

VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 luglio 2005 in Roma, presso la sede di Federmaco

tra

SACCI – Società per Azioni Centrale Cementerie Italiane, anche in nome e per conto della controllata SACCI COMMISSIONARIA S.p.A., assistita da Federmaco

e

FeNEAL – UIL rappresentata dal Sig. Learco Sacchetti

FILCA – CISL rappresentata dai Sigg. Piero Baroni e Paolo Acciai

FILLEA – CGIL rappresentata dai Sigg. Piero Leonesio e Luigi Cavallini

con il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed i Rappresentanti delle OO.SS.LL. territoriali

Premesso che

- le OO.SS.LL., con lettera del 2 dicembre 2004, hanno inviato all'Azienda un documento di piattaforma di rinnovo dell'accordo di contrattazione di secondo livello prevista dal capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo 23 luglio 1993 nonché dall'art. del vigente C.C.N.L.,
- le Parti hanno inteso giungere ad una definizione della contrattazione aziendale individuando congiuntamente contenuti coerenti con quanto stabilito dal citato Protocollo,
- le Parti stesse hanno quindi inteso confermare con il presente Accordo un modello di gestione dei rapporti fra Azienda e Lavoratori il quale, individuando momenti di intreccio fra andamenti produttivi, risultati operativi e dinamiche salariali, renda costante il coinvolgimento dei Lavoratori,
- la validità del presente Accordo ha durata quadriennale,

ciò premesso, le Parti, dopo ampio ed approfondito confronto sviluppatosi nel corso di più incontri durante i quali l'Azienda ha anche adempiuto agli obblighi contrattuali di informativa alle OO.SS.LL., hanno convenuto quanto segue a totale definizione delle richieste formulate dalle OO.SS.LL. con documento del 2 dicembre 2004.

Handwritten signatures and notes:
- Top right: "Allegato" and a signature.
- Right margin: "Anno 2005" and a signature.
- Bottom: Multiple signatures, including "Piero Baroni", "Luigi Cavallini", and "Piero Leonesio".
- Bottom right: "1" and "Piero Leonesio".

AMBIENTE E SICUREZZA

Le Parti, nel richiamare integralmente quanto concordato il 12 aprile 2001 in tema di ambiente e sicurezza, hanno convenuto sulla necessità di intensificare l'azione di orientamento dei R.L.S., delle R.S.U. e dei Lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione.

Le Parti hanno inoltre rilevato come la condivisione delle informazioni relative alle dinamiche infortunistiche e tecnopatiche di settore costituisca un elemento importante per la diffusione della cultura della prevenzione.

Pertanto a livello di Unità Produttiva, ferme restando le reciproche responsabilità e nel rispetto delle distinte prerogative, saranno costantemente ricercati adeguati livelli di coordinamento per l'attuazione di misure di prevenzione, sicurezza e protezione. Nel corso di specifici incontri saranno monitorati in termini di costante miglioramento i livelli qualitativi di tutela e sicurezza dei Lavoratori e saranno individuate proposte comuni per facilitare la gestione delle adempimenti richiesti dalla legge. A tale fine si provvederà ad aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata, delle innovazioni normative intervenute nonché di specifiche esigenze emerse, la formazione dei R.L.S.. Potranno inoltre essere sperimentate modalità formative congiunte fra R.L.S. e R.S.P.P. al fine di conseguire metodologie condivise di approccio alle problematiche.

L'Azienda proseguirà nella realizzazione di specifici momenti informativi/formativi finalizzati allo sviluppo di una maggiore sensibilizzazione collettiva in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Azienda, di concerto con il R.L.S. e nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, continuerà nell'opera di verifica del corretto adempimento da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi contrattualmente loro imposti anche in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

FORMAZIONE

Le Parti, nel ribadire l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, hanno rilevato come la formazione mirata e la qualificazione professionale costituiscano anche un valido strumento di miglioramento dell'efficienza gestionale aziendale.

Particolare attenzione continuerà ad essere posta sulla formazione dei neo assunti, affinché possa conseguirsi un apprendimento ottimale di pratiche professionali tali da consentire di espletare efficacemente le mansioni assegnate.

