

## VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 31 gennaio 2019, presso la Sala Riunioni della Presidenza della Miniera di Nuraxi Figus, si sono incontrati l'Amministratore Unico, il Responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione, la Responsabile della Segreteria Generale e la R.S.U. Aziendale relativamente alla definizione degli obiettivi di reparto per l'anno 2019.

### Vista

- La Legge 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016);
- Il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 emanato congiuntamente dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze;

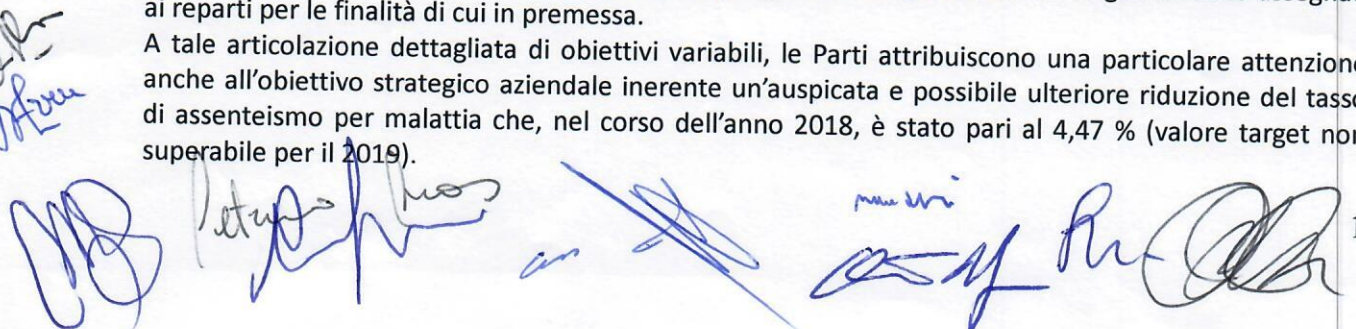
### Considerato

- che l'art. 1, commi da 182 a 191 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), ha prorogato per il periodo d'imposta 2016 e seguenti, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2, comma 1, lettera c), del decreto legge 27 maggio 2008 n. 93, convertito, con modificazioni dalla legge 24 luglio 2008 n. 126;
- che la Società è impegnata in un importante processo di ristrutturazione connesso alla attuazione del Piano di chiusura dell'attività mineraria e comportante un profondo processo di riconversione produttiva e tecnologica;
- che per l'anno 2019, il Premio di Rendimento erogato ai lavoratori dipendenti delle aziende private in esecuzione di contratti collettivi aziendali con espresso riferimento ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione finalizzate ad un miglioramento della produttività, è soggetto ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e relative addizionali nella misura del 10%;
- che come nel triennio 2016-18 anche per l'anno 2019 sono stati assegnati per l'anno in corso gli obiettivi di miglioramento ai reparti coerentemente con il Piano industriale 2018-2022 e con il Budget recentemente presentato alla RAS;
- che per la copertura finanziaria necessaria può essere utilizzato il fondo ad hoc costituito secondo quanto previsto dal "Regolamento aziendale recante norme per la ripartizione dell'incentivo", parte II, art.3, comma 3 con riferimento alle risorse accantonate al 31 dicembre 2018.

### le Parti concordano

di approvare per il periodo gennaio – maggio 2019 il modello di determinazione e attribuzione del Premio di Risultato e Rendimento, legato al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento assegnati ai reparti per le finalità di cui in premessa.

A tale articolazione dettagliata di obiettivi variabili, le Parti attribuiscono una particolare attenzione anche all'obiettivo strategico aziendale inerente un'auspicata e possibile ulteriore riduzione del tasso di assenteismo per malattia che, nel corso dell'anno 2018, è stato pari al 4,47 % (valore target non superabile per il 2019).





