

ACCORDO SINDACALE AZIENDALE

Il giorno 9 ottobre 2013, a conclusione del negoziato per il rinnovo del Premio di Produttività e Redditività, si sono incontrati i Rappresentanti della Direzione del Personale della Esso Italiana s.r.l. con le Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCTEM – CGIL, della FEMCA – CISL e della UILTEC – UIL, le RSU e i componenti del Coordinamento Nazionale Ristretto del Gruppo ExxonMobil, per sottoscrivere il presente accordo.

Le Parti intendono sostanzialmente confermare l'attuale impostazione degli Accordi Aziendali di Secondo Livello e la validità e completezza degli istituti in essi definiti, che si intendono pertanto contestualmente rinnovati per il triennio 2013 / 2015, salvo quanto di seguito specificato, entrando a far parte integrante anche del presente accordo.

Premio di Produttività e Redditività

Nel corso dell'incontro, l'Azienda ha ribadito la criticità dello scenario di riferimento, dovuto al perdurare delle condizioni di particolare difficoltà che l'intero settore del downstream sta attraversando. In particolare, sono stati illustrati i negativi risultati economici degli ultimi anni, dovuti, tra l'altro, ad una forte contrazione della domanda di carburanti e ad una significativa riduzione dei margini di produzione e commercializzazione dei prodotti petroliferi.

Le Parti, consapevoli pertanto del particolare valore del presente negoziato, confermano l'impostazione concettuale del Premio di Produttività e Redditività definito con accordo dell'1.4.2009, relativo al periodo 2009 - 2012, ribadendone la strategica valenza al fine di un fattivo coinvolgimento del personale nel recupero, tramite una sempre maggiore efficienza e produttività, di una adeguata redditività aziendale.

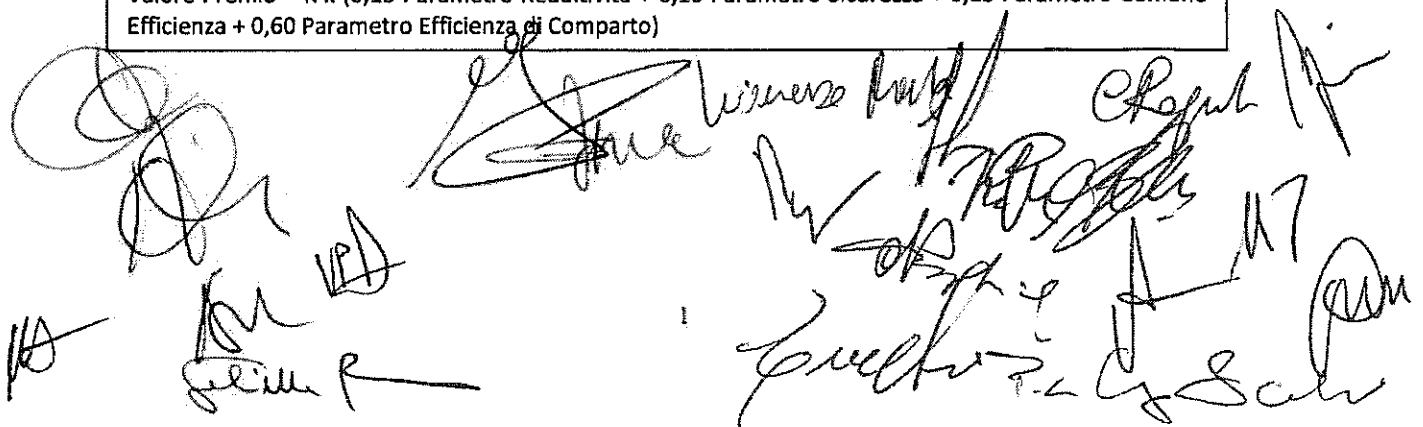
Al fine di assicurare la migliore lettura e comprensione anche da parte del personale, viene confermata la formula complessiva di calcolo del valore del Premio di Produttività annuale, basata su un valore teorico di riferimento ("K"), variabile, nell'ambito di un intervallo definito, in funzione di parametri valutati a livello aziendale ed a livello di comparto produttivo.