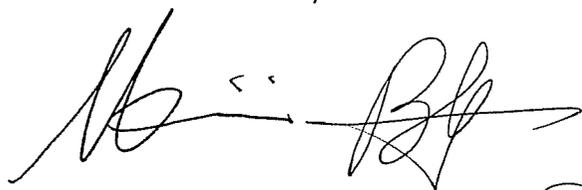
L'Azienda, nel corso dell'incontro annuale previsto dal precedente Capitolo Relazioni Industriali, renderà alle OO.SS.LL. ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie firmatarie del presente Accordo ampia informativa circa le iniziative formative, realizzate e/o da realizzare, finalizzate all'aggiornamento professionale dei Lavoratori ed allo sviluppo della cultura di impresa.

Con riferimento a quanto previsto dall'art.3 del vigente C.C.N.L., il quale deve intendersi comunque integralmente richiamato, le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli ed in coerenza con le necessità aziendali, potranno concordare, sia a livello di Gruppo sia a livello di Unità Produttiva, piani di formazione da trasmettere al Comitato Paritetico Nazionale al fine di valutare le opportunità di ricorso a Fondimpresa.

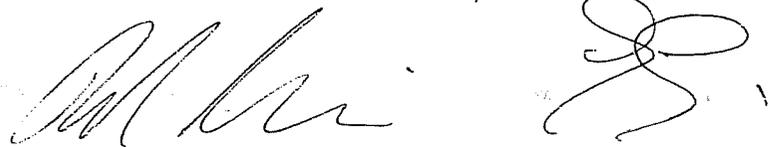
Peraltro, in relazione a concreti fabbisogni formativi, costante interesse verrà rivolto alle attività corsuali di iniziativa del Comitato Paritetico Nazionale.



Rde



Ben.



Antonio Putro

Rd

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, prendendo positivamente atto che in ambito aziendale il livello di adesione dei Lavoratori al Fondo CONCRETO ha raggiunto quote apprezzabili, convengono sull'opportunità di stimolare costantemente nuove adesioni mediante tutte le possibili e capillari forme di informazione nelle quali anche il ruolo dell'Azienda è di fondamentale importanza. A tale scopo sarà riconosciuta annualmente una ora di Assemblea retribuita in aggiunta a quanto previsto dall'art.16, Assemblea, del vigente C.C.N.L..

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Entro il 31 luglio 2006 l'Azienda comunicherà alle R.S.U. interessate l'inquadramento del personale nella nuova scala classificatoria conseguente all'applicazione di quanto previsto dall'art.29 del vigente C.C.N.L..

Su richiesta delle R.S.U. interessate si svolgeranno successivi incontri di verifica, anche con riferimento alle posizioni professionali che, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, esprimono particolari contenuti di polivalenza (intesa come intervento non saltuario su più posizioni di lavoro) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio costante di attività complementari).

Le Parti confermano che, qualora in sede locale non siano trovate idonee soluzioni alle problematiche esaminate, verrà interessata la Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento.

Le parti convengono altresì sulla opportunità di monitorare l'applicazione della riforma dell'inquadramento anche in ragione di eventuali innovazioni tecnologiche, produttive e organizzative.

Paul
Pini
Pietro
Motta

Al
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

R
S
T
U
V
W
X
Y
Z
Antonio
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Annualmente si procederà alla omogeneizzazione dei dati di (P) e di (R) relativi alla SACCI S.p.A. ed alla SACCI COMMISSIONARIA S.p.A. al fine della determinazione in un unico parametro

Con l'obiettivo di accompagnare il Premio di Risultato ai processi di comunicazione sugli andamenti aziendali, nel corso dell'incontro di informativa annuale previsto al Capitolo Relazioni Industriali del presente Accordo, le Parti procederanno alla ricognizione dei risultati raggiunti al 31 dicembre dell'anno precedente per i parametri di Produttività e Redditività.

