

VERBALE DI ACCORDO 02/2015

“INTEGRATIVO AZIENDALE 2015 – 2017”

Il giorno 9 novembre 2015 si sono incontrati presso la Direzione dello Stabilimento di Rosignano i rappresentanti delle Società Solvay Chimica Italia Spa, Solvay SA, Sol. Mare Srl, Solval Spa e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dello Stabilimento di Rosignano e Cantieri di Ponteginori e San Carlo.

In tale sede le parti - considerato l'espressione favorevole dei lavoratori alla "Ipotesi di Accordo" (allegata alla presente) siglata in data 14 ottobre 2015 così come comunicato dalle RSU - hanno stabilito di riferire alla stessa piena efficacia e di intenderla pertanto integralmente confermata in ogni sua parte.

Le parti convengono inoltre che l'accordo si riterrà rinnovato anno per anno fino al 31/12/2017 qualora non venga disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza con apposita lettera A/R.

Letto, confermato e sottoscritto.

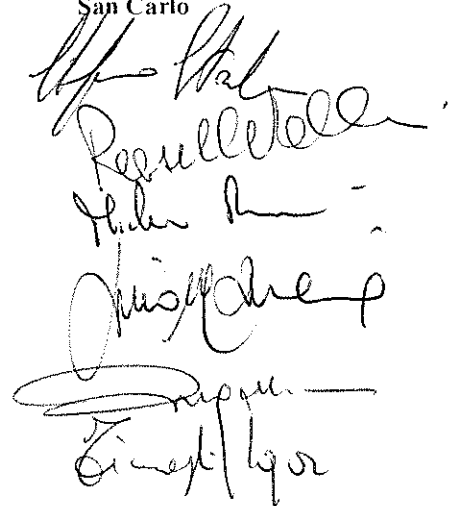
La Direzione

Solvay Chimica Italia Spa
Solvay SA
Solval Spa
Sol.Mare Srl



Le RSU

Rosignano
Ponteginori
San Carlo



R.S.U.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

SOLVAY - ROSIGNANO

Via Aldo Moro, 4 - Tel/Fax 0586/760946

57013 ROSIGNANO SOLVAY (Livorno)

Spett.le

DIREZIONE SOLVAY CHIMICA ITALIA spa

Attenzione Dr. Sacchi

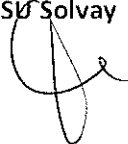
OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI ACCORDO AZIENDALE 2015-2017

Buongiorno,

a seguito delle assemblee svolte nei giorni scorsi, Vi comunichiamo che l'ipotesi di accordo siglato in data 14 ottobre 2015 è stata approvata e quindi entrerà in vigore come stabilito dal 1 Novembre 2015.

Cordiali saluti

RSU Solvay



Rosignano, 4 Novembre 2015

IPOTESI DI ACCORDO

INTEGRATIVO AZIENDALE 2015-2017

Il giorno 14/10/2015 si sono incontrati presso la Direzione dello Stabilimento di Rosignano i Rappresentanti della Solvay Chimica Italia S.p.A., Solvay S.A., Solval S.p.A., Solmare S.r.l. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di Rosignano, San Carlo e Ponteginori assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali (OO.SS.).

Prioritariamente le parti si danno atto di aver costantemente analizzato e valutato il complesso scenario di riferimento che ha interessato e continua ad interessare il sistema produttivo/commerciale delle produzioni impattanti sul sito e - alla luce di questo scenario in continua evoluzione - definiscono che il presente accordo si basa sulle seguenti produzioni/organizzazioni:

- Soda densa e leggera
- Bicarbonato
- Cloruro di calcio
- Acqua ossigenata
- Acido peracetico
- Acqua ossigenata di grado elettronico (produzione a partire dal 2016)
- Attività di supporto tecnico sia per lo Stabilimento che per il Gruppo comunque svolte e basate presso il sito di Rosignano

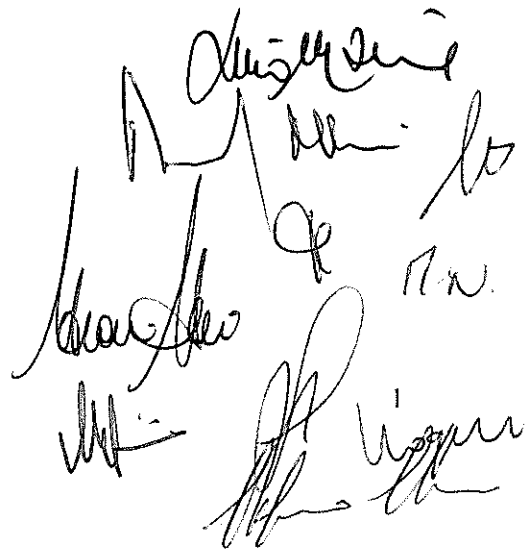
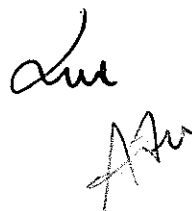
In tale contesto sono stati considerati gli impatti dei progetti di riorganizzazione in corso (SA&D-WCF, PEROX-PCS, SPECIAL CHEM-E.G., SOLMAX ecc.); l'accordo in oggetto avrà altresì valore per nuove iniziative e realtà del Gruppo che - nelle more di validità del contratto - dovessero inserirsi nel contesto industriale di riferimento.

Contestualmente le parti riconoscono, nell'arco temporale del presente accordo, la piena rappresentanza delle attuali OO.SS. e convengono che - nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia - le stesse saranno pienamente titolate per eventuali acquisizioni/nuovi insediamenti mentre saranno escluse rappresentanze in caso di cessioni.

Considerata la forte evoluzione delle attività produttive Solvay di Rosignano e Cantieri, le parti definiscono a decorrere dal 01 gennaio 2016 un monte ore annuo di 3.300 ore di permessi retribuiti per l'espletamento dei propri compiti e funzioni; la Direzione dichiara la propria disponibilità a valutare e concedere, di volta in volta, un superamento di tale limite qualora specifiche ed oggettive esigenze legate alle attività aziendali lo richiedano.

A seguito di ampio dibattito e di ciclo di incontri inerenti i punti inseriti nella piattaforma di rinnovo Integrativo aziendale 2015-2017, le Parti hanno raggiunto il seguente protocollo di Intesa articolato su:

1. INVESTIMENTI
2. APPALTI
3. PREMIO DI PARTECIPAZIONE
4. RESPONSABILITA' SOCIALE - WELFARE
5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
6. ORARIO DI LAVORO
7. FORMAZIONE
8. AMBIENTE E SICUREZZA



Nell'ambito delle attività svolte al raggiungimento della presente ipotesi di accordo integrativo, è stata prestata particolare attenzione ai risultati emersi dal "Solvay Employee Survey 2015"; in tale spirito, le azioni impostate a miglioramento e potenziamento di alcune delle 13 aree tematiche sono state condivise e richiamate nell'articolato della presente ipotesi 2015-2017.

1. INVESTIMENTI

La Direzione ha richiamato i valori dei nuovi investimenti negli ultimi esercizi

- 2012 pari a 12,3 M€
- 2013 pari a 10,1 M€
- 2014 pari a 12,2 M€

sottolineandone la rilevanza specialmente in relazione al periodo economico generale particolarmente difficile.

Parallelamente i valori globali fra budget per immobilizzi, mantenimenti ordinari e costi di esercizio corrente per produzioni sono previsti attorno ai 47 M€ per il corrente esercizio, a cui vanno aggiunti budget speciali per 7,7 M€ legati alla costruzione del nuovo impianto E.G. (progetto Itiniris).

