

VERBALE DI ACCORDO

In data 20 maggio 2009 tra la Direzione aziendale della Società "api Energia S.p.A." e le Segreterie Sindacali Nazionali della FILCEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL è stato stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale avente validità per tutto il personale in servizio a decorrere dalla suddetta data.

PREMESSA

Nel rispetto delle indicazioni del CCNL "Energia e Petrolio" del 30 marzo 2006, le parti riconoscono alla contrattazione integrativa aziendale, legata ad obiettivi e programmi di miglioramento della produttività, dell'efficienza, della qualità, dell'andamento economico e produttivo, lo strumento volto a sviluppare una maggiore partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di miglioramento dei risultati aziendali.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nell'ambito delle linee guida tracciate dal contratto, e nella logica di perseguire il più alto livello di partecipazione alla politica di miglioramento, le Parti riconoscono alle Relazioni Industriali un ruolo essenziale, contribuendo a sottolineare la centralità delle Risorse Umane quale elemento distintivo della competitività aziendale e quale fattore chiave per il successo nelle nuove sfide di mercato.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il Premio di Produttività, per assicurare il mantenimento dello spirito legato al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e rafforzare la propria competitività, sarà commisurato annualmente all'andamento complessivo del sito della raffineria di Falconara Marittima, al cui interno si sviluppa il core business di "api Energia S.p.A.", e del Gruppo api anonima petroli italiana, sia dal punto di vista produttivo che economico.

Il premio sarà pertanto variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo consuntivazione dei risultati.

a) Parametri di produttività e di redditività

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di rafforzare il coinvolgimento e l'apporto di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e al

costante miglioramento sia della produttività che della efficienza che della sicurezza che della salvaguardia ambientale che della competitività, con particolare riferimento al traguardo "Zero Infortuni", le Parti hanno individuato i seguenti parametri di produttività, efficacia, qualità e redditività aziendale ed i pesi ad essi attribuiti, al fine di misurare la variabilità del Premio di produttività.

	Peso	U.M.
Lavorato raffineria	16	tonn
Lavorato raffineria/budget		tonn
Valore effettivo rese	30	€000
Valore a rese standard		€000
C.C.P. standard.	8	tonn
C.C.P. effettivi		tonn
Give-away a.p	1	\$
Give-away a.c		\$
Produzione EE IGCC	16	MW/h
Produzione EE IGCC/budget		MW/h
Movimentato/addetti a.c. api Raffineria	6	tonn
Movimentato/addetti a.p. api Raffineria		tonn
Indice infortunistico	5	
Risultato Operativo / C.I.N.	18	%
Euribor (6m coeff360) + 4 punti		%
TOTALE	100	%

Resta inteso che la differenza tra la percentuale del numeratore e la percentuale del denominatore del suddetto ultimo rapporto non potrà superare la soglia di 3 punti percentuali in più o in meno.

Le componenti del parametro di redditività prese a riferimento sono quelle del bilancio consolidato del Gruppo api anonima petroli italiana redatto secondo i principi contabili IAS/IFRS, ed in particolare:

STRUTTURA DEL RISULTATO OPERATIVO

1) TOTALE RICAVI:

ricavi delle vendite e delle prestazioni + altri ricavi e proventi;

2) COSTI DELLA PRODUZIONE:

costi per materie prime e materiali di consumo inclusivi della variazione delle rimanenze, costi per servizi, costi per godimento beni di terzi, accantonamenti rischi e altri costi operativi;

3) COSTI DEL PERSONALE

4) AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI

5) RISULTATO OPERATIVO:

dato dalla differenza tra 1) e 2) 3) 4);

6) UTILI/PERDITE DI MAGAZZINO:

delta valore delle giacenze di materie prime, semilavorati e prodotti finiti presenti in magazzino ad inizio anno ed ancora presenti in magazzino a fine anno, come indicato nella relazione sulla gestione del bilancio consolidato del Gruppo api;

7) RISULTATO OPERATIVO NETTO

dato dalla differenza tra 5) e 6).

CAPITALE INVESTITO NETTO (C.I.N.)

1) RIMANENZE E CREDITI:

rimanenze, crediti commerciali e altri crediti, altre attività, crediti per imposte;

2) DEBITI:

debiti commerciali, strumenti derivati, altre passività, debiti per imposte;

3) CAPITALE CIRCOLANTE NETTO:

la differenza tra 1) e 2);

4) ATTIVITA' NON CORRENTI:

5) FONDI:

fondo TFR, fondo imposte differite, fondi a medio/lungo termine

6) CAPITALE INVESTITO NETTO:

dato dalla somma 3) 4) 5);

Il rapporto di redditività, sarà pertanto dato da:

RISULTATO OPERTIVO NETTO

CAPITALE INVESTITO NETTO

e sarà confrontato con il valore medio del tasso "Euribor (coeff. 360) a 6 mesi" dell'anno di competenza corretto con uno "spread" aggiuntivo di 4 punti percentuali.

b) Scala di variabilità

Il premio di Produttività avrà una variabilità massima del 30% rispetto al K100 qui individuato, pertanto, individuato il risultato raggiunto nell'anno in esame a mezzo dei suddetti parametri, questo determinerà, attraverso l'allegata scala/formula (all. "A" facente parte integrante del presente accordo), una variazione in termini percentuali del Premi di Produzione.