A) Parametro di PRODUTTIVITA'

Il parametro di produttività (P) viene definito da un indice di produttività quantitativo risultante dalla seguente formula:

$$P = \frac{\text{TONN. GLOBALI LEGANTI VENDUTE}}{\text{NUMERO MEDIO ADDETTI AGLI STABILIMENTI}} : 1000$$

B) Parametro di REDDITIVITA'

Il parametro di redditività (R) viene individuato dal rapporto percentuale tra Risultato Operativo Lordo e Ricavi Netti

$$R = \frac{\text{RISULTATO OPERATIVO LORDO}}{\text{RICAVI NETTI}} \times 100$$

Il Risultato Operativo Lordo è la differenza tra Valore e Costi della Produzione, come risultante dal Conto Economico allegato al Bilancio d'Esercizio. I Ricavi Netti costituiscono la somma dei ricavi per vendite e prestazioni di servizi e gli altri Ricavi e proventi, risultante dal Conto Economico allegato al Bilancio d'Esercizio.

I valori monetari di riferimento della parte di Premio di Risultato attribuito ai parametri di Produttività e di Redditività varieranno in più o in meno in dipendenza dell'andamento dei relativi indici come da tabella allegata quale parte integrante al presente Accordo.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Antonio Putro, Giuseppe, and others.]

C) Parametro di EFFICIENZA DI UNITA' PRODUTTIVA (E)

Al fine di valorizzare l'apporto dei singoli stabilimenti di produzione ai risultati complessivi aziendali, le Parti hanno altresì convenuto sulla necessità di individuare indicatori connessi a miglioramenti di efficienza degli stabilimenti.

A tale scopo, a livello di Unità Produttiva al fine di massimizzare così il coinvolgimento dei Lavoratori addetti nel raggiungimento di obiettivi condivisi, si è proceduto a concordare la predetta individuazione. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno quindi proceduto a sottoscrivere con l'Azienda appositi verbali di incontro i quali vengono acclusi in copia al presente Accordo quale parte integrante e non inscindibile di esso.

L'incentivo economico connesso al Parametro di Efficienza di Unità Produttiva, concordato nella misura massima di Euro 300,00 (trecento/00) lordi annuali pro capite per il biennio 2005/06 e di Euro 400,00 (quattrocento/00) lordi annuali pro capite per il biennio 2007/08, sarà interamente variabile e la precisazione dei livelli obiettivo sarà anche essa basata sul metodo del "valore minimo" (individuazione di un livello obiettivo minimo accettabile sulla base della media degli ultimi quattro anni e costruzione a partire da esso di una "griglia" di risultati attesi) come per i parametri "P" e "R". L'importo determinato e conseguente al raggiungimento dei livelli obiettivo concordati sarà corrisposto al solo personale in organico alle singole Unità Produttive unitamente e con le medesime modalità di erogazione concordate per i parametri "P" e "R".

Per assicurare la massima trasparenza e per favorire la migliore consapevolezza sull'andamento dei fattori determinanti per il conseguimento della quota di Premio di Risultato connessa all'andamento degli indicatori di stabilimento si potranno tenere, con cadenza semestrale, appositi incontri a livello di Unità Produttiva.

Per quanto attiene l'esercizio 2005, al fine di definire la "griglia" dei risultati attesi, le Parti si incontreranno a livello locale nel corso del prossimo mese di settembre.

A partire dall'esercizio 2006, entro il mese di febbraio di ogni anno, si svolgeranno appositi incontri presso ogni Unità Produttiva nel corso dei quali verrà concordata la "griglia" di risultati attesi per gli indicatori individuati e di cui ai verbali di incontro acclusi al presente Accordo.

Nell'eventualità che le Parti non raggiungano una intesa in sede di Unità Produttiva, si terrà apposito incontro a livello nazionale.

[Handwritten signatures and notes in the margins:]
Left margin: *[Illegible signatures]*
Right margin: *[Illegible signatures]*
Bottom margin: *[Illegible signatures]*

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente Accordo, la cui scadenza è fissata al 31 dicembre 2008, si intende rinnovato per ulteriori quattro anni se non disdetto da una delle Parti firmatarie tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata a.r.. Qualora disdetto il presente Accordo resterà comunque in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo Accordo di contrattazione di secondo livello.