Previsione sostanzialmente stabile per i prossimi esercizi con una punta al rialzo per i budget speciali 2016 connessa al completamento di Itiniris.

Per il periodo 2015 - 2017 gli sforzi saranno prioritariamente orientati all'esecuzione degli adempimenti derivanti dalla nuova Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) nonché alla costruzione del nuovo impianto Itiniris.

In particolare si evidenziano in modo non esaustivo le seguenti voci (K€):

Voce	Area	2015	2016	2017	2018
Adeguamento rete effluenti	Adeguamenti AIA	300	4000	5900	
Misure portata fluidi di scarico	Adeguamenti AIA		370		
Lavori adeguamento strutture	Adeguamenti AIA	40	300	300	300
Delocalizzazione pozzi	Aut. Rete idrica	960	1580	1925	345
Adeguamento aree stoccaggio rifiuti	Ambiente		700		
Rifacimento interno TRG Hamon	Impiantistica		800	2000	
Revamping Fch n.1bis	Impiantistica	130	250		
Revamping turbina gas lavaggio SO	Impiantistica	125	250		
Rifacimento MCC cabina ossigeno	Impiantistica	175			
Automazione sala macchine SO	Impiantistica	600			
Adeguamento cabina elettrica PG	Impiantistica	245			
Studi preliminari Perox → Itiniris	Impiantistica	620			
Adeguamento sistema scarico calcare	Impiantistica	170			
Adeguamento Pipeline PG	Produzione	260			
Costruzione sili SL	Produzione	2200			
Adeguamenti HCCP CaCl2	Produzione	90			
Adeguamenti tecnici Perox	Produzione	250			
Costruzione impianto Itiniris	Produzione	7700	9900		
Tubazioni e valvole Ponteginori	Produzione	360			
Revisione strutture CaCl2	Immobili		600		
Revisione strutture DS	Immobili	220			
Revisione strutture SO	Immobili	60			
Demolizioni SO	Immobili	180	1000		

f su

due

Allegato 2
Allegato 3
Allegato 4
Allegato 5
Allegato 6
Allegato 7
Allegato 8
Allegato 9
Allegato 10
Allegato 11
Allegato 12
Allegato 13
Allegato 14
Allegato 15
Allegato 16
Allegato 17
Allegato 18
Allegato 19
Allegato 20
Allegato 21
Allegato 22
Allegato 23
Allegato 24
Allegato 25
Allegato 26
Allegato 27
Allegato 28
Allegato 29
Allegato 30
Allegato 31
Allegato 32
Allegato 33
Allegato 34
Allegato 35
Allegato 36
Allegato 37
Allegato 38
Allegato 39
Allegato 40
Allegato 41
Allegato 42
Allegato 43
Allegato 44
Allegato 45
Allegato 46
Allegato 47
Allegato 48
Allegato 49
Allegato 50
Allegato 51
Allegato 52
Allegato 53
Allegato 54
Allegato 55
Allegato 56
Allegato 57
Allegato 58
Allegato 59
Allegato 60
Allegato 61
Allegato 62
Allegato 63
Allegato 64
Allegato 65
Allegato 66
Allegato 67
Allegato 68
Allegato 69
Allegato 70
Allegato 71
Allegato 72
Allegato 73
Allegato 74
Allegato 75
Allegato 76
Allegato 77
Allegato 78
Allegato 79
Allegato 80
Allegato 81
Allegato 82
Allegato 83
Allegato 84
Allegato 85
Allegato 86
Allegato 87
Allegato 88
Allegato 89
Allegato 90
Allegato 91
Allegato 92
Allegato 93
Allegato 94
Allegato 95
Allegato 96
Allegato 97
Allegato 98
Allegato 99
Allegato 100

Con riferimento al comparto energetico la Società ha confermato di aver individuato tecnicamente - in accordo con le altre componenti industriali interessate - nel revamping e nella rimodulazione della attuale centrale Rosen, derivante dal mutato assetto produttivo dell'intero Parco Industriale di Rosignano, la miglior soluzione per gli approvvigionamenti di vapore. Allo stato attuale non è possibile fornire maggiori dettagli essendo l'intera materia energetica, considerato che nel 2017 cesserà di avere effetto la normativa CIP 6, al centro di una complessa valutazione regionale, nazionale ed europea.

La Direzione terrà costantemente informate le RSU su ogni sviluppo al fine di consentirle una corretta gestione delle proprie responsabilità nel confronto con istituzioni e territorio per il consolidamento delle produzioni.

Stante lo stretto collegamento fra appalti ed investimenti l'andamento di questi ultimi, con particolare attenzione all'ambiente e sicurezza, sarà oggetto di specifica informativa all'interno degli incontri periodici già appositamente previsti (vedasi punto 2).

2. APPALTI

Le linee di principio in materia di gestione del lavoro sulle imprese terze, applicate negli esercizi passati, hanno consentito di superare i difficili momenti congiunturali. Le parti si danno reciprocamente atto che solo rispondendo pienamente a requisiti di sicurezza, professionalità, adeguatezza tecnica/organizzativa e competitività il comparto delle ditte appaltatrici diventa parte sostanziale ed integrante del processo di miglioramento delle nostre performance e rilancio della competitività globale.

Ciò comporta il rigoroso e puntuale rispetto delle:

- vigenti norme in ambito civilistico (regolarità contributiva, lotta all'evasione e al lavoro nero),
- stabilizzazione del lavoro,
- rispetto dell'ambiente,
- comportamento etico

principi rientranti a pieno titolo nell'ambito degli impegni sanciti dal Solvay Way-IndustriALL Global Union.

Nell'ottica di quanto sopra saranno valutate positivamente le ricadute sul territorio in termini occupazionali e qualità del lavoro.

In continuità con quanto già definito nei precedenti accordi l'osservatorio istituito fra la Direzione Solvay e le OO.SS rappresentate nelle RSU si riunirà due volte l'anno:

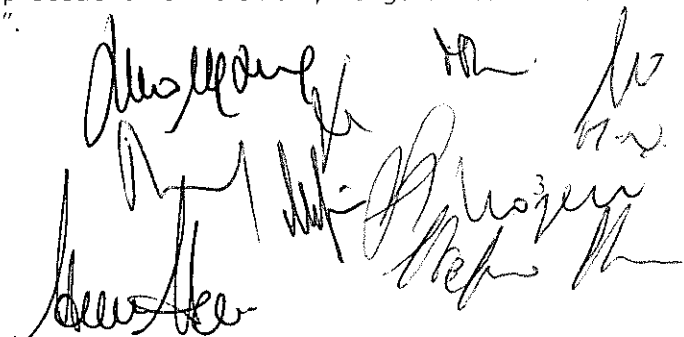
- A gennaio con il preciso scopo di analizzare il consuntivo dell'esercizio precedente e le linee programmatiche per quello in corso,
- A luglio per seguire l'andamento generale e le tematiche specifiche connesse alle fermate manutentive.

Si riconferma che, pur nel rispetto dell'autonomia aziendale, cambi significativi di ditte o appalti saranno oggetto di puntuale informazione al fine di consentire alle parti un'appropriata analisi delle circostanze.

3. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le Parti concordano che il premio, per il periodo 2015-2017, nel rispetto delle linee guide stabilite nel vigente CCNL ed in continuità con le precedenti formulazioni, venga articolato sia su parametri di "produttività" che di "redditività".

Preliminarmente si evidenziano i concetti di:



- variabilità del premio con possibile andamento crescente e decrescente in funzione del raggiungimento dei valori concordemente prefissati per ogni singolo fattore parametrico;
- erogazione a consuntivo nell'esercizio successivo all'anno di riferimento;
- assoggettabilità globale alla disciplina della decontribuzione e della detassazione nelle forme e modi comunque in vigore in costanza di validità del regime di PdP;
- produttività basata su variabili di produzione, qualità, efficienza, sicurezza, gestione e risorse idriche;
- redditività basata sul solo REBITDA delle GBU e limitatamente alle attività produttive svolte a Rosignano;
- corresponsione unitaria indivisa a tutte le categorie/qualifiche contrattuali.