Oltre all'attività ordinaria e straordinaria vengono individuati gli obiettivi di miglioramento per il periodo gennaio – maggio 2019, il cui raggiungimento è fissato per il 31 maggio 2019. Gli obiettivi sono stati assegnati per il periodo corrente, in coerenza con il Budget 2019, tramite comunicazione ai Responsabili di reparto dell'Amministratore Unico e sono quelli indicati nella seguente tabella:

Reparto	Obiettivi di miglioramento
Segre	Dematerializzazione delm Libro delle Determinazione dell'Amministratore Unico.
Spp	Creazione di apposito Database per ottimizzare l'archiviazione e la gestione delle schede dati sicurezza degli agenti chimici in uso in azienda.
Energ/Rpct	Predisposizione e aggiornamento del Regolamento sulla gestione dei flussi informativi per trasparenza e OdV.
Ruorg/Perso	Integrazione del modulo HE presenze per consentire un dialogo via Web tra la sede aziendale e l'elaborazione in remoto delle buste paga.
Forga	Ottimizzazione del software di gestione formazione HR e recupero dello storico.
Cobil	Predisposizione del Bilancio 2019 entro il 31 marzo 2019.
Piaco/Garco	Aggiornamento del Regolamento in materia di affidamento di contratti sotto la soglia comunitaria.
Forma	Esternalizzazione delle lavorazioni della manutenzione mezzi diesel.
<u>DITEC</u> (esclusi dirigenti)	Realizzazione di uno studio sul recupero e riutilizzo delle argille presenti nel bacino fini di Nuraxi Figus
Coamb	Predisposizione di un manuale su razionalizzazione e ottimizzazione dei controlli ambientali con verifica della periodicità dei controlli ambientali ai sensi del DPR 128/59.
Ingeg	Valorizzazione del patrimonio immobiliare del cantiere di Seruci mediante indizione di un Concorso di idee.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Pietro Pusa', 'M.D.', and others.



Disca	Avvio impianto vibrovaglio con gestione registri carico/scarico a supporto del pompaggio in sottosuolo. Ottimizzazione della gestione del vibrovaglio con riduzione del sopravaglio sotto il 40%
Impas-Gesim	Manutenzione dei contattori rete idrica e nuova installazione con monitoraggio e contabilizzazione dei consumi.
Pramb	Programmazione operativa della rimodellazione degli argini del cantiere di Seruci ed esecuzione 50% recinzione di Seruci.
Laban	Sostituzione delle attrezzature per l'analisi e il monitoraggio delle polveri sottili della centralina di Nuraxi Figus.
Risvi - Tecin	Recepimento delle linee guida del GDPR e integrazione delle procedure per la realizzazione del regolamento IT sulla privacy.
Lamin-Manmi	Efficientamento del sistema di recupero acque di lavaggio dell'impianto di pompaggio torbide con predisposizione del sistema di evacuazione attraverso la discenderia.
Pozzi	Ripristino della 2° canna da 8" salto unico di Pozzo 1 di Nuraxi Figus (metri 250,00).
Manel	Ampliamento del sistema di videosorveglianza (ricetta Pozzo 1 Seruci).

Il raggiungimento degli obiettivi sarà approvato dall'Amministratore Unico sulla base delle pertinenti relazioni prodotte dai Responsabili di Reparto validate dal Responsabile d'Area e dal Dirigente. L'articolazione degli obiettivi di produttività ed efficientamento sopra definiti dovranno conseguentemente realizzare un impatto positivo sui seguenti indicatori strategici definiti in ambito aziendale con particolare riferimento a:

- diminuzione numero di riparazioni e di rilavorazioni;
- rispetto della previsione di avanzamento lavori delle azioni di miglioramento ed efficientamento assegnate per reparto;
- modifiche efficienti nell'organizzazione del lavoro;
- rispetto del rapporto costi effettivi / costi previsti;
- riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti;
- riduzione dei consumi energetici;
- riduzione numero infortuni;
- riduzione dell'assenteismo.