Le Parti si impegnano comunque a rispettare il principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.

[Handwritten signature]

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

[Multiple handwritten signatures and names, including: Rolfellano, Cabell, Barin, Antonio Putro, and others]

(Tabella allegata al Verbale di Accordo 21.7.2005)

Parametro di PRODUTTIVITA' (P) =
TONNELLATE GLOBALI LEGANTI VENDUTE

-----: 1000
NUMERO MEDIO ADDETTI DI STABILIMENTO

Livelli obiettivo	Importi lordi €
> 6,00	(*)
> 5,9 < 6,0	1000,00
> 5,8 < 5,9	900,00
> 5,7 < 5,8	800,00
> 5,6 < 5,7	750,00
> 5,5 < 5,6	700,00
> 5,4 < 5,5	650,00
> 5,3 < 5,4	600,00
> 5,2 < 5,3	550,00
> 5,0 < 5,2	450,00
> 4,8 < 5,0	350,00
> 4,5 < 4,8	250,00
> 4,0 < 4,5	200,00
< 4,00	0

(*) Ogni incremento del livello obiettivo di 0,1 oltre il valore 6,0 comporterà la maturazione di ulteriori importi unitari di 50 euro

Parametro di REDDITIVITA' (R) =
RISULTATO OPERATIVO LORDO

----- X 100
RICAVI NETTI

Livelli obiettivo	Importi lordi 2005 - 2006	Importi lordi 2007 - 2008
> 25	(*)	(*)
>24 <25	1000,00	1150,00
>23 <24	900,00	1040,00
>22 <23	800,00	920,00
>21 <22	700,00	800,00
>20 <21	650,00	750,00
>19 <20	600,00	700,00
>18 <19	550,00	660,00
>17 <18	510,00	630,00
>16 <17	480,00	580,00
>15 <16	450,00	530,00
>14 <15	380,00	450,00
>13 <14	300,00	370,00
>12 <13	200,00	220,00
< 12	0,00	0,00

(*) Ogni incremento del livello obiettivo di 1 oltre il valore 25 comporterà la maturazione di ulteriori importi unitari di 50 euro

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Antonio Putrè" and "Benin"]

VERBALE DI INCONTRO

Addì 21 giugno 2005, nell'ambito delle trattative per il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale di cui al Punto B) dell'art.1 del vigente C.C.N.L., si sono incontrate la SACCI COMMISSIONARIA S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Unità Produttiva di Cagnano Amiterno.

In data 18 maggio 2005, nel corso dell'incontro tenutosi presso la sede di FEDERMACO, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. FeNEAL, FILCA e FILLEA ed al coordinamento delle R.S.U. del comparto cemento del Gruppo Sacci, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 Luglio 1993 e conformemente al disposto dell'art. 50 del vigente C.C.N.L., un'ipotesi di definizione concordata di un Premio di Risultato multiparametro annuale con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione di parametri ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Dopo un'ampia disamina di ipotesi connesse a parametri di "Produttività" e "Redditività" vevolevoli per tutto il comparto cemento del Gruppo Sacci, è stato ritenuto opportuno procedere, a livello di singolo stabilimento, alla individuazione di indicatori connessi a miglioramenti di efficienza degli stabilimenti. Ciò al fine di valorizzare l'apporto dei singoli stabilimenti di produzione ai risultati complessivi aziendali e quindi di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

Considerate le caratteristiche proprie dei diversi stabilimenti, le Parti si danno oggi atto che l'incentivo economico sarà interamente variabile e la precisazione dei livelli obiettivo sarà anche essa basata sul metodo del "valore minimo" (individuazione di un livello obiettivo minimo accettabile e costruzione a partire da esso di una "griglia" di risultati attesi). L'incentivo economico conseguente al raggiungimento dei livelli obiettivo concordati (incentivo comunque predeterminato nell'importo ed avente caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo attualmente disciplinato dall'art.2 della Legge n.135 del 1997 e successive modifiche ed integrazioni) sarà corrisposto al solo personale in organico ai singoli stabilimenti unitamente e con le medesime modalità di erogazione concordate, a livello di Gruppo, per i parametri "Produttività" e "Redditività".