Per quanto riguarda la maturazione del diritto al Pdp si precisa quanto segue: per i neoassunti nell'anno di riferimento, ove in forza all'1/1 dell'anno successivo il premio sarà erogato in dodicesimi a condizione che il lavoratore sia stato in forza almeno 6 mesi nell'anno di riferimento del PdP anche non continuativi. I tirocini formativi (stage) non costituiscono diritto al PdP.

- l'erogazione si intende comprensiva dell'incidenza sugli elementi retributivi diretti e indiretti, cioè già comprensiva degli effetti sugli istituti legali e contrattuali.
- al personale che cessa il servizio in data precedente alla liquidazione del PdP, ma contestuale o successiva alla fine dell'anno di riferimento del PdP stesso, il premio sarà erogato in misura corrispondente a quello dell'ultimo premio percepito, purché detto personale sia stato in forza tutto l'anno di riferimento ed abbia lavorato almeno un giorno.
- ai lavoratori interinali verranno applicate le stesse modalità di valutazione; in caso di contestuale successiva assunzione diretta il periodo "interinale" sarà in corso d'esercizio valutato ai fini della determinazione dei requisiti di maturazione.

Periodicamente saranno organizzati incontri di verifica sull'andamento dei parametri del PdP e l'evoluzione degli stessi sarà oggetto di diffusione periodica tramite "Rosignano 7"

Variabili

Produzione

Per la definizione dell'indicatore di produzione, vengono presi in considerazione i seguenti prodotti:

BIB
BICAR (tradizionale+ Eolo)
CaCl2
H2O2

La variabile produzione è basata sulla previsione di produzione richiesta allo stabilimento per i prodotti individuati in funzione degli andamenti macroeconomici, le richieste di mercato e gli assetti tecnico-produttivi, confrontata con la quantità di prodotto realizzata; in particolare la produzione per il mese N, così come definita nelle linee operative del mese N - 1, è raffrontata con l'effettivo realizzato nel mese N stesso.

A fine esercizio verrà confrontato il totale richiesto con il totale realizzato.

A tali risultati verrà prima applicata la tabella di parametrizzazione:

Minimo	Massimo	BIB	BICAR	H2O2	CaCl2
90,01	92,00	€ 125,00	€ 100,00	€ 100,00	€ 75,00
92,01	94,00	€ 190,00	€ 150,00	€ 150,00	€ 110,00
94,01	96,00	€ 225,00	€ 180,00	€ 180,00	€ 135,00
96,01	101,00	€ 250,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 150,00
101,01	103,00	€ 275,00	€ 220,00	€ 220,00	€ 165,00
103,01		€ 300,00	€ 240,00	€ 240,00	€ 180,00

Considerato che il sistema segue l'evoluzione dei dati macroeconomici già riportati ogni fattore di produzione sarà anche ancorato al seguente sistema di bonus-malus che tende a valorizzare sia le performance che le forti riduzioni inattese:

Produzione	Road map (*)Kton	Incremento Kton	Bonus	Decremento KTon	Malus
BIB	670	25	€ 50,00	70	€ 50,00
BICAR	230	7	€ 30,00	30	€ 30,00
CaCl2	44	3	€ 30,00	8	€ 30,00
H2O2	30	1,5	€ 30,00	3,5	€ 40,00

(*) valori di riferimento della Road map vengono fissati dalle GBU a ottobre di ogni anno e saranno parte integrante del presente accordo.

La somma dei singoli valori genererà il dato complessivo di produzione.

Qualità

Definizione di qualità totale (QT)

QT= tasso % dei reclami determinato dal numero dei reclami/numero di forniture su 1.000 spedizioni, relativo ai seguenti prodotti Soda (SD/SL), Bicar, CaCl2 e H2O2.

Il dato consuntivo dei prodotti, rilevato con periodicità trimestralmente, è valorizzato come segue:

% Qualità totale trimestrale	Valore trimestrale
Sopra 12	€ 0,00
Da 11,9 a 8,5	€ 30,00
Da 8,4 a 6,0	€ 50,00
Da 5,9 a 2,5	€ 70,00
Da 2,4 a 0,5	€ 80,00
Sotto 0,4	€ 90,00

La somma dei dati trimestrali costituisce il valore complessivo.

E' inoltre previsto un valore annuale pari a € 100,00 per il mantenimento, implementazione dei sistemi di certificazione (ISO 14001, ISO 9001, ISO 22001, OHSAS 18001).

Efficienza

Definizione di efficienza (E)

$E = \text{Ore effettivamente lavorate} / \text{Forza media}$

Per ore effettivamente lavorate si intende l'orario teorico lavorabile al netto delle assenze (permessi assemblee di fabbrica e permessi sindacali retribuiti, malattie, infortuni, scioperi e permessi non retribuiti).

Per forza media si intende la forza media ponderata al netto dei distacchi sindacali, permessi per congedi straordinari e riproporzionamento dei Part Time.

Al dato rilevato su base annuale è applicata la seguente parametrizzazione:

Valore	Minore 1841,99	1842,00- 1844,99	1845,00- 1848,99	1849,00- 1851,99	1852,00- 1857,99	1858,00- 1860,99	1861,00- 1863,99	Maggiore 1864,00
Importo €	0,00	125,00	300,00	360,00	400,00	420,00	440,00	450,00

Sicurezza

1. Visite di Sicurezza

Effettuazione di almeno una visita annuale per ognuna delle seguenti aree/settori:

- Sodiera
- Cloruro di calcio/SGX
- Perossidati
- Electronic Grade
- Servizi Tecnici
- Direzione/Magazzino
- Solval
- Solmare
- San Carlo
- Ponteginori
- Logistica infrastrutture
- Laboratorio
- Sicurezza

Ad ogni visita deve seguire un verbale di resoconto redatto in collaborazione fra la Direzione e gli RLSSA.

Il rispetto di tale calendario verrà indicizzato secondo la seguente tabella:

Numero visite effettuate	Da 13 a 12	Da 11 a 10	Da 9 a 8	Minore di 8
Valore €	60,00	50,00	25,00	0,00

2. Accadimento pericoloso

Definizione: evento indesiderato che non ha comportato lesioni al Personale, ma che un suo eventuale ripetersi o verificarsi in circostanze analoghe potrebbe comportare.

Il parametro misura il numero delle segnalazioni ricevute per anno solare di esercizio, riconosciute a tal fine dalla commissione paritetica US Sicurezza/Antincendio e RLSSA.

Al numero viene applicata la seguente parametrizzazione:

numero segnalazioni	Fino a 30	Fra 31 e 40	Fra 41 e 50	Da 51
Valore €	0,00	40,00	60,00	80,00

Risparmio Idrico

Esprime il valore percentuale di risparmio di ogni esercizio rispetto al dato iniziale di riferimento.

Il valore di riferimento è determinato dai dati medi del periodo 2012-2014 di consumo acqua industriale su tonnellata mista; il valore di acqua industriale è dato dai prelievi di:

- derivazioni superficiali composte da lago Santa Luce, laghetti Magona e fiume Fine
- derivazione falda composta dalla rete pozzi
- derivazione industriale Aretusa

(al netto delle cessioni a Inovyn, Ineos e GdF)

Mentre la tonnellata mista è determinata dalle produzioni BIB, Bicar, CaCl₂ e H₂O₂.

