

VERBALE DI ACCORDO

Tra

La Rivoira Spa rappresentata dal Dott. Giacomo Facchinetti assistita dall'Unione Industriale di Torino

E

Le Segreterie Nazionali della FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL nelle persone dei Signori Marco Falcinelli e Piero Dechicu, Luciano Tramannoni, Daniele Aquilea, le OO.SS. territoriali interessate e le RSU della Rivoira Spa.

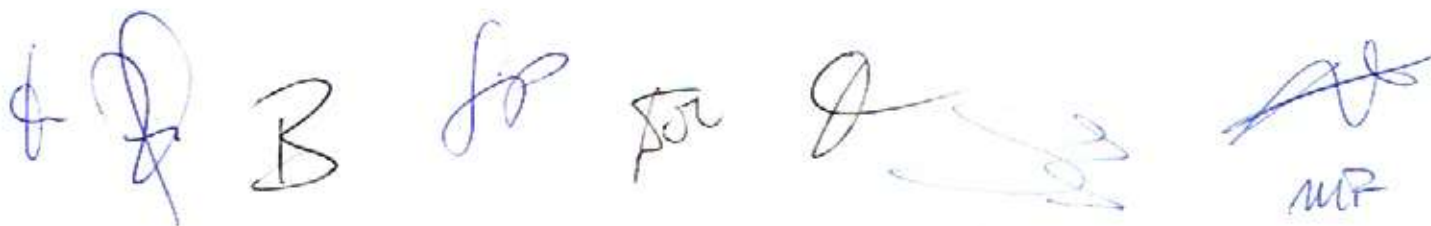
Premesso che

Nel corso degli incontri effettuati nei mesi di maggio e giugno 2011, le Parti hanno dato luogo al confronto per il rinnovo della contrattazione di secondo livello nei modi e nei termini previsti dal Capitolo VI del vigente CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, in seguito alla richiesta delle RSU e delle OO.SS di rinnovare il Premio di Partecipazione del 3 dicembre 2003, successivamente prorogato con accordi del 12 giugno 2007, 23 giugno 2008 e del 26 giugno 2009 a copertura del periodo 1° gennaio 2007 – 31 dicembre 2010.

Al fine di acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione dell'Accordo, nel corso dell'incontro tenutosi in data odierna e dei precedenti del 5 maggio e del 13 giugno 2011, sono state preventivamente illustrate ed approfondite la situazione economica e produttiva della Rivoira Spa, le prospettive future anche sotto il versante occupazionale, l'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività aziendale, nel quadro di una situazione economica e produttiva non ancora stabilizzata dopo la violenta crisi che nell'ultimo triennio ha investito tutti i settori industriali e in particolare quelli manifatturieri.

La predetta fase di profonda crisi generale dell'economia, iniziata con la crisi dei mercati finanziari e successivamente proseguita su tutti i mercati mondiali, ha infatti influenzato anche il settore della produzione dei gas industriali in cui opera l'Azienda, determinando una fase di crisi della domanda che si è contrapposta in maniera drastica ed inattesa ai trend di costante crescita di volumi e fatturato verificatisi fino a metà del 2008.

Nel 2009 si è registrato un forte calo della domanda e, conseguentemente, dei volumi aziendali, nonché una crescente difficoltà all'incasso dei crediti da parte di importanti clienti che hanno obbligato l'azienda a porre in essere sempre più incisivi interventi finalizzati alla riduzione dei costi.



A series of handwritten signatures in blue ink, representing the representatives of the Rivoira Spa and the unions mentioned in the text. The signatures are arranged horizontally at the bottom of the page.

Nell'ultimo anno le forti preoccupazioni, dettate per quanto più in particolare riguarda l'Italia dalle previsioni di scenari negativi da parte dei più quotati istituti, sono state superate dalle positive performance aziendali, pur in un contesto economico ancora critico.