Ciò premesso in data odierna si è proceduto ad individuare i seguenti indicatori a valere per gli esercizi 2005, 2006, 2007 e 2008

Affidabilità del forno

Consumo elettrico specifico a cemento

Consumo calorico specifico

Quanto preliminarmente concordato in data odierna fra le Parti sarà successivamente recepito, formandone parte integrante, nell'accordo complessivo relativo al Premio di Risultato Gruppo Sacci per il quadriennio 2005-2008.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.



VERBALE DI INCONTRO

Addì 9 giugno 2005, nell'ambito delle trattative per il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale di cui al Punto B) dell'art.1 del vigente C.C.N.L., si sono incontrate la SACCI COMMISSIONARIA S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Unità Produttiva di Castelraimondo assistite dalle OO.SS. provinciali FeNEAL, FILCA e FILLEA.

Le Parti hanno preliminarmente considerato che in data 18 maggio 2005, nel corso dell'incontro tenutosi presso la sede di FEDERMACO, l'Azienda illustrò alle OO.SS. FeNEAL, FILCA e FILLEA ed al coordinamento delle R.S.U. del comparto cemento del Gruppo Sacci, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 Luglio 1993 e conformemente al disposto dell'art. 50 del vigente C.C.N.L., un'ipotesi di definizione concordata di un Premio di Risultato multiparametro annuale con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione di parametri ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. In quell'occasione, dopo un'ampia disamina di ipotesi connesse ai parametri di "Produttività" e di "Redditività" valevoli per tutto il comparto cemento del Gruppo Sacci, fu ritenuto opportuno procedere, a livello di singolo stabilimento, alla individuazione di indicatori connessi a miglioramenti di efficienza degli stabilimenti. Ciò al fine di valorizzare l'apporto dei singoli stabilimenti di produzione ai risultati complessivi aziendali e quindi di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

Le Parti oggi confermano che l'incentivo economico legato al parametro di "performances" degli stabilimenti sarà interamente variabile. La precisazione dei livelli obiettivo sarà basata sul metodo del "valore minimo" (individuazione di un livello obiettivo minimo accettabile e costruzione a partire da esso di una "griglia" di risultati attesi). L'incentivo economico conseguente al raggiungimento dei livelli obiettivo concordati (incentivo comunque predeterminato nell'importo ed avente caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo attualmente disciplinato dall'art.2 della Legge n.135 del 1997 e successive modifiche ed integrazioni) sarà corrisposto al solo personale in organico ai singoli stabilimenti unitamente e con le medesime modalità di erogazione concordate, a livello di Gruppo, per i parametri "Produttività" e "Redditività".

Ciò premesso in data odierna si è proceduto ad individuare i seguenti indicatori:

- consumo elettrico specifico a cemento
- affidabilità dei forni.

Quanto preliminarmente concordato in data odierna fra le Parti sarà successivamente recepito, formandone parte integrante, nell'accordo complessivo relativo al Premio di Risultato Gruppo Sacci per il quadriennio 2005-2008.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.



VERBALE DI INCONTRO

Addì 14 giugno 2005, nell'ambito delle trattative per il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale di cui al Punto B) dell'art.1 del vigente C.C.N.L., si sono incontrate la SACCI S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Unità Produttiva di Livorno.

Le Parti hanno preliminarmente considerato che in data 18 maggio 2005, nel corso dell'incontro tenutosi presso la sede di FEDERMACO, l'Azienda illustrò alle OO.SS. FeNEAL, FILCA e FILLEA ed al coordinamento delle R.S.U. del comparto cemento del Gruppo Sacci, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 Luglio 1993 e conformemente al disposto dell'art. 50 del vigente C.C.N.L., un'ipotesi di definizione concordata di un Premio di Risultato multiparametro annuale con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione di parametri ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. In quell'occasione, dopo un'ampia disamina di ipotesi connesse ai parametri di "Produttività" e di "Redditività" valevoli per tutto il comparto cemento del Gruppo Sacci, fu ritenuto opportuno procedere, a livello di singolo stabilimento, alla individuazione di indicatori connessi a miglioramenti di efficienza degli stabilimenti. Ciò al fine di valorizzare l'apporto dei singoli stabilimenti di produzione ai risultati complessivi aziendali e quindi di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