Il Rapporto tra questi due valori è fissato in 7,09 m³/ton costituirà la base di confronto annuale.

Al dato viene applicata la seguente tabella di parametrizzazione:

Delta RII rispetto al valore di riferimento	0,30% - 1,20%	1,21% - 2,00%	2,01% - 3,50%	Oltre 3,51%
€	€ 50,00	€ 80,00	€ 120,00	€ 180,00

Il parametro, valutata l'importanza sociale che rappresentano i consumi dell'acqua e il significato ambientale, considerati gli importanti sforzi fatti in tal senso e i livelli raggiunti nel triennio precedente, tende a valorizzare l'ottenimento del risparmio e il suo mantenimento nei tre anni di vigenza del presente accordo.

Fattore miglioramento

Esprime la percentuale di risparmio realizzata annualmente sul valore di riferimento 2012 fissato in € 24.404.963,00, in base alla progressiva attuazione del progetto Solmax.

% risparmio	Minore di 12,5	12,51-13,50	13,51-14,50	14,51-15,50	15,51-16,50	Oltre 16,51
Valore €	0,00	60,00	70,00	80,00	100,00	130,00

REBITDA GBU Rosignano

Ai fini del presente parametro viene valorizzata la sommatoria dei REBITDA delle sole GBU presenti a Rosignano e limitatamente alle attività ivi esercitate.

Al dato viene applicata la seguente tabella di parametrizzazione:

Valore in M€	Minore di 15,00	15,01-19,00	19,01-24,00	24,01-29,00	29,01-35,00	Maggiore di 35,00
Valore €	0,00	70,00	110,00	160,00	200,00	250,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Riposo Premio di Partecipazione

Con riferimento alla determinazione del PdP di cui sopra si conferma la possibilità individuale di trasformare il trattamento economico pari a € 85,00 (ottantacinque) lordi in 1 (una) giornata di riposo. Tale riposo, individuato con la sigla RPP, verrà evidenziato nel cedolino di maggio e potrà essere goduto, su richiesta, entro il 31 dicembre del medesimo anno, tramite comunicazione preventiva al proprio reparto e compatibilmente con le esigenze di servizio. In caso di mancato godimento lo stesso verrà automaticamente liquidato, con identico valore, l'anno successivo nel cedolino di febbraio.

Gli RPP non influiscono sui regimi di orario vigenti in azienda e sul coefficiente di ricopertura dei turni (K).

NOTA A VERBALE PdP:

In caso di modifiche sostanziali delle GBU insistenti su Rosignano e/o del perimetro delle rispettive attività, andranno valutate le effettive parametrizzazioni.

4. RESPONSABILITA' SOCIALE - WELFARE

4.1. Contributo Mensa

Il contributo Mensa da parte della Società passerà dall'attuale 80% al 90% con decorrenza 01.11.2015.

Il contributo passerà al 100% con decorrenza 01/06/2016.

Al fine di consentire una regolare contabilizzazione dei pasti, le Parti si impegnano reciprocamente ad assicurare il pieno rispetto della "timbratura pasto".

Per il personale turnista del cantiere di Ponteginori, per le sole giornate di sabato, domenica e festivi pranzo e cena, stante l'evidente impossibilità di fornire un pasto fresco verrà avviata una distribuzione mirata di piatti surgelati sostitutivi: le modalità, nel rispetto delle reciproche responsabilità fra fornitore e fruitore, saranno definite ed avviate sperimentalmente entro il corrente anno.

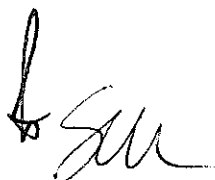
L'appaltatore avvierà inoltre un percorso mirato alla fornitura di soluzioni alimentari alternative per personale con intolleranze, vegetariano ecc. così come di piatti unici con offerta calorica/energetica equilibrata; il percorso di implementazione e la verifica reale di utilizzo saranno oggetto di specifiche valutazioni.

NOTA:

Le parti convengono che qualora il regime normativo/fiscale dovesse imporre una partecipazione del lavoratore, la stessa verrà attuata tramite la cifra forfettaria di € 1,00 (uno)/anno da contabilizzare con il cedolino di gennaio. Tale addebito sarà applicato a tutto il personale indistintamente dal reale utilizzo del servizio mensa.

4.2. Previdenza Complementare - FONCHIM

Le parti ritenendo essenziale lo sviluppo dei Fondi Pensionistici integrativi definiscono che a decorrere dall'01.11.2015, la quota di contribuzione a carico dell'Azienda al Fondo Fonchim venga elevato al 2,60% comprensivo dello 0,20% per la copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente. La percentuale è calcolata sulla base della retribuzione utile per il calcolo del TFR di ciascun dipendente.



4.3. Programmi di promozione per la salute dei lavoratori

La Direzione tramite le strutture interne, funzionalmente ed organizzativamente dedicate, favorirà campagne informative particolarmente dedicate ai seguenti temi:

- Contrasto del fumo, dell'alcool, di sostanze stupefacenti e psicotrope
- Corretto ed equilibrata alimentazione
- Promozione di un corretto stile di vita (esercizio fisico in ambito lavorativo e non,)
- Prevenzione e Sicurezza in tema di circolazione stradale
- Informativa sul sistema di mobilità alternativa pubblica esterna (orari treni, autobus,...)

4.4. Gestione Solidale – Trasferibilità Congedi

Limitatamente e nel rispetto delle normative di legge sarà possibile trasferire su basi volontarie saldi di RC, ROL e/o Conto Ore ad altro dipendente in caso di difficoltà gravi e reali.

In particolare si precisa che:

- la sussistenza dei requisiti di realtà e gravità sarà di volta in volta accertata a maggioranza da una commissione composta dall'HR Site Manager, dal Coordinatore RSU e dal Medico Competente;
- l'individuazione e il consenso del trasferente sono su basi strettamente volontarie e non attribuibili alle funzioni aziendali;
- la compatibilità del trasferimento non deve arrecare alcuna negatività alla gestione organizzativa dei reparti coinvolti;
- la quantità trasferita (minimo equivalente a mezza giornata) non può superare l'equivalente di 3 giorni/anno per trasferente e complessivamente 30 giorni/anno per ricevente.

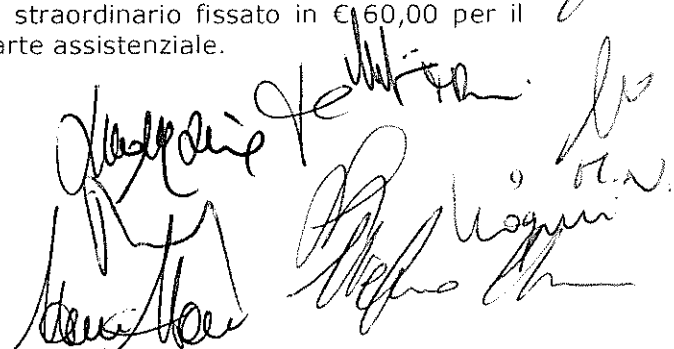
Resta inteso che l'accessibilità a tale istituto non genera alcuna aspettativa economica a debito o a credito dell'Azienda, così come dei singoli lavoratori (trasferente e ricevente).

NOTA:

Le parti convengono che la gestione di cui sopra sarà operativa solo dopo accurata verifica della specifica normativa giuslavorista e fiscale.

