

## VERBALE DI ACCORDO

In data 8 Settembre 2005 in S. Quirico d'Orcia (SI) presso la sede della Cottosenese SpA

T R A

La Società Cottosenese SpA rappresentata dai sigg.ri Dott. Armando Donati, assistita dal Rag. Bruno Matteini,

E

- La FILLEA/CGIL di Siena nelle persona del Sig. Seggiani Fabio,
- Le RR.SS.UU. della Unità Produttiva di Siena nelle persone dei Sigg.ri Bassi Giuliano, Papini Roberto, Capitani Livio e Bernazzi Gianfranco.

### PREMESSO

- che le parti hanno avviato un confronto finalizzato a rinnovare il contratto collettivo aziendale di secondo livello stipulato il 28 Marzo 2002 nel rispetto delle finalità e degli obiettivi indicati nel protocollo del 23 luglio 1993 e nell'art. 25 - parte prima - del vigente c.c.n.l.;
- che le parti ad esito del confronto, valutate positivamente le risultanze della precedente negoziazione e tenuto altresì conto di quanto previsto dal "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998, intendono integralmente riconfermare gli accordi già in essere, ivi compreso quello stipulato in data 01/01/2000;
- che, in particolare, le parti riconfermano di voler sviluppare un sistema che consenta all'impresa di migliorare la propria competitività perseguendo, in un'ottica di consolidamento e sviluppo delle proprie posizioni di mercato, il miglioramento dei parametri di redditività, di efficienza produttiva e di qualità della produzione e che nel contempo consenta ai lavoratori di ottenere benefici economici, variabili in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati.

Tutto ciò premesso e ritenuto,

### SI CONVIENE

1) La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

### 2) RELAZIONI INDUSTRIALI

Di norma entro il mese di marzo di ciascun anno si terrà un incontro tra le parti, nel corso del quale l'azienda fornirà informazioni relative agli investimenti, all'andamento occupazionale, alle previsioni sulla attività produttiva, nonché ad eventuali modifiche della organizzazione del lavoro. In tale occasione, tra la Direzione ed R.S.U., sarà anche concordato il calendario annuale di lavoro che, in funzione delle programmate esigenze produttive, stabilisca il periodo e l'entità delle ferie collettive in conformità del vigente c.c.n.l.

Tale programma, in considerazione delle mutevoli e repentine esigenze del mercato e della clientela, deve intendersi come programma "di massima" e come tale suscettibile di eventuali scostamenti in presenza dei quali le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di concordare gli opportuni aggiustamenti.

### 3) ORARIO DI LAVORO - STRUMENTI DI FLESSIBILITA'

Nella reciproca consapevolezza che le mutevoli e variabili esigenze del mercato impongono all'azienda di ricercare, anche in via strutturale, misure idonee, atte a garantire l'ottimale utilizzo degli impianti, le parti hanno convenuto quanto segue: fermo restando quanto previsto in materia di orario di lavoro dal vigente c.c.n.l. e dalla contrattazione aziendale, laddove in futuro si dovessero

verificare comprovate momentanee esigenze di intensificazione della attività produttiva e di maggior utilizzo degli impianti, la Direzione Aziendale e le R.S.U. si impegnano a ricercare soluzioni organizzative coerenti e rispondenti alle necessità aziendali e dei lavoratori dipendenti.

#### 4) AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Nella reciproca convinzione della sempre maggiore importanza umana, sociale e normativa, che viene assegnata a tutte quelle misure atte a favorire un miglioramento della prevenzione, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro in genere, le parti, anche in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 626/94 (al quale l'azienda ovviamente si impegna a dare completa attuazione) si impegnano a sviluppare rapporti di massima collaborazione e coinvolgimento tendenti alla individuazione, all'analisi e alla possibile soluzione delle problematiche che potrebbero insorgere. L'azienda si impegna affinché tutti i nuovi assunti svolgano un adeguato periodo di pratica finalizzato alla conoscenza del funzionamento delle macchine e/o degli impianti. Saranno altresì organizzati corsi di formazione sulla sicurezza di breve durata, che coinvolgeranno a turno tutti i lavoratori e che prevederanno anche la partecipazione di esperti esterni, ogni volta si ravvisi la necessità o comunque in caso di sostanziali modifiche alle macchine e/o agli impianti. A tale proposito entro 3 mesi dalla data di stipula del presente accordo verranno concordati, fra la Direzione aziendale e la R.S.U. i tempi, i modi ed i contenuti della prevista formazione.

