

## VERBALE D'ACCORDO

*sp. m. s. d. l. f. u. l. s. o.*

Nei giorni 8, 16 settembre, 26 ottobre e 3 novembre 2016, presso la Sala Riunioni della Presidenza della Mineraria di Nuraxi Figus, si sono incontrati l'Amministratore Unico, il Responsabile delle Risorse Umane e Organizzazione, la Responsabile della Segreteria Generale, i Segretari Territoriali CGIL, CISL e UIL e la R.S.U. Aziendale per discutere del secondo modulo della Piattaforma Integrativa aziendale;

### 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 L. 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;

### Rilevato

- che per l'anno 2016, il Piano 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 nel corso del primo semestre 2016 il tasso di assenteismo per malattia è stato pari al 4,44% e che la Società ritiene possibile avviare un percorso di graduale riduzione del tasso in questione;

### le Parti concordano

- Di istituire un Premio di Rendimento per gli anni 2016/2017/2018, legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente ai reparti per le finalità di cui in premessa.
- Gli obiettivi per il 2016, definiti nel mese di marzo scorso, il cui raggiungimento è fissato per il 31 ottobre 2016, sono quelli indicati nella seguente tabella:

*Elvio Dall'Acqua* *Paolo Paoletti* *Antonio Paoletti* *Luca* *1* *MB*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Sto MSA della fra lulo

Esercizio 2016 - Programma Obiettivi di reparto	
Reparto	Descrizione Attività
APPRO	Riduzione tempi di predisposizione degli ordini di acquisto (tempo medio).
COBIL	Creazione file bonifici telematici (con notevole riduzione dei tempi di lavoro e delle spese bancarie)
MAGAZ	Digitalizzazione registro giornaliero carico e scarico oli minerali, carburanti e lubrificanti.
VENDI	Stipula di un contratto triennale per l'alienazione dei materiali in disuso e non più utilizzabili.
CONTR	Attivazione delle procedure finalizzate all'utilizzo dei fondi comunitari, nazionali e regionali per lo sviluppo di nuovi progetti
SOTTO	Scavo gallerie – Laboratori CCS in sottosuolo
POZZI	Scavo gallerie – Laboratori CCS in sottosuolo
LOGIS	Scavo gallerie – Laboratori CCS in sottosuolo
COAMB	Scavo gallerie – Laboratori CCS in sottosuolo
SCAVO	Scavo gallerie – Laboratori CCS in sottosuolo
(Pompaggio)	Avvio attività di pompaggio ceneri in galleria
IMPAS – TRATT	Lisciviazione: sperimentazione impianto, ricerca di mercato per commercializzazione e vendita acidi umici prodotti dalla lisciviazione
MANME	Riduzione interventi in straordinario a guasto.
MANEL	Riduzione interventi in straordinario a guasto.
DISCA	Sistema controllo Polveri corpo discarica
GERIN	Ottimizzazione deposito temporaneo
PIACO	Aggiornamento procedure e mantenimento certificazioni sistema integrato
PRAMB	Progetto Piano di Caratterizzazione Seruci
(Gest. Ambientale)	Aggiornamento procedure e mantenimento certificazioni sistema integrato
(Patr. Immobiliare)	Chiusura del Piano di caratterizzazione di Nuraxi Figus, implementato su GIS.
RISVI	Attivazione delle procedure finalizzate all'utilizzo dei fondi comunitari, nazionali e regionali per lo sviluppo di nuovi progetti
LABAN	Lisciviazione: Procedure per monitoraggio processo, analisi e campionamento per controllo qualità prodotto, ricerca di mercato per commercializzazione e vendita acidi umici prodotti dalla lisciviazione
ENERG	Proposta per Trasporto Sostenibile.
GEOLO	Laboratori CCS in sottosuolo: Organizzazione.
RUORG - PERIN	Costruzione di un automatismo per l'attribuzione del contributo Interno (marca pesante).

Stato dalle [signature] [signature] [signature] [signature] 2 [signature]

*St. m. A. Del. f. b.*

<b>FORGA</b>	Costruzione di una procedura per gli avanzamenti di carriera
<b>SANIT</b>	Predisposizione di un regolamento interno per gestione inidoneità e limitazioni del personale.
<b>MAPOR</b>	Manuale piccole manutenzioni (con scadenario per costante verifica e riscontro).
<b>SEGRE</b>	Digitalizzazione Protocollo Corrispondenza e Archivio Generale.
<b>SPP</b>	Valutazione dei rischi: redazione, revisione ed aggiornamento di DSSC e DUVRI (tempo medio).

Il raggiungimento degli obiettivi sarà approvato dall'Amministratore Unico sulla base della pertinente relazione redatta dai vari Responsabili di reparto e validata dai relativi eventuali coordinatori. In tale relazione dovrà essere sinteticamente descritto il lavoro eseguito, evidenziato lo stato di avanzamento delle attività sulla base degli indicatori previsti e valutato criticamente il raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Gli indicatori cui fare riferimento e che dovranno essere evidenziati esplicitamente nella relazione sono i seguenti:

1. Volume della produzione / n. dipendenti;
2. Diminuzione numero di riparazioni e di rilavorazioni;
3. Riduzione degli scarti di lavorazione;
4. Rispetto della previsione di avanzamento lavori;
5. Modifiche nell'organizzazione del lavoro;
6. Adozione del lavoro agile (smart working);
7. Rapporto costi effettivi / costi previsti;
8. Riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti;
9. Riduzione dei consumi energetici;
10. Riduzione numero infortuni.

Al raggiungimento dell'obiettivo verrà riconosciuto ai lavoratori un Premio di Rendimento parametrato in base al livello di inquadramento secondo la seguente tabella:

€/Pro capite	860,00	828,00	760,00	660,00	580,00	540,00	500,00
Livelli inquadramento CCNL	1S	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 primo semestre 2016 risulta essere pari al 4,44%, si stabilisce di erogare l'importo sopraindicato ai lavoratori che nel periodo gennaio - ottobre 2016 hanno registrato un tasso di assenteismo per malattia compreso tra il tasso medio suddetto ed il 2,22%, 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 hanno lasciato l'Azienda lo scorso 30 settembre 2016 per aver maturato i requisiti pensionistici verrà riconosciuto, al raggiungimento dell'obiettivo assegnato al reparto, l'intero importo del Premio di Rendimento previsto per il livello di appartenenza. A tale

*Carlo Galli*  
*Tomaso*  
*Petrino*  
*Usc*  
*Roberto*  
*Ren*

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.

L'incentivo verrà erogato per l'anno 2016 in unica soluzione entro il prossimo mese di dicembre. Nei due anni successivi, l'importo annuale previsto verrà invece erogato in due quote: la prima, pari al 40% del totale, entro settembre dell'anno, la seconda a saldo entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Gli obiettivi dei reparti e le risorse finanziarie disponibili per il Premio di Rendimento per gli esercizi 2017 e 2018 verranno definiti con appositi accordi integrativi da adottare entro il primo trimestre dei relativi anni.

#### 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.

R.S.U.

*St. p. A. A.*

*Silvia Marong*  
*Giuseppe D'Alis*  
*Patrizio Piro*

CARBOSULCIS S.p.A.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Nuraxi Figus, 3 novembre 2016

*[Signature]* *Carlo D'Alis* *Manus* *[Signature]*

*[Signature]*