4.5. Assistenza Sanitaria

Le parti hanno attentamente analizzato il sistema confermandone l'attuale struttura che prevede una Cassa Sanitaria compartecipata di Parco Industriale Solvay Rosignano basata su un duplice sistema "assistenziale" (cofinanziato dalle imprese e dagli iscritti) e "previdenziale" (finanziato unicamente dagli iscritti). Parallelamente le parti hanno valutato la necessità di aggiornare lo studio mirato all'avvio di un doppio binario per la sola parte assistenziale con l'adesione al sistema Faschim, così come un nostro possibile carve-out del sistema Parco Industriale. Fermo quanto sopra ed in attesa di un avvio e di un esito di tale valutazione la Società interverrà con un contributo straordinario fissato in € 60,00 per il 2016 e ulteriori € 60,00 per il 2017 finalizzato alla parte assistenziale.



Le parti convengono:

- che tale contributo verrà erogato dalla Società alla Cias in decurtazione della quota a carico del singolo iscritto al fine di non alterare il sistema complessivo della Cassa condivisa con altre realtà industriali;
- che tale contributo verrà conteggiato, in caso di avvio del doppio binario Faschim-Cias, a decurtazione del contributo a carico del dipendente/nucleo familiare, comunque dovuto al sistema integrato;
- che analogamente la Società potrà riassorbire parte dell'attuale contributo Cias per ottemperare al contributo Faschim a carico dell'impresa, senza ridurre il valore percentuale complessivo delle prestazioni che il doppio sistema potrà fornire.

4.6. Borse di studio a favore dei figli dei Dipendenti

Con decorrenza anno scolastico/accademico 2015/2016 (considerato che l'anno scolastico/accademico 2014/2015 è stato ricompreso nella gestione del precedente accordo integrativo prorogato), i beneficiari delle borse di studio sono i figli studenti fiscalmente a carico dei dipendenti in servizio.

Per studenti si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano:

- corsi regolari di studio riconosciuti in scuole secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali italiani;
- corsi regolari di studio universitario presso Atenei italiani (pubblici o privati) legalmente riconosciuti ed abilitati al rilascio di lauree o diplomi universitari validi ad ogni effetto di legge, compresi i diplomi di specializzazione.

Le Borse di studio possono essere concesse per un numero di volte non superiore a quello degli anni di durata del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici.

Le nuove Borse di Studio sono determinate in:

Scuola	Borsa di studio
1) Media superiore	€ 120,00
2) Università	€ 300,00

Le borse di studio vengono riconosciute nel mese di Febbraio dell'anno successivo, previa autocertificazione di iscrizione.

4.7. Asili nido

A favore dei dipendenti (nucleo familiare) aventi figli fiscalmente a carico, di età compresa tra i 6 e i 36 mesi, iscritti ed effettivamente frequentanti strutture socio-educative, viene riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese per le rette di asili nido, pubblici o privati, o strutture legalmente equiparate, a far data dal settembre 2015.

Il rimborso viene riconosciuto in ragione di € 25,00 mensile/o frazione ed erogato in unica soluzione, nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza, presentando apposita documentazione di iscrizione.

Analogamente a favore dei dipendenti (nucleo familiare) aventi figli fiscalmente a carico, di età compresa tra i 6 e i 36 mesi, non iscritti ad alcuna struttura rientrante nelle fattispecie di cui al punto precedente, viene riconosciuta un'indennità lorda (per dieci mensilità per anno) in ragione di € 37,50.

NOTA sia per il punto 4.6. che per il punto 4.7:

Tenuto conto che gli importi di cui sopra sono erogati nel rispetto delle normative fiscali vigenti (TUIR, D.P.R. 917/1986) e come tali evidenziate nel CU dell'anno di riferimento, si richiama l'attenzione che l'autocertificazione fa fede in sede di accertamento fiscale da parte degli Enti preposti e che nessuna responsabilità è attribuibile alla Società per dichiarazione non conforme.

I benefici vengono estesi anche ai figli equiparati, intendendosi per tali quelli così definiti dalle norme attualmente in vigore e/o successive modifiche.

4.8. Studenti lavoratori

Con decorrenza 1° gennaio 2016, a favore dei dipendenti che conseguano per una sola volta dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea viene riconosciuta il seguente premio:

- € 500,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 1.000,00 al conseguimento del diploma di laurea triennale presso Atenei legalmente riconosciuti ed abilitati al rilascio di lauree
- € 1.500,00 al conseguimento del diploma di laurea specialistiche di cui al D.M. 03.11.1999, n. 509.
- € 300,00 al conseguimento del titolo di conoscenza della lingua inglese, livello medio, (Consiglio d'Europa B2, ALTE/TOEFL 3 o equivalenti) ottenuti in via privata. Sono pertanto esclusi i corsi aziendali e/o finanziati dall'azienda.

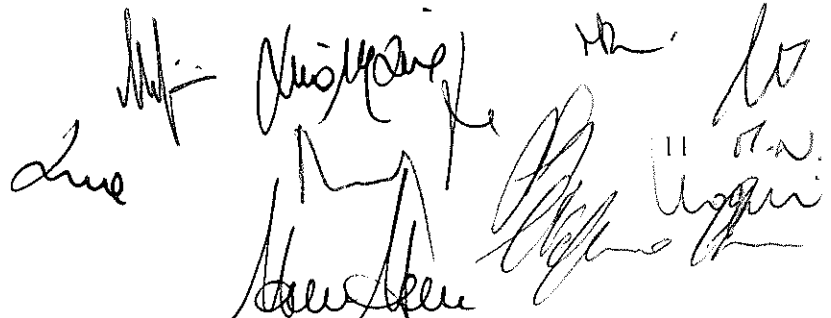
Tali premi vengono erogati il mese seguente alla consegna della documentazione a comprova del titolo di studio conseguito.

4.9. Strumenti di comunicazione

Al fine di facilitare e consentire a tutto il personale un accesso al sistema informativo elettronico sarà progressivamente esteso il collegamento individuale a intranet Solvay e messaggeria, tramite l'assegnazione a tutti di un codice personale identificativo (ID): l'implementazione avverrà entro la fine del corrente esercizio.

L'accesso sarà reso possibile tramite PC condivisi installati presso le sale controllo, appositamente dedicati, al fine di evitare l'utilizzo dei terminali di servizio già presenti.

Il sistema consentirà individualmente anche la visualizzazione e stampa di dati personali come il foglio paga.



Tale modifica rientra pienamente nel programma di azioni lanciato al miglioramento dei risultati emersi dal Solvay Employee Survey 2015, area Comunicazione e Innovazione.

4.10. Accessi

Nel pieno rispetto delle regole di viabilità interne del Parco Industriale, in via di definizione nell'ambito delle "Life Saving Rules", verrà progressivamente esteso l'ingresso con l'autovettura privata a tutti i dipendenti; tale autorizzazione è in via sperimentale per l'anno 2016 e sarà consolidata solo ad esito positivo della sperimentazione.

L'accesso, su basi volontarie, consentirà comunque solo il raggiungimento del posto di lavoro e non libera circolazione all'interno del Parco Industriale per non arrecare un aggravio alla viabilità interna, dedicata ad attività operative.

Tale modifica rientra pienamente nel programma di azioni lanciato al miglioramento dei risultati emersi dal Solvay Employee Survey 2015, area Trattamento Equo e Riconoscimento.