(Esempio : risultato 95 corrispondente al 86,96 % del PdP
risultato 105 corrispondente al 113,04 % del PdP)

c) Quote premio base - importi di riferimento

Le quote di premio base – importi di riferimento del Premio di Produttività – articolate per categorie e per anni, sono riportate nella tabella allegata (all. "B").

Su tali importi agirà in termini di variabilità il risultato raggiunto nell'anno dai Parametri di produttività e di redditività calcolati come precedentemente descritto.

d) Erogazione ed aventi diritto

Il premio verrà calcolato sulla base dei risultati conseguiti in ciascun anno di riferimento e sarà erogato con le seguenti modalità:

- nel mese di marzo di ciascun anno, verrà liquidato un acconto lordo nella misura del 63,00% del premio complessivo;
- tali acconti saranno conguagliati con il premio totale, calcolato con i criteri di cui al presente paragrafo, con le competenze del mese di settembre dell'anno

successivo a quello cui si riferiscono i risultati (successivamente all'approvazione del bilancio di Società).

Gli importi verranno erogati individualmente secondo la fascia di appartenenza e tenuto conto dell'inquadramento al 31.12 dell'anno precedente il mese di erogazione.

In caso di assunzione o risoluzione nel corso dell'anno il premio verrà erogato per dodicesimi.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio sarà proporzionato al relativo orario di lavoro.

Per il personale con contratto di inserimento si terrà conto, come data di inizio dell'attività operativa e produttiva, quella immediatamente posteriore alla fine dell'addestramento relativo alla fase iniziale di inserimento in azienda.

e) Incidenza del Premio di Produttività'

Le parti concordano che il premio avrà durata triennale per gli anni 2009 - 2010 - 2011.

Le parti convengono che il Premio di Produttività avendo la caratteristica della variabilità non sarà determinabile a priori, ma solo dopo consuntivazione dei risultati, consentendo quindi l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 secondo quanto attualmente disciplinato dall'art. 5 del D.L. 27/5/1996 n.295 e successive modifiche ed integrazioni. Le parti concordano altresì che tale premio è valido ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e che gli importi erogati a tale titolo non costituiscono base di calcolo per altri istituti contrattuali (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta o differita) anche agli effetti delle prestazioni previdenziali secondo le disposizioni dell'art. 3 dalla L. 402 del 29/7/1996 di conversione del D.L. 14/6/1996 n. 318 e successive modifiche ed integrazioni.

f) Disposizioni transitorie

L'acconto relativo all'anno 2009 sarà erogato eccezionalmente, con la stessa modalità e misura prevista dal punto d), nel mese di giugno 2009.

Nel mese di settembre 2009 sarà erogato a tutti i dipendenti in forza a tale data e proporzionalmente ai mesi di presenza in Azienda nel corso del 2008 un importo una tantum pari al saldo del Premio di Produttività che sarà erogato nello stesso mese ai dipendenti di api Raffineria di Ancona S.p.A. Tale importo, per la sua natura non variabile non potrà ovviamente godere dei benefici di decontribuzione di cui al punto e), secondo comma.

g) Disposizione finale

Le parti si danno atto che all'avvio della negoziazione per il rinnovo del presente Accordo Integrativo si terrà conto, ai fini della valorizzazione del nuovo Premio di Produttività, dell'importo medio base previsto per l'anno 2011 e, in caso di moratoria del nuovo Accordo verrà mantenuta per l'anno 2012 lo stesso importo ed i criteri di erogazione del Premio di Produttività dell'anno 2011.

INDICE INFORTUNISTICO

Nel ribadire l'importanza del conseguimento del traguardo "Zero Infortuni" le Parti concordano nell'inserimento del parametro Indice Infortunistico tra i parametri di produttività, quale rapporto tra :

Frequenza LTI personale api raffineria anno in corso

Frequenza LTI personale api raffineria della media dei tre anni precedenti

$LTI = [(\text{Numero di Infortuni con assenza dal lavoro} > 1 \text{ giorno}) * (1 \text{ milione di ore})] / (\text{ore lavorate})$

Con peso pari a 5 (cinque) e con la seguente distribuzione:

$II \leq 0.74$	\Rightarrow	130 %
$0.99 \leq II \leq 0.75$	\Rightarrow	110 %
$II = 1$	\Rightarrow	100 %
$1.01 \leq II \leq 1.25$	\Rightarrow	90 %
$II \geq 1.26$	\Rightarrow	70 %

Inoltre, al conseguimento del traguardo "ZERO INFORTUNI" sarà erogato, a tutto il personale, con gli stessi criteri di erogazione del premio, al momento del saldo, un premio aggiuntivo pari ad Euro 100,00.