#### 5) PREMIO DI RISULTATO - ANNI 2005 - 2006 - 2007 -

Nell'imprescindibile presupposto e condizione di un positivo andamento della gestione dell'impresa ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 25 - parte prima - del vigente c.c.n.l. laterizi si istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2005, un premio di risultato annuale variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, ed avente come periodi di maturazione (anni di riferimento), i periodi gennaio - dicembre degli anni 2005, 2006, 2007.

Dopo una attenta e approfondita analisi degli elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, le parti hanno convenuto che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato sia legata al raggiungimento di obiettivi di redditività (RD) (1° componente), di produttività (PD) (2° componente).

Il premio, ove spettante, sarà il risultato della sommatoria delle due componenti (RD + PD). I relativi parametri di misurazione, con i relativi importi ed incidenze, vengono di seguito specificati:

##### 5a) Redditività (RD) (1° componente)

###### ◆ RD = FATTURATO F.F.

In considerazione della imprescindibile e condivisa necessità per l'azienda di sviluppare la propria capacità produttiva e reddituale, la prima componente del premio annuale di risultato viene legata al fatturato pro-capite franco fornace in migliaia di Euro. Il premio annuo è calcolato come da esempio sottoindicato.

##### REDDITIVITA' (RD = FATTURATO F.F.) (1° COMPONENTE)

	2005	2006	2007
MIN (migliaia di €)	€ 252	€ 255	€ 260
MAX (migliaia di €)	Non determinato	Non determinato	Non determinato
PREMIO MIN ANNUO	€ 140,00	€ 165,00	€ 200,00
PREMIO MAX ANNUO	€ proporzionale	€ proporzionale	€ proporzionale

*Anna Maria Schiavo*

## ESEMPIO DI CALCOLO : ANNO 2005

140/252\*fatturato pro-capite ottenuto

### 5b) Produttività (PD) (2° componente)

Nel reciproco convincimento della necessità di ottimizzare la combinazione di fattori produttivi e conseguentemente di migliorare la produttività, la seconda componente del premio annuale di risultato viene legata all'obiettivo efficienza produttiva. Il parametro di misurazione di tale obiettivo viene individuato nel più favorevole al dipendente dei seguenti due parametri:

#### ◆ PRIMA IPOTESI

$$PD_1 = \frac{Q.LI}{O} \text{ dove:}$$

Q.LI = sono il totale dei quintali prodotti in ciascun anno di riferimento.

O = sono le ore totali di effettiva prestazione lavorativa risultante dalla sommatoria delle ore ordinarie più le ore di lavoro straordinario. Sono escluse le ore relative agli impiegati.

Per ciascun anno di riferimento viene previsto un obiettivo minimo ed il premio annuo è determinato riproponendo tale parametro con il risultato ottenuto.

#### PRODUTTIVITA' (PD<sub>1</sub>= Q.LI / O) (2° COMPONENTE)

	2005	2006	2007
INDICE MIN	17,61	17,75	17,90
INDICE MAX	Non determin.	Non determin.	Non determin.
PREMIO MIN ANNUO	€ 380,00	€ 410,00	€ 440,00
PREMIO MAX ANNUO	€ proporzionale	€ proporzionale	€ proporzionale

#### ◆ SECONDA IPOTESI

#### ◆ PD2 = Qli di produzione annui

In alternativa alla ipotesi già elencata si stabilisce un parametro di riferimento legato alla produzione settimanale minima per famiglia di prodotti come da tabella sottoindicata. La produzione minima annua sarà determinata moltiplicando le produzioni teoriche settimanali, famiglia di prodotto, per il numero delle settimane o frazioni delle stesse di produzione effettiva e comunque per un minimo di 48 settimane di produzione. Ai fini della corresponsione del premio tale produzione annua minima in qli, così' determinata, relativa ai due forni rappresenta il premio minimo annuale.