5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1. Organizzazione Produzioni

A seguito di ampia disamina e, con riferimento alle riorganizzazioni in corso, vengono definiti i nuovi assetti a regime delle Produzioni:

5.1.1. Sodiera

5.1.1.1. Sodiera Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Management		1
Production Engineer	Quadro/Imp	4
Qualità	Quadro	1
Produzione	Quadro	2
Impiegato Segreteria Tecnica	C1	1
Supporto Tecnico SO B	B1	1
Impiegato Supporto Tecnico SO B	B2	1
Operatore Giorno SO B	E2	1
Supporto Tecnico SO A	B1	1
Impiegato Supporto Tecnico SO A	C1	1
Operatore Giorno SO A	E2	1
Assistente FCH (orario sfalsato)	C2	2
Supporto Tecnico Bir	B2	1
Assistente Bir (orario sfalsato)	C2	2

5.1.1.2. Sodiera Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
Capo Turno	B2	6	8 (*)
Tecnico di Sala	C1	6	5 (*)
Assistente Sodiera	C2	6	5 (*)
Conduttore Sala Controllo SO B	D1	6	6 (****)
Conduttore SO B -1	E2	6	6 (****)
Conduttore SO B -2	E2	6	6 (****)
Conduttore SO B -3	E2	6	6 (****)
Conduttore SO B -4	E2	6	6 (*****)
Conduttore/Pompiere Ausiliario SO B	D3	6	6(*****)
Conduttore Sala Controllo SO A	D1	6	5 (***)
Conduttore Sala Controllo SO A	C2	-	1 (***)
Conduttore SO A	E1	6	6 (****)
Conduttore/Pompiere Ausiliario SO A	D3	6	6 (*****)
Conduttore Bir	D1	6	5 (**)
Conduttore Bir	C2	-	1 (**)

- (*) vedasi punto 5.2.1.
 (***) vedasi punto 5.2.2.3.
 (****) vedasi punto 5.2.2.1.
 (*****) vedasi punto 5.2.2.5.
 (*****) funzione in vigore fino al I trimestre 2016

5.1.2. Cloruro di Calcio/Servizi Generali

5.1.2.1. Cloruro di Calcio/Servizi Generali Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Production Engineer	Quadro/Imp	2
Produzione	Quadro/Imp	2
Supporto Tecnico	B1	1
Segreteria Tecnica	B2	1
Contabilità Tecnica	C2	1
Addetto Servizi Esterni	D3	2
Guardiano Santa Luce	D3	1

5.1.2.2. Cloruro di Calcio/Servizi Generali Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
Capo Turno	B2	6	7 (*)
Tecnico di Sala CaCl2	D1	6	6
Conduttore Linea CaCl2 (evaporazione)/follow me	E1	6	6
Conduttore Solidificazione/follow me	E1	6	6
Tecnico Sala Utilities	C1	6	5 (*)
Conduttore Utilities	D2	6	6

- (*) vedasi punto 5.2.1.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]

13

5.1.3. Perossidati

5.1.3.1. Perossidati Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Management		1
Production Engineer	Quadro	1
Produzione	Quadro	1
Supporto Tecnico	B1	1

5.1.3.2. Perossidati Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
Capo Turno	B2	6	7 (*)
Tecnico di Sala	C1	6	5 (*)
Conduttore Sintesi	D2	6	6
Conduttore Persali	D1	6	6 (**)
Conduttore Perossidati/Pompiere Ausiliario	D3	6	8 (***)

(*) vedasi punto 5.2.1.

(**) funzione in vigore fino al I trimestre 2016

(***) considerato la particolare attività del settore l'organico è definito in 6+2, gestiti tutti con orario turnista.

5.1.4. Electronic Grade H2O2

5.1.4.1. Electronic Grade Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Management	Quadro	1
Manager Qualità	B2	1
Produzione	B2	1
Operatore Logistica	C2	1
Manager Laboratorio	B2	1
Addetto Laboratorio	D1	3
Operatori Avvicendati	D3	3

5.1.4.2. Electronic Grade Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
Conduttore Impianto	C2	6	6

5.1.5. Solval

5.1.5.1. Solval Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Produzione	Quadro	1
Assistente	B2	1
Conduttore Avvicendato	E1	2

Sgu

dua

M. Quirici
...

14
...

Asu
...

5.1.5.2. Solva! Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
Conduttore Impianto	C2	6	6

5.1.6. Ponteginori

5.1.6.1. Ponteginori Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Produzione	Quadro	1
Capo Settore Sondaggi	B1	1
Capo Settore Trivellazioni	B2	1
Supporto Tecnico	B2	1
Capo Esecuzione	C1	1
Capo Esecuzione Servizi Tecnici	C1	1
Elettricista Specializzato	D3	2
Addetto Segreteria	D3	1
Tubista Conduttore Carrellista	D3	1
Tubista Conduttore	E1	1
Primo Capo Sonda	C2	1
Capo Sonda	D1	4
Operatore Sonda	E1	7
Operatore Magazzino	E1	2
2° Conduttore Sondaggi Giorno	E1	2

5.1.6.2. Ponteginori Turno

Mansione	Livello	K	N. addetti
1° Conduttore Sondaggi	C2	-	1
Conduttore Sondaggi	D2	6	7
2° Conduttore Sondaggi	E1	6	4

5.1.7. San Carlo

5.1.7.1. San Carlo Giorno

Mansione	Livello	N. addetti
Management		1
Production Engineer	Quadro	1
Produzione	Quadro	2
Supporto Tecnico Amministrativo	B2	1
Operatore Magazzino Labo	D1	1
Capo Turno Avv.	B2	3
Conduttore Polivalente Fochino	D1	4
Conduttore Polivalente Sondatore	D3	8
Conduttore Pale/Impianto Frantumazione	E1	-
Conduttore Dumper/Escavatore	E2	-

5.2. Polivalenza

5.2.1. Capo Turno/Tecnico di Sala

Al fine di avere una maggiore flessibilità nell'organizzazione dei turni, nelle fabbricazioni Sodiera, CaCl₂, Perossidati, fermo restando il K6 delle singole funzioni, si definisce che una posizione nella funzione di Tecnico di Sala (prioritariamente quella di Riserva) sia equiparata per professionalità e livello alla funzione di Capo Turno; analogamente la funzione Capo Turno potrà operare anche come Tecnico di Sala.

Per la sola organizzazione Sodiera verrà avviato un percorso che, a regime, coinvolgerà sulle stesse basi la funzione di Assistente 3x7; in una prima fase una posizione Assistente sarà interscambiabile con il Tecnico di Sala, e, anche in questo caso, la funzione Tecnico di Sala potrà operare anche come Assistente.

In una seconda fase, previo verifica di reale fattibilità, la posizione sarà alternativa anche al Capo Turno.

Al consolidamento del primo capoverso, verrà riassorbita la posizione di 7° Capo Turno Sodiera.

Limitatamente all'organizzazione CaCl₂/SGX l'interscambiabilità avverrà fra il Capo Turno e il Tecnico di Sala Utilities.

Tale modifica rientra pienamente nel programma di azioni lanciato al miglioramento dei risultati emersi dal Solvay Employee Survey 2015, area Cambiamento e Riconoscimento.

5.2.2. Operatori Sodiera

5.2.2.1. Ad integrazione e completamento della polivalenza interfunkzionale già in essere, viene definita la seguente scala tabellare:

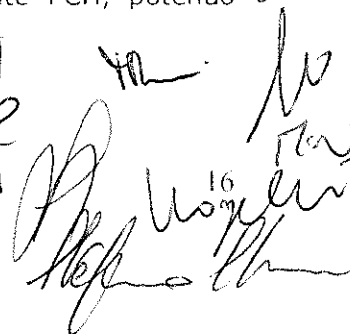
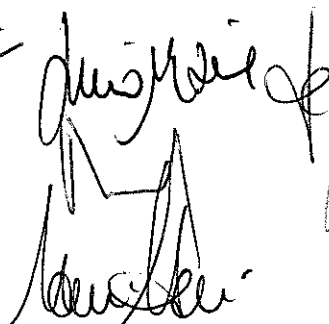
N. ricoperte	Mansioni	Livello corrispondente
1		Livello corrispondente alla singola funzione
2		E1
3		D3
4		D2
5		D1

5.2.2.2. Nel settore Bicarbonato le due nuove posizioni di Operatore Assistente Bir (livello C2) ad orario sfalsato (06.00-14.00 e 14.00-22.00 lun/ven), potranno operare anche come Conduttore Bir 3x7 (livello D1). Per tale ragione beneficeranno, indipendentemente dall'orario effettuato, dell'indennità media ciclo continuo.