I parametri valutati a livello aziendale comprendono:

- Un parametro di Redditività aziendale, calcolato con la metodologia già sperimentata, con peso del 15% sul totale del premio. Tale parametro potrà oscillare entro un range di $\pm 40\%$, pertanto tra un minimo del 9% ed un massimo del 21%
- Un parametro comune relativo alla Sicurezza, come più avanti definito, con peso del 10% sul totale del premio, che ha a riferimento i risultati registrati e certificati negli Assessment di Sicurezza (OIMS)
- Un parametro rappresentativo di tutti i maggiori comparti (Raffineria di Augusta, settore Commerciale, Distribuzione, Vado Ligure) con peso del 15% sul totale del premio, al fine di assicurare un collegamento trasversale dei risultati di ciascun comparto produttivo con i risultati di efficienza dell'Azienda nel suo complesso
- Parametri di efficienza a livello di ogni singolo comparto produttivo con peso del 60% sul totale del premio

La formula di calcolo avrà pertanto la seguente struttura:

Valore Premio = $K \times (0,15 \text{ Parametro Redditività} + 0,10 \text{ Parametro Sicurezza} + 0,15 \text{ Parametro Comune Efficienza} + 0,60 \text{ Parametro Efficienza di Comparto})$



Il valore "teorico" di riferimento del Premio di Produttività e Redditività ("K"), nel corso del triennio di vigenza del presente accordo, sarà articolato come segue:

CATEGORIA	K 2013 - 2015
Prima	5962
Seconda	5805
Terza	4915
Quarta	4026
Quinta	3138
Sesta	2980

Nel caso la prestazione non abbia riguardato l'intero anno solare (es. assunzioni, uscite), l'erogazione verrà riproporzionata all'effettivo periodo di servizio e calcolata sull'importo del "K" teorico in vigore nell'anno di competenza, detratte le eventuali anticipazioni già percepite.

Quanto sopra si applicherà anche ai contratti a tempo determinato.

Struttura dell'Accordo

Con riferimento alla diversificazione dei comparti, le Parti confermano la struttura attualmente in essere:

- Raffineria di Augusta
- Distribuzione
- Aviazione
- Vado Ligure
- Sede Centrale
- "Commerciale" che, ai fini del premio, comprende al suo interno Rete, Lubrificanti, Vendite Industria, Chimica

Per meglio incontrare la mutata realtà organizzativa dell'Azienda e, inoltre, nell'obiettivo di un più puntuale e leggibile apprezzamento dei contributi individuali, le Parti hanno individuato, tra gli indicatori di efficienza definiti nei singoli accordi di comparto - che formano oggetto integrante della presente intesa - una serie di parametri elaborati con specifico riferimento a gruppi omogenei nell'ambito del comparto / sito produttivo di appartenenza.

Frazionamento e Pagamento del Premio di Produttività

Anche con la presente intesa si intendono confermati i frazionamenti di pagamento del Premio previsti dai precedenti accordi (febbraio/agosto). Si precisa, comunque, che relativamente agli anni 2014 e 2015, con il ruolo del mese di febbraio verrà corrisposto il 57% del "K", mentre con quello di agosto rispettivamente il 23% (2014) ed il 20% (2015) del "K".

Le Parti dichiarano congiuntamente che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del D.P.C.M. 22/1/2013, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del citato provvedimento.

L'Azienda provvederà al deposito presso la DPL competente, ai sensi dell'art. 3 del medesimo Decreto.

Redditività Aziendale

Il parametro di Redditività Aziendale, basato sul rapporto tra il risultato di bilancio dell'anno di riferimento rispetto alla media del biennio precedente, avrà un peso base pari al 15% sul totale del premio. Tale parametro potrà oscillare entro un range di $\pm 40\%$, pertanto tra un minimo del 9% ed un massimo del 21%.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Lorenzo" and "Khalid".]