Prodotto	Q.li settimana
Fondelli 12	36.000
Fondelli 14	38.000
Archit. Wierer	27.000
Archit. Arm. Lenta	22.000
Architravi Silam	28.000
Forati tipo 1	38.000
Forati tipo 2	32.000

*Handwritten notes and signatures:*  
- A large signature at the top right.  
- A vertical signature on the right side.  
- A signature below it.  
- A signature at the bottom right.

Tegole

14.500

Il premio massimo sarà determinato come segue:

Premio minimo/produzione annua minima\*produzione effettiva ottenuta nell'anno.

	2005	2006	2007
PREMIO MIN ANNUO	€ 380,00	€ 410	€ 440
PREMIO MAX ANNUO	€ proporzionale	€ proporzionale	€ proporzionale

#### Incentivo relativo alla produttività

Nel caso in cui l'obiettivo raggiunto sia superiore al 5% del minimo verrà erogato in aggiunta al premio relativo alla produttività un ulteriore incentivo del 5% calcolato sul massimo del premio relativo alla produttività.

#### Presenza - Correttivo Individuale

Nella quantificazione del premio annuale di risultato, come sopra determinato (sommatoria delle componenti redditività e produttività) e ove spettante si terrà conto di un correttivo a carattere individuale riferito al numero delle ore di assenza dal lavoro conseguite da ciascun lavoratore in ogni periodo di riferimento. Ai fini di cui sopra per ore di assenza dal lavoro debbono intendersi, solo ed esclusivamente, quelle derivanti da eventi di malattia, con esclusione delle malattie ospedalizzate. Pertanto i lavoratori con nessuna assenza avranno diritto ad una maggiorazione di premio del 15%, quelli con assenze fino a 40 ore annue ad una maggiorazione dell'8%:

NUMERO ORE DI ASSENZA	PERCENTUALE SPETTANTE DI PREMIO
Nessuna	130%
Da 1 a 40	108%

#### 6) VERIFICA

A verifica e controllo dei meccanismi che articolano la determinazione dell'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, vengono previsti due momenti di verifica ufficiale dell'andamento aziendale, nel corso dei quali verrà inoltre analizzato l'andamento dei parametri e la loro proiezione annuale.

Sarà compito aziendale seguire e raccogliere i dati e conservare la necessaria documentazione, garantendo la trasparenza delle procedure e l'accessibilità alle consultazioni da parte delle RR.SS.UU..

Le verifiche ufficiali saranno due, la prima a luglio dell'anno di riferimento e la seconda a gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, ferma restando la possibilità di ulteriori verifiche, su richiesta di una delle parti e laddove se ne ravvisi la necessità. Inoltre verranno effettuati incontri tra le parti con cadenza trimestrale, al fine di monitorare l'andamento dei parametri di produttività e di qualità di stabilimento (con particolare riferimento alle sperimentazioni) e di definire gli eventuali interventi e azioni correttive a sostegno del conseguimento degli obiettivi pattuiti. Comunque l'azienda fornirà entro il 20 del mese successivo i dati relativi al mese precedente.

#### 7) CORRESPONSIONE DEL PREMIO

L'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, ove spettante a ciascun lavoratore, secondo le modalità stabilite dal precedente punto 6), sarà corrisposta unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Tuttavia, in via del tutto eccezionale, saranno erogati acconti con cadenza trimestrale di importo non superiore a € 100,00,

salvo conguaglio annuale (mese di aprile successivo all'anno di riferimento) sulla base degli effettivi risultati conseguiti.

#### **8) NON INCIDENZA SU ALTRI ISTITUTI**

Resta espressamente inteso che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, in considerazione della sua particolare natura, deve ritenersi a tutti gli effetti onnicomprensiva di ogni istituto contrattuale e di legge.

Pertanto tale erogazione non entrerà e far parte delle base di calcolo del T.F.R. e della stessa non si terrà conto (in quanto in essa ricompreso) ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità di malattia e/o infortunio, maggiorazioni, ecc..