Contestualmente, fermo restando il K6 della funzione Conduttore Bir, si definisce che una posizione di tale funzione (prioritariamente quella di Riserva) sia equiparata per professionalità e livello alla funzione di Operatore Assistente Bir, potendo ricoprire anche tale mansione.

5.2.2.3. Nel settore Forni a Calce le due nuove posizioni di Operatore Assistente FCH (livello C2) ad orario sfalsato (06.00-14.00 e 14.00-22.00 lun/ven), potranno operare anche come Conduttore Sala Controllo FCH 3x7 (livello D1). Per tale ragione beneficeranno, indipendentemente dall'orario effettuato, dell'indennità media ciclo continuo.

Contestualmente, fermo restando il K6 della funzione Conduttore FCH, si definisce che una posizione di tale funzione (prioritariamente quella di Riserva) sia equiparata per professionalità e livello alla funzione di Operatore Assistente FCH, potendo ricoprire anche tale mansione.



5.2.2.4. Nel settore Forni a Calce la nuova posizione di Operatore Giornaliero FCH potrà operare anche come Conduttore/Pompieri Ausiliario SO A. Per tale ragione beneficerà, indipendentemente dall'orario effettuato, dell'indennità media ciclo continuo.

Contestualmente, si definisce che la funzione Conduttore/Pompieri Ausiliario SO A può sostituire l'Operatore Giornaliero FCH.

5.2.2.5. Relativamente alle funzione Conduttore/Pompieri Ausiliario si precisa che il numero di addetti sarà superiore a 12 per favorire una normale turnazione e copertura delle posizioni; analogamente il livello base D3 si incrementerà agganciandosi alla griglia di cui al precedente punto 5.2.2.1.

5.2.3. Operatori CaCl2

Ad integrazione e completamento della polivalenza interfunzionale già in essere, viene definita la seguente scala tabellare:

N. ricolperte	Mansioni	Livello corrispondente
1		Livello corrispondente alla singola funzione
2		D3
3		D2

5.3. Classificazioni

Preso atto degli inquadramenti contrattuali indicati dal CCNL vigente e degli assetti organizzativi in atto, si convengono le seguenti nuove classificazioni, rimanendo invariate tutte le altre:

UP/US	N. POSIZIONI	MANSIONE NUOVA	A QUAL	A LIV	ORARIO	DATA
PROCUREMENT	1	PURCHASING SITE REPRESENTATIVE EMPLOYEE	PI	C1	G	01/11/2015
CACL2	5	CONDUTTORE POLIVALENTE	PO	D2	T	01/11/2015
CACL2	1	CONDUTTORE POLIVALENTE	PO	D2	T	completamento formazione
LABORATORIO	1	ANALISTA LABO	PI	C2	G	01/11/2015
LABORATORIO	3	ANALISTA LABO	PI	D1	G	01/11/2015
LOGISTICA	1	COORDINATORE ATTIVITA' DI PORTA	PI	C2	G	01/11/2015
MAGAZZINO	1	RESPONSABILE MAGAZZINO	PI	C1	G	01/11/2015
PONTEGINORI	1	ASSISTENTE DI GIORNO	PI	C1	G	01/11/2015
PONTEGINORI	2	ADDETTO SONDA	PO	E1	G	01/11/2015
PONTEGINORI	1	ADDETTO SEGRETERIA	PI	D3	G	01/11/2015
SAN CARLO	4	CONDUTTORE POLIVALENTE/FOCHINO	PO	D1	A	01/11/2015
SAN CARLO	1	OPERATORE MAGAZZINO LABO	PI	D1	G	01/11/2015
SODIERA	1	CONDUTTORE POLIVALENTE	PO	D2	T	01/11/2015
SODIERA	1	CONDUTTORE POLIVALENTE	PO	D1	T	01/11/2015
SODIERA	1	CONDUTTORE POLIVALENTE	PO	D3	T	01/11/2015
SODIERA	2	CONDUTTORE POLIVALENTE/POMPIERE AUSILIARIO	PO	D3	T	01/11/2015

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]
 17

SODIERA	1	CONDUTTORE SALA CONTROLLO/ASSISTENTE BIR	PI	C2	T	01/11/2015
SODIERA	1	ASSISTENTE SODIERA A	PI	C2	T	01/11/2015
SOLMARE	1	ADDETTO ATTIVITA' PONTILE	PO	D2	G	01/11/2015
SOLMARE	1	ASSISTENTE TECNICO PONTILE	PI	C1	G	01/11/2015
UST	6	TECNOLOGO DI PROCESSO	PI	B2	T	01/11/2015
UST	1	RESPONSABILE COSTRUZIONI MANUTENZIONE ELETTROSTRUMENTALE	PI	B1	G	01/11/2015
UST	1	RESPONSABILE PROGETTAZIONE INFORMATICA INDUSTRIALE	PI	B1	G	01/11/2015
UST	1	RESP. MANUTENZIONE MECCANICA PEROX/INFRA	PI	B1	G	01/11/2015
UST	2	PROGETTISTA ELETTROSTRUMENTALE SENIOR	PI	B2	G	01/11/2015
UST	1	PROGETTISTA MECCANICO SENIOR	PI	B2	G	01/11/2015
UST	1	COST CONTROLLER	PI	B2	G	01/11/2015
UST	1	PREPARATORE MANUTENZIONE MACCHINE ROTANTI	PI	C1	G	01/11/2015
UST	1	TECNICO MACCHINE ROTANTI	PI	C1	G	01/11/2015
UST	1	SUPERVISORE LAVORI IN FORMAZIONE	PI	D2	G	01/11/2015
UST	1	SUPERVISORE LAVORI IN FORMAZIONE	PI	D1	G	01/11/2015
UST	1	SUPERVISORE LAVORI	PI	C2	G	01/11/2015
UST	1	AMRISTA MANUTENZIONE COSTRUZIONE ELETTROSTRUMENTALE	PI	C2	G	01/11/2015
UST	1	COORDINATORE LAVORI MANUTENZIONE ELETTRICA	PI	C1	G	01/11/2015
UST	1	PROGETTISTA MECCANICO	PI	C1	G	01/11/2015
UST	3	PROGETTISTA-MANUTENZIONE INFORMATICA TECNICA	PI	B2	G	01/05/2016
SICUREZZA	2	OPERATORE PORTINERIA/GUARDIA GIURATA	PO	D3	T	01/02/2016
SICUREZZA	1	OPERATORE PORTINERIA/GUARDIA GIURATA	PO	E1	T	01/01/2016
SICUREZZA	1	OPERATORE PORTINERIA/GUARDIA GIURATA	PO	D3	T	completamento formazione

5.4. Laboratorio Analizzatori

Considerata la sperimentazione effettuata, si definisce che l'organizzazione del settore Laboratorio Analizzatori sia basata su orario giornaliero e che la reperibilità venga strutturata con il meccanismo della "Reperibilità lunga".

Per il rispetto di un equilibrio gestionale le parti concordano sull'esigenza che la turnazione debba essere basata su un numero non inferiore a 4 persone.

Handwritten signatures and initials of various individuals, including L. Gu, A. Gu, M. Gu, and others, along with initials and a date '18'.