Le Parti oggi confermano che l'incentivo economico legato al parametro di "performances" degli stabilimenti sarà interamente variabile. La precisazione dei livelli obiettivo sarà basata sul metodo del "valore minimo" (individuazione di un livello obiettivo minimo accettabile e costruzione a partire da esso di una "griglia" di risultati attesi). L'incentivo economico conseguente al raggiungimento dei livelli obiettivo concordati (incentivo comunque predeterminato nell'importo ed avente caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo attualmente disciplinato dall'art.2 della Legge n.135 del 1997 e successive modifiche ed integrazioni) sarà corrisposto al solo personale in organico ai singoli stabilimenti unitamente e con le medesime modalità di erogazione concordate, a livello di Gruppo, per i parametri "Produttività" e "Redditività".

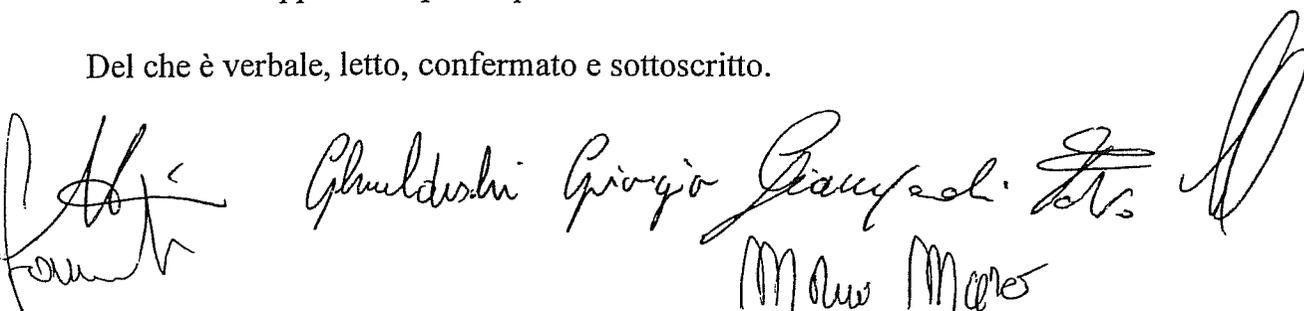
Ciò premesso in data odierna si è proceduto ad individuare i seguenti indicatori:

- Consumo elettrico specifico (KWh/tonn.cemento prodotte)
- Affidabilità impianti (h di guasto/h di macinazione).

A partire dall'esercizio 2006, entro il mese di febbraio di ciascun anno le Parti si incontreranno per individuare nell'ambito dei predetti indicatori i livelli obiettivo attesi e le rispettive incidenze percentuali.

Quanto preliminarmente concordato in data odierna fra le Parti sarà successivamente recepito, formandone parte integrante, nell'accordo complessivo relativo al Premio di Risultato Gruppo Sacci per il quadriennio 2005-2008.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.


Ghuldeschi Giorgio Gauscel. Sacc
Mauri Marco

VERBALE DI INCONTRO

Addì 15 luglio 2005, nell'ambito delle trattative per il rinnovo della contrattazione integrativa aziendale di cui al punto B) dell'art. 1 del vigente C.C.N.L., si sono incontrate la SACCI S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Unità Produttiva di Testi assistite dalle OO.SS. provinciali FeNEAL, FILCA e FILLEA.