#### **9) BENEFICIARI**

Beneficeranno del premio di risultato, ove spettante, tutti i lavoratori che risultino in forza al momento della erogazione, ovviamente in misura proporzionale al periodo di servizio prestato in ciascun anno di riferimento, considerando, a tal fine, come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorati nel corso del periodo di maturazione.

Per i lavoratori part - time l'entità del premio, ove spettante, sarà opportunamente riproporzionata sulla base del minor orario concordato.

Ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato che cesseranno il rapporto di lavoro in corso d'anno, sarà riconosciuto un rateo di premio annuale di risultato commisurato all'importo conseguito nell'anno precedente.

#### **10) SALVAGUARDIA**

Qualora si dovessero verificare in futuro modificazioni tecniche, produttive, organizzative, tali da alterare in modo significativo i presupposti, le situazioni ed i parametri assunti a base del presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare gli eventuali aggiustamenti circa le condizioni ed i criteri di erogazione del premio, senza oneri o vantaggi rispettivi.

#### **11) REGIME CONTRIBUTIVO**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione aziendale a titolo di premio annuale di risultato, così come sopra definita, ha tutte le caratteristiche di incertezza della corresponsione e di variabilità dell'ammontare in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del "sistema impresa" tali da consentire l'applicazione del particolare regime di esenzione contributiva previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, così come parzialmente recepito dall'art. 2, comma 6, della legge n. 135/97.

#### **12) ISTITUZIONE DI TICKET RESTAURANT**

L' Azienda si impegna a garantire ai propri dipendenti un pasto giornaliero attraverso l'istituzione di ticket restaurant. L' istituzione dei Tickets Restaurant sarà determinata da un accordo con gestori presenti nei 4 comuni della zona ( San Quirico d' Orcia, Castiglione d' Orcia, Pienza e Montalcino ) che garantisca a tutti i dipendenti di poter usufruire degli stessi nel modo più conveniente.

Il valore del ticket a totale carico dell'azienda sarà pari a Euro 5,07 . Sarà riconosciuto ad ogni singolo lavoratore per ogni giornata effettiva di prestazione di lavoro resa a decorrere dal 1/9/2005.

A tal fine, ad ogni fine mese verrà rilasciato dall' azienda ad ogni dipendente un numero di ticket restaurant pari al numero di giornate di effettiva presenza al lavoro. In armonia con le vigenti disposizioni fiscali e contributive, si precisa inoltre, che i tickets non potranno essere cedibili, ne' cumulabili, ne' commerciabili, ne' convertibili in denaro, in quanto finalizzati a consentire l'espletamento della prestazione sostitutiva nei confronti dei lavoratori che ne hanno diritto.

Le condizioni di cui sopra saranno riportate in ciascun tagliando che, ai fini del suo corretto utilizzo, dovrà essere debitamente datato e sottoscritto.

#### **13) ARMONIZZAZIONE PREESISTENTI EROGAZIONI**

Inoltre dal 1/9/2005 per effetto di quanto sopra pattuito si conviene che cesserà l' erogazione della preesistente indennità di mensa pari a Euro 3,61520 giornaliera.

Tale indennità verrà ripristinata nel caso in cui le condizioni di spesa dei Tickets Restaurant vengano limitate per modifica degli accordi di cui al punto 12 o per variazioni legislative.

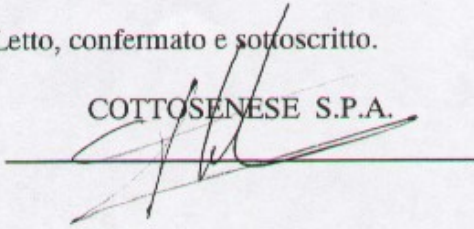
In questo caso le parti si impegnano ad una ricontrattazione di tale indennità dal momento del suo ripristino senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

#### 14) VALIDITA'

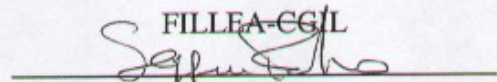
Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2005 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2007 e pertanto sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa di secondo livello di cui all'art. 25 - parte prima del vigente c.c.n.l..

Letto, confermato e sottoscritto.

COTTOSENESE S.P.A.



FILLEA-CGIL



RR.SS.UU.