Al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai relativi reparti, verrà riconosciuto ai lavoratori il Premio di Risultato e di Rendimento, che trova capienza nel fondo accantonato di cui al Regolamento aziendale citato in precedenza, parametrato in base al livello di inquadramento secondo la seguente tabella:



€/Pro capite	430,00	414,00	380,00	330,00	290,00	270,00	250,00
Livelli inquadramento CCNL	15	1	2	3	4	5	6
Parametro contrattuale	215	207	190	165	145	135	125

Al fine di riconoscere una più corretta attribuzione dell'incentivo al personale che ha effettivamente contribuito al raggiungimento dell'obiettivo previsto e per favorire un processo di graduale riduzione delle assenze per malattia in riferimento ad un indicatore correlato alla riduzione dell'assenteismo, considerato pertanto che il tasso medio di assenteismo per malattia registrato nel 2018 dal personale in forza al 1° gennaio 2019 risulta essere pari al 4,47 %, si stabilisce di erogare l'importo sopraindicato ai lavoratori che nel periodo gennaio - maggio 2019 hanno registrato un tasso di assenteismo per malattia compreso tra il tasso medio suddetto ed il 2,24 %, tale importo verrà maggiorato del 10 % a quei lavoratori che nel periodo summenzionato hanno registrato un tasso di assenteismo inferiore al 50% del tasso medio mentre verrà decurtato del 10% a quei lavoratori che nel medesimo periodo hanno registrato un tasso di assenteismo maggiore del medesimo tasso medio.

Ai lavoratori che lasciano l'Azienda per aver maturato i requisiti pensionistici o per scelta personale verrà riconosciuto, al raggiungimento dell'obiettivo assegnato al reparto come da relazione del Responsabile di reparto validata dai relativi eventuali Coordinatori, la quota del Premio di rendimento proporzionale al periodo lavorato. A tale importo non verrà applicata alcuna maggiorazione o decurtazione legata al tasso di assenteismo per malattia registrato, né verrà applicata l'agevolazione fiscale prevista dal Decreto Ministeriale summenzionato.

Sono esclusi dall'erogazione del premio i dirigenti e i dipendenti in aspettativa.

Il Premio di Rendimento è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 del cod. civ. dalla base di calcolo del Trattamento Fine Rapporto (TFR).

Il Premio di Rendimento verrà erogato per il periodo gennaio - maggio 2019 in unica soluzione entro il prossimo mese di luglio 2019.

Qualora si ritenesse utilizzabile l'eventuale accantonamento di ulteriori risorse finanziarie che potranno derivare dallo strumento precedentemente menzionato del Regolamento aziendale sugli incentivi e/o tramite altre risorse all'uopo programmate, come ad esempio quelle derivanti dall'eventuale rinnovo del CCNL, potranno essere definiti ulteriori obiettivi per il secondo periodo dell'annualità 2019.

#### Detassazione

A seguito del conseguimento degli obiettivi di efficienza come sopra specificati, sul Premio di Rendimento eventualmente maturato, al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto Interministeriale citato in premessa e dalla Circolare n. 28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate, verrà applicata l'agevolazione fiscale prevista.

#### Clausole finali

Le parti si danno atto che gli obiettivi formalizzati e definiti con il presente accordo, sono stati già identificati e condivisi.

Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio, non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.



Le caratteristiche del Premio di Rendimento così come costituito ed armonizzato dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dalle norme di legge, dal CCNL applicato e dagli Accordi Interconfederali.

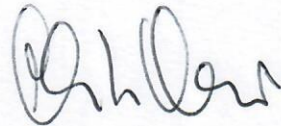
L'azienda provvederà al deposito del presente verbale di accordo di secondo livello come da disposizioni e procedure di legge.

Nuraxi Figus, 31 gennaio 2019

R.S.U.

CARBOSULCIS S.p.A.  


Silvia Marong  
Letim plus  
Rupit plus  
Rin

  
Anisa Sora