Le Parti hanno preliminarmente considerato che in data 18 maggio 2005, nel corso dell'incontro tenutosi presso la sede di FEDERMACO, l'Azienda illustrò alle OO.SS. FeNEAL, FILCA e FILLEA ed al coordinamento delle R.S.U. del comparto cemento del Gruppo Sacci, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 luglio 1993 e conformemente al disposto dell'art.50 del vigente C.C.N.L., un'ipotesi di definizione concordata di un Premio di Risultato multiparametro annuale con caratteristiche di totale variabilità in relazione alla combinazione di parametri ritenuti congiuntamente rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. In quell'occasione, dopo un'ampia disamina di ipotesi connesse ai parametri di "Produttività" e di "Redditività" valevoli per tutto il comparto cemento del Gruppo Sacci, fu ritenuto opportuno procedere, a livello di singolo stabilimento, alla individuazione di indicatori connessi a miglioramenti di efficienza degli stabilimenti. Ciò al fine di valorizzare l'apporto dei singoli stabilimenti di produzione ai risultati complessivi aziendali e quindi di massimizzare il coinvolgimento dei Lavoratori nel raggiungimento di obiettivi condivisi.

Le Parti oggi confermano che l'incentivo economico legato al parametro di "performances" degli stabilimenti sarà interamente variabile. La precisazione dei livelli obiettivo sarà basata sul metodo del "valore minimo" (individuazione di un livello obiettivo minimo accettabile e costruzione a partire da esso di una "griglia" di risultati attesi). L'incentivo economico conseguente al raggiungimento dei livelli obiettivo concordati (incentivo comunque predeterminato nell'importo ed avente caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo attualmente disciplinato dall'art.2 della Legge n.135 del 1997 e successive modifiche ed integrazioni) sarà corrisposto al solo personale in organico ai singoli stabilimenti unitamente e con le medesime modalità di erogazione concordata, a livello di Gruppo, per i parametri "Produttività" e "Redditività".

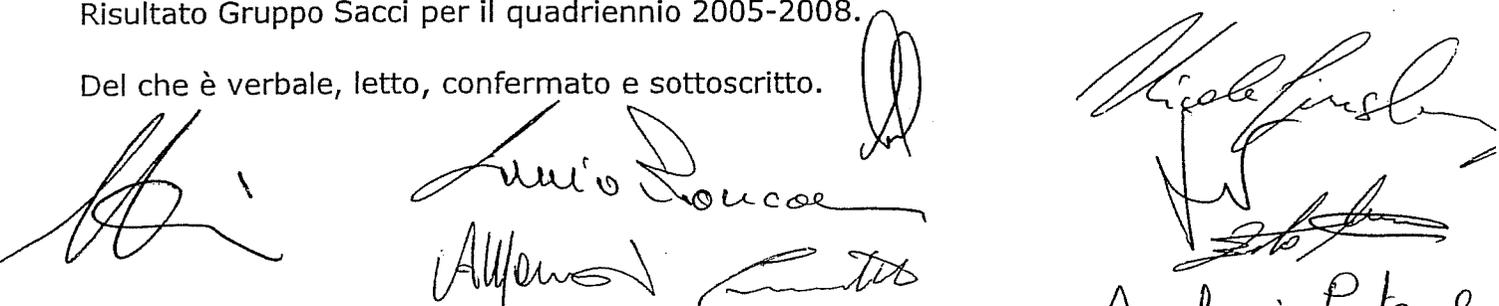
Ciò premesso in data odierna si è proceduto ad individuare i seguenti indicatori:

- consumo calorico del forno (Kcal per kg di clinker prodotto);
- consumo elettrico specifico (Kwh per tonnellata leganti prodotta);
- produzione di clinker (tonnellate annuali);
- consumo combustibili alternativi (tonnellate annue utilizzate).

A partire dall'esercizio 2006, entro il mese di febbraio di ciascun anno le Parti si incontreranno per individuare nell'ambito dei predetti indicatori i livelli obiettivo attesi e le rispettive incidenze percentuali.

Quanto preliminarmente concordato in data odierna fra le Parti sarà successivamente recepito, formandone parte integrante, nell'accordo complessivo relativo al Premio di Risultato Gruppo Sacci per il quadriennio 2005-2008.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to read 'Luigi Douca' with 'Alfonso' written below it. On the right, there is a large, stylized signature that appears to read 'Rinaldo' and another signature below it. The signatures are written over the text of the document.