La parti si danno atto che in occasione del rinnovo del prossimo premio di produttività valuteranno l'opportunità di elevare il peso di tale parametro.

ASSISTENZA SANITARIA

Fermo restando quant'altro definito in materia a livello di C.C.N.L., le parti concordano che, a partire dall'anno in corso, il contributo complessivo aziendale in atto per ogni iscritto FASIE viene elevato a € 200,00 assorbibile da eventuali futuri incrementi di tale voce da parte del CCNL.

SCONTO CARBURANTE

Viene riconosciuto uno sconto pari a Eurocent 6,50 per ogni litro di benzina o gasolio ai dipendenti di api Energia per i rifornimenti di carburante a mezzo CartaMaxima da richiedere a cura del dipendente.

QUADRI

Nel ribadire che il ruolo dei Quadri assume sempre più rilevanza fondamentale nel contribuire al perseguimento degli obiettivi di miglioramento della produttività e dell'efficienza, oltre che al raggiungimento degli obiettivi aziendali, evidenziandone il ruolo fondamentale anche in termini di operatori del cambiamento culturale, le Parti concordano di elevare l'Indennità di Funzione prevista nel vigente C.C.N.L. a € 200,00 a decorrere dal 1° giugno 2009. Tale incremento è da considerarsi assorbibile da eventuali futuri aumenti determinabili a livello di rinnovo del C.C.N.L. per la medesima voce.

TFR

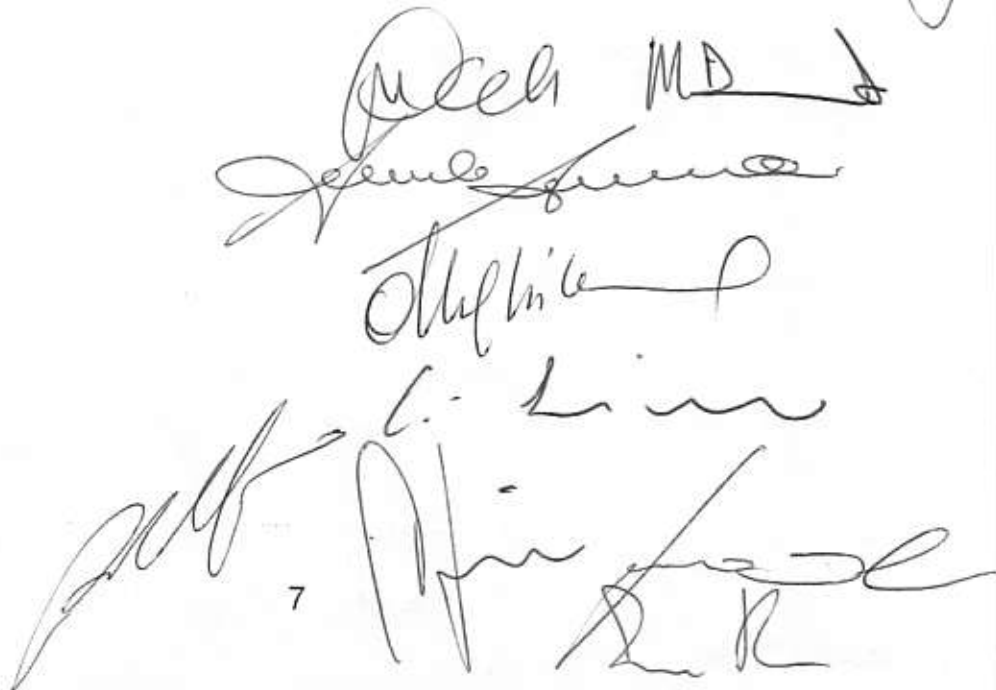
Le parti si danno atto che, stante le procedure in essere per la corresponsione delle anticipazioni previste dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, verranno accolte ulteriori richieste di anticipazioni, estendendo l'attuale limite di una sola volta sulla posizione individuale, a due.

"api Energia S.p.A."

FILCEM-FEMCA-UILCEM



Handwritten signature of a representative from API Energia S.p.A.



Handwritten signatures of representatives from the union confederations FILCEM-FEMCA-UILCEM. The signatures are written in black ink and include the names of several individuals, some with initials or surnames partially legible.



A vertical handwritten mark or signature on the right side of the page, consisting of a long vertical line with a small loop at the top and a larger loop at the bottom.