Sicurezza

Le Parti, con l'obiettivo di garantire il mantenimento del massimo livello di attenzione posta a tutti gli aspetti concernenti la Sicurezza preventiva e, conseguentemente, la consapevolezza di tutto il personale alle problematiche ad essa connesse, hanno concordato di prendere come riferimento del "Parametro Sicurezza" i risultati medi degli "assessment OIMS" sia esterni che interni, condotti in ciascun anno di riferimento nella Raffineria di Augusta, nello stabilimento di Vado Ligure, negli impianti di Distribuzione e nei Depositi Aviation, secondo la tabella di seguito indicata:

<u>Valore Medio</u>	<u>%</u>
≤ 3.30	75
da 3.31 a 3.40	90
da 3.41 a 3.50	100
da 3.51 a 3.60	105
da 3.61 a 3.65	110
da 3.66 a 3,70	120
> 3.70	125

La tabella di riferimento di cui sopra verrà congiuntamente rivista qualora vengano cambiati nel corso della validità dell'accordo i criteri di valutazione alla base del rating OIMS.

Parametro Comune di Efficienza

Con l'obiettivo di continuare ad assicurare un collegamento trasversale dei risultati di ciascun comparto produttivo con i risultati di efficienza dell'Azienda nel suo complesso, le Parti concordano di mantenere anche per il triennio 2013-2015 il Parametro Comune di Efficienza quale parametro rappresentativo di tutti i maggiori comparti (Raffineria di Augusta, Vado Ligure, Distribution e Settore Commerciale), con peso del 15 % sul totale del premio.

Iniziative Aziendali di Produttività ed Efficienza

Nella condivisa finalità di raggiungere sempre più importanti e ambiziosi livelli di efficienza organizzativa e nella volontà di incentivare la tempestiva realizzazione di iniziative aziendali tese al contenimento dei costi, strategiche in un momento di significativa difficoltà di carattere economico, le Parti hanno convenuto sulla necessità di individuare, a titolo sperimentale, determinati specifici elementi di produttività ed efficienze per il triennio 2013 / 2015, definite nel dettaglio a livello di singolo comparto / sito produttivo.

In particolare:

Raffineria di Augusta	Migliore efficienza operativa di una serie di attività in turno
Distribuzione	Estensione copertura operativa del Deposito Costiero di Napoli
Vado Ligure	Migliore efficienza operativa Core Activities Deposito
Aviation	Orario "multiperiodale" stazioni Avio
Sede Centrale	Riorganizzazione logistica del "Building A" con graduale rilascio del c.d. "Building B".
Commerciale	Opzione auto a leasing personale commerciale

[Handwritten signatures and notes are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Le Parti, avendo preso atto della definizione delle iniziative sopra menzionate, hanno concordato che saranno corrisposti a tutto il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data del pagamento, gli importi di seguito riportati:

- ottobre 2013 : 300€
- ottobre 2014: 400€
- 2015: 500€

Il pieno pagamento relativo al 2015 potrà variare tra 250 € e 500 €, in relazione alla effettiva realizzazione dei progetti individuati e misurati con riferimento alla popolazione di ciascun comparto alla data del 31/12/2015, come risulterà da verifica congiunta da effettuarsi entro settembre 2015. Si precisa che non verranno considerati quei casi la cui mancata realizzazione debba essere ricondotta a motivazioni collegate a decisioni aziendali intervenute nel frattempo. La differenza tra l'importo base di € 250 erogato ad ottobre 2015 ed il valore totale effettivo verrà corrisposta con il ruolo del mese di aprile 2016.

Qualora la finalizzazione di tutti i progetti si realizzasse entro settembre 2015, il pieno pagamento dei sopraindicati importi (250+250) verrà effettuato ad ottobre 2015.