In relazione al mutato scenario di riferimento descritto precedentemente, in cui la ricerca di fattori che determinano vantaggi competitivi diventa imprescindibile per affrontare le nuove sfide imposte dal mercato, risulta evidente che il raggiungimento dei risultati aziendali deve necessariamente passare anche attraverso la massima valorizzazione del fattore risorse umane e, conseguentemente, attraverso la partecipazione e la responsabilità di tutti ai risultati aziendali in termini di professionalità e flessibilità.

Le Parti hanno, più in particolare, confermato di considerare il Premio di Partecipazione un utile strumento per il raggiungimento di obiettivi aziendali di maggiore e migliore presenza sul mercato e per la creazione di ricchezza aggiuntiva che può essere utilmente ridistribuita anche ai lavoratori, nonché di riconoscere all'istituto una valenza di contributo nel mantenimento e nello sviluppo dell'occupazione, nonché di miglioramento delle relazioni industriali.

Si conviene quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di relazioni industriali improntato su un dialogo continuo, focalizzato sull'analisi, la discussione ed il confronto e finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise.

Le Parti, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività d'impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

In tale ottica, le Parti, con il presente Accordo, intendono dare attuazione alle previsioni del CCNL in materia di relazioni industriali a livello aziendale costituendo un Osservatorio la cui regolamentazione sarà definita entro il primo semestre del 2012.

Inoltre, le Parti convengono sulla necessità che, ove insorgano situazioni conflittuali di natura sindacale, impresa e RSU, prima di adottare iniziative unilaterali, ricerchino soluzioni condivise.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, representing the different parties to the agreement.

2. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le Parti hanno approfondito gli aspetti concernenti la individuazione dei parametri e dei meccanismi che la Rivoira Spa ha proposto per la definizione del Premio di Partecipazione in coerenza con l'attuale situazione economica e di mercato sopra descritto.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 26 del vigente CCNL di settore, nonché dalle linee guida in esso definite, viene istituito per i dipendenti di Rivoira Spa un Premio di Partecipazione legato al raggiungimento di obiettivi correlati ai parametri di seguito indicati, le cui erogazioni saranno variabili, non predefinite e riferite ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuati nel presente Accordo.

Decorrenza, durata e abrogazione dei precedenti accordi

Il presente Premio di Partecipazione avrà durata triennale con decorrenza 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013; inoltre annulla e sostituisce quello istituito con accordo sindacale del 17 ottobre 1995 e successivi rinnovi e/o proroghe.

Meccanismo di calcolo

Le Parti convengono che per il triennio 2011-2013 venga adottato un meccanismo di calcolo del Premio di Partecipazione basato sull'addizione dei due distinti ed autonomi addendi della Redditività e della Produttività secondo indicazioni che seguono.

Il parametro di Redditività espresso tramite la percentuale MOL (Margine Operativo Lordo) sul fatturato, come di seguito descritto, verrà addizionato al parametro della Produttività anch'esso identificato secondo le indicazioni successivamente riportate.

Le Parti convengono che le percentuali concordate di crescita degli obiettivi per gli anni dal 2011 al 2013 sono quelle riportate negli allegati 1, 2, 3 e 4

Indice di Redditività

Il parametro di Redditività è espresso tramite percentuale del MOL sul fatturato, quale risulta dal bilancio aziendale espresso in forma percentuale con obiettivo di crescita del 2% annuo.

Tale indice opererà nell'ambito delle bande di oscillazione previste nell'allegato 1. Laddove le rilevazioni sull'andamento dell'indice di redditività mostrassero un avvicinamento ai valori minimo e massimo (70% e 120%) della banda di oscillazione, le Parti si incontreranno tempestivamente per le opportune valutazioni del caso.



Indice di produttività

Dato dalla sommatoria delle seguenti voci con i valori e i pesi riportati negli allegati 2, 3 e 4:

- a) Fatturato pro-capite dato dal totale delle vendite diviso la media annua del numero dei dipendenti dell'azienda; con obiettivo di crescita annuo del 3%.
- b) Specifico energetico espresso in Kwh/Nmc (totale Ossigeno equivalente).
I Mc s'intendono riferiti a Mc di produzione equivalente di Ossigeno quali realizzati negli stabilimenti di Ravenna, Verres e Novi Ligure.
- c) Contenitori riempiti per ore lavorate.