Allegato A – Scala di variabilità del Premio di Produttività

Parametro:	Premio	Parametro:	Premio	Parametro:	Premio	Parametro:	Premio	Parametro:	Premio
88,50	70,00	93,10	82,00	97,70	94,00	102,30	106,00	106,90	118,00
88,60	70,26	93,20	82,26	97,80	94,26	102,40	106,26	107,00	118,26
88,70	70,52	93,30	82,52	97,90	94,52	102,50	106,52	107,10	118,52
88,80	70,78	93,40	82,78	98,00	94,78	102,60	106,78	107,20	118,78
88,90	71,04	93,50	83,04	98,10	95,04	102,70	107,04	107,30	119,04
89,00	71,30	93,60	83,30	98,20	95,30	102,80	107,30	107,40	119,30
89,10	71,57	93,70	83,57	98,30	95,57	102,90	107,57	107,50	119,57
89,20	71,83	93,80	83,83	98,40	95,83	103,00	107,83	107,60	119,83
89,30	72,09	93,90	84,09	98,50	96,09	103,10	108,09	107,70	120,09
89,40	72,35	94,00	84,35	98,60	96,35	103,20	108,35	107,80	120,35
89,50	72,61	94,10	84,61	98,70	96,61	103,30	108,61	107,90	120,61
89,60	72,87	94,20	84,87	98,80	96,87	103,40	108,87	108,00	120,87
89,70	73,13	94,30	85,13	98,90	97,13	103,50	109,13	108,10	121,13
89,80	73,39	94,40	85,39	99,00	97,39	103,60	109,39	108,20	121,39
89,90	73,65	94,50	85,65	99,10	97,65	103,70	109,65	108,30	121,65
90,00	73,91	94,60	85,91	99,20	97,91	103,80	109,91	108,40	121,91
90,10	74,17	94,70	86,17	99,30	98,17	103,90	110,17	108,50	122,17
90,20	74,43	94,80	86,43	99,40	98,43	104,00	110,43	108,60	122,43
90,30	74,70	94,90	86,70	99,50	98,70	104,10	110,70	108,70	122,70
90,40	74,96	95,00	86,96	99,60	98,96	104,20	110,96	108,80	122,96
90,50	75,22	95,10	87,22	99,70	99,22	104,30	111,22	108,90	123,22
90,60	75,48	95,20	87,48	99,80	99,48	104,40	111,48	109,00	123,48
90,70	75,74	95,30	87,74	99,90	99,74	104,50	111,74	109,10	123,74
90,80	76,00	95,40	88,00	100,00	100,00	104,60	112,00	109,20	124,00
90,90	76,26	95,50	88,26	100,10	100,26	104,70	112,26	109,30	124,26
91,00	76,52	95,60	88,52	100,20	100,52	104,80	112,52	109,40	124,52
91,10	76,78	95,70	88,78	100,30	100,78	104,90	112,78	109,50	124,78
91,20	77,04	95,80	89,04	100,40	101,04	105,00	113,04	109,60	125,04
91,30	77,30	95,90	89,30	100,50	101,30	105,10	113,30	109,70	125,30
91,40	77,57	96,00	89,57	100,60	101,57	105,20	113,57	109,80	125,57
91,50	77,83	96,10	89,83	100,70	101,83	105,30	113,83	109,90	125,83
91,60	78,09	96,20	90,09	100,80	102,09	105,40	114,09	110,00	126,09
91,70	78,35	96,30	90,35	100,90	102,35	105,50	114,35	110,10	126,35
91,80	78,61	96,40	90,61	101,00	102,61	105,60	114,61	110,20	126,61
91,90	78,87	96,50	90,87	101,10	102,87	105,70	114,87	110,30	126,87
92,00	79,13	96,60	91,13	101,20	103,13	105,80	115,13	110,40	127,13
92,10	79,39	96,70	91,39	101,30	103,39	105,90	115,39	110,50	127,39
92,20	79,65	96,80	91,65	101,40	103,65	106,00	115,65	110,60	127,65
92,30	79,91	96,90	91,91	101,50	103,91	106,10	115,91	110,70	127,91
92,40	80,17	97,00	92,17	101,60	104,17	106,20	116,17	110,80	128,17
92,50	80,43	97,10	92,43	101,70	104,43	106,30	116,43	110,90	128,43
92,60	80,70	97,20	92,70	101,80	104,70	106,40	116,70	111,00	128,70
92,70	80,96	97,30	92,96	101,90	104,96	106,50	116,96	111,10	128,96
92,80	81,22	97,40	93,22	102,00	105,22	106,60	117,22	111,20	129,22
92,90	81,48	97,50	93,48	102,10	105,48	106,70	117,48	111,30	129,48
93,00	81,74	97,60	93,74	102,20	105,74	106,80	117,74	111,40	129,74
								111,50	130,00

Handwritten signature

Handwritten signature

MD

Handwritten signature