Consolidamento premio

Con decorrenza 1 gennaio 2016, il 7,45 % del valore relativo al "K" della 4ª categoria, pari a 300€, sarà preso a base comune per il consolidamento in elemento della retribuzione su 12 mensilità, valido ai fini del calcolo del TFR, in funzione della percentuale di erogazione dei pagamenti sopra menzionati per il periodo 2013-2015, rispetto al valore massimo.

Pertanto, in via esemplificativa:

$$300x (300+400+250+X)/(300+400+500)$$

dove X è il valore corrisposto con il ruolo di aprile 2016, come sopra specificato.

L'importo di cui sopra sarà corrisposto anche al personale assunto o che risolverà il rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2015 e verrà calcolato in quota proporzionale al servizio prestato nel corso di tale anno. Ai fini del calcolo, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore sarà determinato in quota proporzionale a quanto sopra esplicitato, senza considerare il valore "X".

Indennità Aziendali

Le Parti, anche sulla base dell'esperienza maturata nella gestione delle attività operative, confermano l'attuale struttura e completezza delle indennità, convenendo di incrementarne il valore del 7,0 % con decorrenza 1/1/2013.

Ristrutturazione delle Attività Sociali gestite per il tramite dell'attuale "ESSO CLUB"

Le Parti, condividendo l'obiettivo di modernizzare e rendere più vicini alle esigenze di tutti i dipendenti i servizi ottenuti per il tramite dell'attuale "ESSO CLUB" - utilizzando al meglio le significative innovazioni rese disponibili sul mercato da nuovi operatori e dalle nuove tecnologie - convengono di costituire, entro la fine del corrente mese di ottobre, un Gruppo di Lavoro congiunto responsabile di:

- concordare il perimetro delle varie fasi del progetto
- sviluppare il nuovo Statuto
- individuare il nome del nuovo Club
- insediare i primi organi di gestione e definire i tempi per le necessarie elezioni degli organi definitivi
- definire il contratto con la società fornitrice di servizi
- sviluppare comunicazioni per il lancio del progetto

Obiettivo delle Parti è che tutti i dipendenti della Esso Italiana possano esercitare, volontariamente e gratuitamente, l'opzione di essere iscritti quali "soci" al nuovo Club, con accesso ai "servizi base" di seguito indicati nelle loro linee generali.

Per consentire l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e guadagnare la massa critica create dal far parte di un network di grandi aziende, il Club opererà per il tramite di servizi forniti da operatori esterni specializzati, sul modello di analoghi istituti già ampiamente presenti sul mercato italiano.

Per consentire una opportuna modularità di accesso, in linea con le più diverse esigenze personali, i servizi saranno organizzati sulla base di:

- "servizi base", consistenti in accesso on-line a "consulenza" pediatrica, anziani, baby-sitter, corsi formazione, supporto legale e fiscale, convenzioni di acquisto condiviso
- "servizi avanzati", consistenti in assistenza legale e fiscale personalizzata, gestione pratiche, convenzioni avanzate dedicate, campagne "promozionali" delle aziende "socio" del circuito, campagne prevenzione

L'accesso ai "servizi base" sarà gratuito. L'accesso ai "servizi avanzati" sarà volontario, ed i costi relativi saranno sostenuti in parti uguali (50 %) dal socio e dall'Azienda.

Il Gruppo di Lavoro riferirà periodicamente alle Fonti Istitutive, per consentire la finalizzazione dell'iniziativa. Nei tempi e nei modi concordati dalle Parti, verrà dato avvio all'iniziativa ed alla sospensione del sostegno economico dell'attuale ESSO CLUB; verranno inoltre finalizzate eventuali iniziative per mantenere, nei siti ove ciò è ritenuto opportuno in base alle necessità espresse dagli iscritti, la fruibilità di una struttura di aggregazione per i dipendenti ed eventualmente gli ex dipendenti.