Gli indici e i pesi di produttività come sopra prospettati verranno applicati alla generalità dell'azienda. E' facoltà delle RSU dei siti produttivi richiedere di verificare la congruità degli indici e dei pesi di produttività indicati con la vocazione produttiva del sito.

Pertanto in appositi incontri, ove richiesti, le Parti procederanno a tale verifica e a concordare le eventuali modifiche. Gli incontri dovranno essere richiesti entro il mese di luglio.

Gli indici individuati prevedono delle bande di oscillazione da 70% a 120% , qualora le rilevazioni sull'andamento degli indici di produttività mostrassero un avvicinamento ai predetti valori minimo e massimo, Parti si incontreranno tempestivamente per le opportune valutazioni del caso.

Interpolazione tra Redditività e Produttività

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi di Redditività e Produttività, quali riportati agli allegati 1, 2, 3 e 4, verrà erogato il 100% del Premio secondo i valori successivamente indicati.

E' prevista la possibilità, per ogni singola componente del Premio, di uno splafonamento verso l'alto fino al 120% del premio stesso.

Nel caso in cui la Redditività, negli anni 2011-2013, dia un risultato uguale o inferiore al 19% del MOL, la componente Produttività del Premio non potrà a sua volta dare risultati superiori al 100%.

Nel caso di MOL inferiore al 19% la Redditività sarà comunque pari a zero.

Nel caso in cui la Redditività dia un risultato uguale o inferiore al 18% il Premio di Partecipazione andrà comunque a zero.

In considerazione di quanto verificato nel corso della vigenza dei precedenti accordi e nell'ottica di migliorare ulteriormente il coinvolgimento dei dipendenti, le Parti concordano nel favorire iniziative che possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi indicati, in particolare:

- Verrà redatto, su base semestrale, un grafico con l'andamento del parametro di Produttività che verrà esposto, previa illustrazione alle RSU, nelle bacheche aziendali;
- L'andamento del MOL verrà illustrato nel corso di un'apposita riunione, da tenersi su richiesta su base semestrale.



Nel rispetto delle logiche del Premio di Partecipazione di cui al presente accordo, le Parti potranno, nell'ambito del triennio di vigenza dell'accordo medesimo, proporre modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove esigenze ed ai conseguenti nuovi obiettivi/programmi.

Le OO.SS e le RSU s'impegnano a mantenere assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo.

Ammontare del Premio di Partecipazione

Le Parti concordano di corrispondere, al raggiungimento del 100% degli obiettivi di Produttività e di Redditività, un importo lordo di

- Euro 1.300 per il 2011
- Euro 1.350 per il 2012
- Euro 1.410 per il 2013

annuo ripartito tra i due addendi di Redditività e Produttività nel seguente modo: Produttività 60%, Redditività 40%.

Il periodo di maturazione degli importi del premio, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di vigenza del premio.

Il valore del Premio è riferito alla categoria E e verrà applicato secondo la scala parametrica qui di seguito riportata:

Categoria	Parametro
A	120
B	120
C	110
D	105
E-F	100

Il risultato della sommatoria del raggiungimento dell'indice di redditività con i singoli indici di produttività darà luogo all'erogazione del Premio di Partecipazione secondo gli importi lordi e le scale riferite a ciascun indice.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature labeled 'Schau' in the upper right, and several other signatures below it.

Erogazione

Il Premio di Partecipazione verrà erogato a consuntivo annuo con il cedolino del mese di aprile dell'anno successivo a quello di osservazione. Eventuali conguagli derivanti dalla pubblicazione ufficiale in bilancio dell'indice di redditività, saranno conteggiati con il cedolino del mese di giugno dell'anno seguente a quello di osservazione.

