie, ad includerla all'interno del perimetro dello stabilimento attraverso una recinzione.
16. Circa i richiami fatti in piattaforma sulle problematiche di sicurezza ed ambiente, la società, nel rispetto delle competenze della Commissione Ambiente / RLSS, fa presente di averle analizzate con la predetta Commissione concordando un piano di azione come da verbali redatti negli incontri avuti con la medesima.
17. Le parti, riconoscendo la fondamentale importanza della formazione continua inserita nel più ampio quadro della responsabilità sociale, concordano nell'organizzare un corso ( tendenzialmente trimestrale) di lingua inglese da erogare ai lavoratori dello Stabilimento di Piombino che vi aderiranno mettendo a disposizione, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto alla parte X del CCNL, 1,5 giornate cadauno di riposi spettanti ai sensi dell'art. 13 del CCNL e/o accumulati nel conto ore e/o di giornate di ferie arretrate, altre 1,5 giornate saranno messe a disposizione dell'azienda. Il corso terminerà con un test di apprendimento i cui risultati saranno discussi tra RSU e azienda.
18. Con riferimento alla problematica degli inquadramenti sollevata dalla RSU e volta ad una verifica degli stessi, in particolare dei capitulo per i quali la RSU ritiene debba essere attribuita una ipo superiore, la Società, ha ribadito ed illustrato perchè ritiene tuttora corretti gli inquadramenti del personale dello stabilimento di Piombino frutto di accordi precedenti oltre che del sistema classificatorio del CCNL. Fermo restando le rispettive posizioni, la RSU e l'azienda convengono di proseguire il confronto sull'inquadramento del personale in turno ed in particolare sulla complessità o meno dell'impianto ed il relativo impatto di tale valutazione sul predetto inquadramento dei turnisti. Ciò premesso, per alcune singole e limitate posizioni non in turno per le quali l'evoluzione del ruolo può giustificare un passaggio di categoria o di IPO la società è disposta a rivedere il loro inquadramento. Fermo il resto quindi, con decorrenza aprile 2011 si concordano i passaggi di categoria e/o di ipo indicati in un verbale separato sottoscritto dalle parti.
19. Le parti riconoscono l'esigenza di mantenere, con modalità differenti, servizi di reperibilità al di fuori dell'orario di lavoro sia per quanto riguarda la produzione che la logistica. Con riferimento a quest'ultimo reparto si concorda che l'indennità forfetaria settimanale di reperibilità ( che normalmente è di tipo telefonico) viene portata da 104,00 € a 125,00 € lorde con decorrenza aprile 2011. Questa nuova cifra sarà estesa a tutti i centri automezzi dei vari stabilimenti italiani di SOL ed al servizio di reperibilità tecnica per l'assistenza presso la clientela assicurato dai tecnici di territorio facenti parte dei team STC. La cifra di cui sopra sarà rivista con cadenza annuale tenendo conto dell'inflazione. Inoltre, per omogeneità con quanto avviene

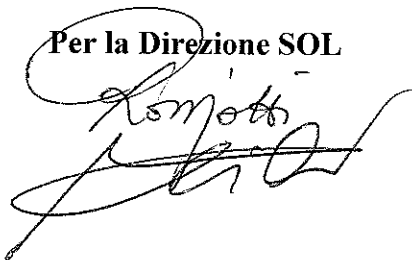


nella produzione, anche al reperibile del centro automezzi che dovesse esser chiamato a rientrare in fabbrica, verranno riconosciute minimo 2 h di lavoro oltre all'indennità di chiamata.

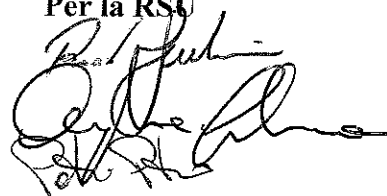
20. Circa la richiesta contenuta nella piattaforma sindacale di avere, in alternativa al servizio mensa, la disponibilità di un ticket restaurant del medesimo valore del pasto, l'azienda ha fatto presente le difficoltà ed il rischio di scadimento del servizio laddove lo stesso venisse reso alternativo con riduzione del numero dei pasti assicurati al fornitore. Dopo discussione, su quanto sopra concorda anche la RSU e, a fronte della rinuncia al predetto ticket e nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa che vede SOL molto sensibile a quelle iniziative che possono migliorare le condizioni di lavoro e compatibilmente con i costi complessivi di un rinnovo della contrattazione aziendale, si concorda che prima possibile e limitatamente allo stabilimento di Piombino dove l'organico lo giustifica, in aggiunta al servizio mensa già assicurato ai lavoratori giornalieri e ai turnisti impiegati nel primo e secondo turno, venga garantito, sempre attraverso il medesimo fornitore, anche a chi effettua il turno notturno un cestino su richiesta (composto per es. da uno yogurt, un frutto e una merendina) con il relativo costo a carico dell'azienda fino ad un massimo di 2 € cadauno.

21. Il presente accordo è in vigore dal 1.1.2011 e scade il 31.12.2013.

Per la Direzione SOL



Per la RSU



Per la FILCTEM CGIL



Con riferimento alla parte del presente Accordo relativa al premio di partecipazione si allegano:

- 1) Grafico scala coefficiente dei volumi di produzione
- 2) Grafico scala coefficiente di efficienza
- 3) Grafico scala coefficiente giorni di infortunio
- 4) Grafico scala coefficiente impianti on-site telecontrollati
- 5) Grafico scala coefficiente stoccaggi telerilevati
- 6) Grafico scala coefficiente partecipazione alle attività formative
- 7) Grafico scala coefficiente redditività (fatturato)
- 8) Tabella riassuntiva parametri
- 9) Scala parametrata per categoria d'inquadramento