L'Azienda si impegna a convocare a breve il Coordinamento Ristretto al fine di individuare il Gruppo di Lavoro e dare avvio all'iniziativa, con l'obiettivo di completare la stesura dello Statuto e dei contratti di gestione servizi entro il 31/12/2013, per rendere operativo il nuovo istituto al più presto nel corso del 2014.

Premio Aziendale Sociale

Nel corso dell'incontro, le Parti hanno approfondito la possibilità di individuare strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere il fattivo contributo del Personale, prevedendo la facoltà di enucleare un "Premio Aziendale Sociale", composto cioè da una serie di iniziative basate su un concetto sempre più integrato di welfare, dall'attuale Premio di Produttività, al fine di valorizzare al meglio le finalità intrinseche del premio stesso, completando quanto già tradizionalmente esistente a livello del Gruppo ExxonMobil.

In particolare, nell'ambito del Premio di Produttività e Reddittività, è stata individuata l'opzione di ricavare, fino al valore massimo del totale del Premio di Produttività effettivamente corrisposto, su valutazione espressa volontariamente dal singolo dipendente su base annuale, entro il mese di ottobre (dicembre 2013 per l'anno 2014), un importo da utilizzare per fini di studio dei familiari del dipendente (ad es. anticipi o rimborsi per rette asilo nido, rette scuola materna, elementari, medie e superiori, rette università, master e scuole di specializzazione, rimborso di libri di testo di ogni ordine e grado).

Tale importo verrà corrisposto in massimo 2 tranches (giugno e dicembre) sulla base della documentazione fornita da parte del dipendente, alla fine di ciascun periodo di riferimento, con l'applicazione delle norme di cui all'art. 51, comma 2, lettera f bis del TUIR. Spese eventualmente eccedenti la quota dedicata allo scopo dal dipendente, rimarranno a carico dello stesso, mentre un eventuale non completo utilizzo della quota dedicata da parte del dipendente verrà gestita in osservanza delle normative fiscali tempo per tempo vigenti.

Le Parti, riconoscendo la valenza della materia, convengono di individuare al più presto un percorso che porti alla regolamentazione e alla effettiva realizzazione di tale iniziativa nel corso di vigenza del presente accordo, da realizzarsi comunque a partire dall'anno fiscale 2014.

Eventuali costi di amministrazione dell'istituto saranno congiuntamente sostenuti da Azienda e aderenti all'iniziativa. L'iniziativa sarà mantenuta in essere per i tempi concordati tra le Parti, senza alcun impegno reciproco in caso di cambiamento delle norme fiscali applicabili.

Norma Transitoria

Le Parti condividono la necessità di approfondire per portare a definizione - entro la fine del corrente anno - materie già oggetto di analisi nell'ambito dei Comparti Distribution, Aviation, Commerciale, nonché di argomenti di interesse trasversale (es. Indennità di Trasferta, Politica A&D).

Relazioni Industriali

Le esperienze maturate nell'ultimo triennio confermano la validità delle soluzioni adottate in Azienda per favorire il confronto tra le Parti sulle materie relative alle Relazioni Industriali.

In particolare, le Parti confermano il reciproco interesse negli incontri annuali tenuti a partire dal 2011 su:

- prospettive energetiche mondiali, ExxonMobil Energy Outlook, e loro influenza sul mercato petrolifero in cui agisce Esso Italiana
- problematiche di redditività e operative nei settori marketing e raffinazione in Italia
- sicurezza con specifica attenzione a contrattori e grandi manutenzioni

L'Azienda esprime l'auspicio che nel prossimo incontro da programarsi orientativamente a febbraio 2014, anche le Segreterie Nazionali possano programmare propri interventi e contribuire attivamente ai lavori e alla condivisione delle proprie esperienze.

ESSO ITALIANA SRL

SEGRETERIE SINDACALI NAZIONALI

COORDINAMENTO NAZIONALE RISTRETTO GRUPPO EM

LE RSU ESSO ITALIANA