Per quanto concerne le modalità di erogazione del Premio di Partecipazione si precisa quanto segue:

1. Hanno diritto al Premio di Partecipazione tutti i dipendenti, in forza da almeno 6 mesi alla data del 31 marzo dell'anno di erogazione, in proporzione diretta al numero di mesi di prestazione di lavoro durante l'anno precedente, compreso il personale con contratto a tempo determinato che abbia maturato il diritto nell'anno di competenza del premio.
2. Ai dipendenti che terminano il rapporto di lavoro per pensionamento nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi del Premio stesso quanti sono i mesi lavorati.
3. Ai lavoratori con contratto part-time il Premio di Partecipazione sarà corrisposto in proporzione alle ore di contratto (esempio 20 ore settimanali = 50% del Premio di Partecipazione).

Per quanto concerne le caratteristiche del Premio di Partecipazione, tra le Parti si precisa quanto segue:

- a) In caso di significative variazioni di prodotto, di mercato, di organizzazione del lavoro, tecnologiche e/o di processo produttivo, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio di Partecipazione, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare soluzioni adeguate;
- b) l'importo globale del premio corrisposto è da intendersi onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, e non saranno considerati utili al fine del computo del T.F.R.;
- c) in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del vigente C.C.N.L. di settore e dall'art. 53, comma 2, della Legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione dei commi 67 e 68 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, l'importo del premio di partecipazione del presente accordo è totalmente variabile e correlato ad obiettivi di miglioramento della competitività aziendale e di conseguenza soggetto alla disciplina dello sgravio contributivo previsto dalla sopra citata normativa;
- d) al fine dei due paragrafi precedenti l'accordo sarà depositato presso la competente sede della Direzione Provinciale del Lavoro entro 30 giorni dalla data della stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 10 ottobre 2011

Per la Rivoira Spa



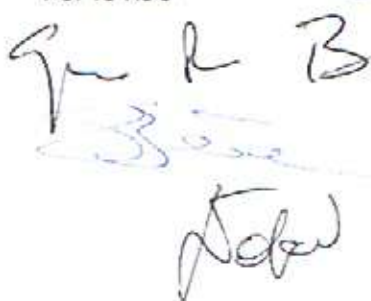
Per l'Unione Industriale di Torino



Per le OO.SS. Nazionali e Territoriali



Per le RSU



INDICE DI REDDITIVITA'

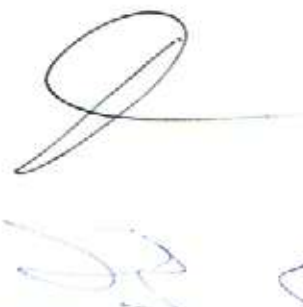
% MOL SUL FATTURATO REALIZZATO

OBIETTIVO DI CRESCITA ANNUO: 2%

INDICE	2011	2012	2013
70	20,00	20,40	20,81
75	20,50	20,91	21,33
80	21,00	21,42	21,85
85	21,50	21,93	22,37
90	22,00	22,44	22,89
95	22,50	22,95	23,41
100	23,00	23,46	23,93
105	23,50	23,97	24,45
110	24,00	24,48	24,97
115	24,50	24,99	25,49
120	25,00	25,50	26,01



B


MIF

INDICE DI PRODUTTIVITA'**FATTURATO PRO-CAPITE**

PESO: 40%

ML/PRO-CAPITE

OBIETTIVO DI CRESCITA ANNUO: 3%

INDICE	2011	2012	2013
70	436	450	464
75	440	454	468
80	444	458	472
85	448	462	476
90	452	466	480
95	456	470	484
100	460	474	488
105	464	478	492
110	468	482	496
115	472	486	500
120	476	490	504

INDICE DI PRODUTTIVITA'

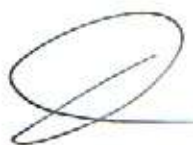
SPECIFICO ENERGETICO (KWH / NMC)