5.5. Antincendio

A seguito della riorganizzazione avviata nel 2013 le attività Antincendio sono assicurate da:

- N. 1 Capo Squadra (US Sicurezza Personale - Antincendio)
- N. 1 Primo Pompiere Ausiliario (U.P. Perox/Sodiera)
- N. 2 Pompiere Ausiliario (U.P. Perox/Sodiera)
- N. 1 Follow-me (U.P. CaCl2)
- N. 1 Operatore Portineria/Guardia Giurata (US Sicurezza Personale - Antincendio)

Alla posizione Primo Pompiere Ausiliario e Pompiere Ausiliario viene riconosciuta un'indennità dal 01/11/2015 di € 52,00 per 12 mesi; alla posizione Follow-me viene riconosciuta un'indennità dal 01/11/2015 di € 29,00 per 12 mesi.

5.6. Indennità chiamata

Il valore dell'indennità di chiamata, fermo restando le regole attualmente in vigore, viene fissato, a decorrere dal 01/11/2015, in € 50,00.

6. ORARIO DI LAVORO

6.1. Orario giornaliero flessibile

Vengono definite le seguenti due configurazioni di orario flessibile:

Entrata flex	Orario obbligatorio	Pausa flex (di cui 30' obbligatori)	Orario obbligatorio	Uscita flex
8,00-8,45	8,45-12,00	12,00-13,30	13,30-16,45	16,45-17,30
7,00-8,00	8,00-12,00	12,00-14,00	14,00-16,30	16,30-17,30

In entrambi i casi, la concessione dell'orario flessibile è connessa alla mansione e non costituisce diritto consolidato personale; le motivazioni ad eventuale perdita di orario flessibile non possono costituire impedimento ad adibizione ad altra mansione, così come il cambiamento del lavoro nel reparto.

Le UP/US redigeranno elenco delle posizioni attribuibili in toto o in parte alla fruizione dell'orario flessibile.

In caso di attività in cui il flessibile non possa essere concesso per motivi operativi alla totalità del personale, si provvederà a una calendarizzazione e rotazione delle presenze a garanzia delle attività lavorative stesse; di prevalenza si darà priorità all'autodeterminazione dei richiedenti.

Si precisa infine che il recupero nell'ora dedicata al pasto deve avvenire su condivisione con il responsabile diretto, fermo restando il limite minimo di 30 minuti.

Tale modifica rientra pienamente nel programma di azioni lanciato al miglioramento dei risultati emersi dal Solvay Employee Survey 2015, area Attenzione al Cliente.

6.2. Orario turnisti

Al momento non sono individuabili diversi calendari di turnazione.

Presente le istanze del personale di alleggerire il periodo estivo a 4 squadre, si darà corso nella programmazione 2016, in via sperimentale ad un ulteriore riduzione di un ciclo a 4 squadre. Conseguentemente l'incremento delle giornate disponibili sarà ugualmente finalizzato alla formazione, sostituzione di colleghi ed in ultima possibilità compensate con ferie.

Vengono comunque confermate le attuali calendarizzazioni:

- 1 1 3 3 R R R 2 2 R per l'organizzazione a 5 squadre per Rosignano e Ponteginori
- 2 2 R 1 1 3 3 R per l'organizzazione a 4 squadre Rosignano
- 1 1 2 2 3 3 R R per l'organizzazione a 4 squadre del cantiere di Ponteginori.

NOTA al punto 6.2:

Considerato la particolare incidenza che eventuali cambiamenti dell'alternanza 4-5 squadre (oggi tutta calendarizzata in unica soluzione nel periodo estivo) hanno sia sull'organizzazione delle produzioni che sul bilanciamento dei tempi lavoro/famiglia, le Parti si danno reciprocamente atto che, nella validità del presente Integrativo, sarà comunque possibile valutare modifiche dell'attuale turnazione.

Qualora la valutazione di tale modifica possa rappresentare complessivamente un significativo miglioramento su quanto sopra espresso, sarà necessario un referendum confermativo con il voto favorevole del 75%+1 di tutto il personale turnista (3x7) in forza, al momento del referendum.

7. FORMAZIONE

Le parti concordano sull'importanza della formazione evidenziandone il valore strategico in crescita e consolidamento.

Considerato l'importante canale della Formazione Finanziata, le RSU saranno coinvolte nella definizione e presentazione dei Piani Finanziati.

Annualmente avrà luogo un'analisi dei dati di partecipazione, valutazione e costo delle azioni di Formazione.

La Direzione si impegna nell'organizzazione di una formazione specifica per i neo assunti; in tale ambito sarà riservato un opportuno spazio anche alle OO.SS. per l'illustrazione delle specifiche tematiche sia delle RSU che degli RLSSA.

8. AMBIENTE E SICUREZZA

Viene ribadita la centralità della politica HSE in tutte le attività di consolidamento e rilancio del sito industriale.

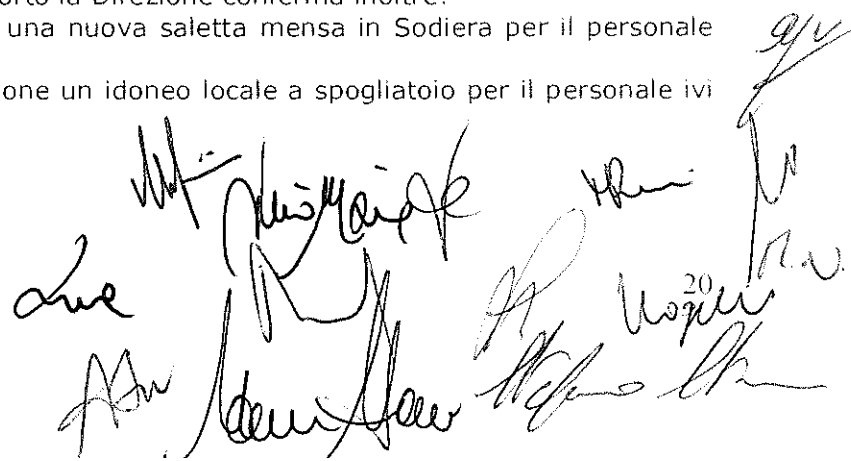
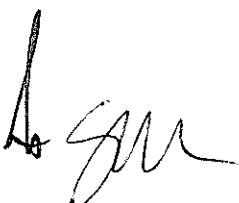
In tale ottica debbono inquadrarsi anche i processi di modifica organizzativa che hanno interessato il sistema di gestione dell'emergenza.

Al fine di verificare costantemente e migliorare i risultati verranno avviate tutte le azioni necessarie alla verifica dei tempi di intervento e adottati conseguentemente i provvedimenti organizzativi che si renderanno necessari; la Direzione fornirà il calendario delle esercitazioni e provvederà a condividere periodicamente con gli RLSSA i rapporti di esercitazione.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa nazionale, come precisato nel punto 2, saranno oggetto di specifici incontri con gli RLSSA la gestione dei grandi appalti, lavori particolarmente consistenti e impegnativi, fermate manutentive programmate ed interventi eccezionali.

Relativamente ad altre attività di supporto la Direzione conferma inoltre:

- di aver avviato la creazione di una nuova saletta mensa in Sodiera per il personale turnista
- di adibire nella palazzina Direzione un idoneo locale a spogliatoio per il personale ivi presente.



In un'ottica di condivisione dei processi di consapevolezza e di responsabilità gli RLSSA saranno altresì coinvolti come attori diretti in specifici processi formativi mirati alla Sicurezza e Ambiente.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è valido fino al 31/12/2017 ove non diversamente disposto.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DIREZIONE
Solvay Chimica Italia S.p.A.
Solvay SA
Solval S.p.A.
Solmare S.r.l.

RSU Solvay
Rosignano
San Carlo
Ponteginori

baul.
Stano Mazzan

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Roberto...
[Handwritten signature]
Ugoelli
Rossella...
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]