PESO: 30%

INDICE	2011	2012	2013
70	0,550	0,513	0,511
75	0,546	0,509	0,507
80	0,542	0,505	0,503
85	0,538	0,501	0,499
90	0,534	0,497	0,495
95	0,530	0,493	0,491
100	0,526	0,489	0,487
105	0,522	0,485	0,483
110	0,518	0,481	0,479
115	0,514	0,477	0,475
120	0,510	0,473	0,471



B


MF

INDICE DI PRODUTTIVITA'**CONTENITORI RIEMPITI PER ORA LAVORATA**

PESO: 30%

Contenitori/ore lavorate

OBIETTIVO DI CRESCITA ANNUO: 5%

INDICE	BASE 2011	2012	2013
70	6,2	6,6	7,0
75	6,5	6,9	7,3
80	6,8	7,2	7,6
85	7,1	7,5	7,9
90	7,4	7,8	8,2
95	7,7	8,1	8,5
100	8,0	8,4	8,8
105	8,3	8,7	9,1
110	8,6	9,0	9,4
115	8,9	9,3	9,7
120	9,2	9,6	10,0



RESPONSABILITA' SOCIALE

VERBALE DI ACCORDO

Tra

La Rivoira Spa rappresentata dal Dott. Giacomo Facchinetti

E

Le Segreterie Nazionali della FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL nelle persone dei Signori Marco Falcinelli e Piero Dechicu, Luciano Tramannoni, Daniele Aquilea, le OO.SS. territoriali interessate e le RSU della Rivoira Spa.

Premesso che

Le Parti, con Verbale di Accordo in pari data, hanno individuato nella contrattazione aziendale uno strumento cardine delle relazioni industriali al fine di sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione.

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Le Parti intendono con la presente intesa dare attuazione alle scelte della contrattazione nazionale improntate alla Responsabilità sociale d'impresa.

Si concorda quanto segue

1. FONCHIM

Al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori interessati dal presente Accordo, fermo restando quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento di FONCHIM per tutto ciò qui non disciplinato, l'Azienda si rende disponibile ad elevare il proprio contributo a favore del citato fondo previdenziale oltre la soglia prevista dell'attuale 1,65% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, con le seguenti tempistiche e misure:

- con decorrenza 01.01.2012: **1,85%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- con decorrenza 01.01.2013: **2%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR.


MF

Tali somme, in caso di futuri contributi previsti obbligatoriamente dal CCNL o dalla legge a carico dell'Azienda, saranno assorbiti.

2. Permesso di paternità

Nel valorizzare l'importanza sociale della paternità, viene attribuita al lavoratore padre la facoltà di usufruire di un permesso speciale retribuito, in occasione della nascita del figlio/a, non cumulabile con analoghi istituti eventualmente previsti dalla legge e/o dal CCNL. Il predetto permesso speciale, salvo diverse intese individuali, dovrà essere goduto entro 3 giorni lavorativi dalla nascita del figlio/a.

3. Permessi per malattia del bambino/a

La malattia del bambino/a fino agli 8 anni di vita, documentata nelle modalità e forme previste dalla normativa vigente, consentirà al genitore lavoratore la fruizione di permessi orari retribuiti di 4 ore per ogni giornata di malattia del bambino/a fino a concorrenza di 5 giornate nel corso dell'anno (01.01 - 31.12). Detti permessi potranno essere utilizzati nei giorni attestati dalla documentazione, previo esaurimento del monte-ore individuale delle spettanze di anni precedenti (ferie, ROL, conto ore ecc.).

4. Lunghe malattie

Nei casi di patologie oncologiche debitamente certificate l'Azienda garantirà l'integrazione dello stipendio entro i limiti del periodo di conservazione del posto di lavoro.

5. Apprendistato

Ai lavoratori con contratto di apprendistato l'Azienda garantirà, per la durata del "Secondo periodo", come definito dall'art. 3 lett. A) par. "Inquadramento e trattamento retributivo" del CCNL di settore, il 60% dell'I.P.O. contrattualmente prevista per la categoria di destinazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 10 ottobre 2011

Per la Rivoira Spa

Per le OO.SS. Nazionali e Territoriali

Per le RSU