

VERBALE DI ACCORDO

Addì 5 agosto 2009 si sono incontrate la Direzione ISAB Energy Services, le OO.SS. territoriali FILCEM/CIGL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL e la R.S.U. della suddetta Società.

Dopo un'approfondita analisi ed un confronto sulla piattaforma integrativa aziendale, avvenuti in numerosi incontri, le Parti hanno convenuto quanto segue:

A) Relazioni Sindacali

Sul piano delle relazioni sindacali le Parti hanno avviato con il rinnovo degli incarichi RSU/RLSA una gestione integrata tra i siti gestiti dalla ISAB Energy Services, lo Stabilimento ISAB Energy e gli impianti Nord di ERG Nuove Centrali, al fine di governare in maniera omogenea le varie tematiche di carattere organizzativo e gestionale e traguardare con sinergia gli obiettivi industriali aziendali.

Le sfide imposte dal mercato dell'energia elettrica richiedono una tempestiva ed efficace risposta da parte delle Aziende in termini di adeguamenti produttivi, miglioramenti impiantistici e variazioni organizzative, nel più ampio rispetto degli standard di sicurezza e sostenibilità ambientale.

Azienda e Sindacato, pertanto, nel valutare fondamentale e strategico lo sviluppo delle Risorse Umane concordano di consolidare il confronto tra le Parti sviluppando un modello partecipativo con il coinvolgimento della RSU e dei lavoratori in tale processo.

L'Azienda di conseguenza si impegna a informare per tempo e periodicamente le OO.SS. circa l'andamento produttivo degli impianti e degli investimenti del Gruppo ERG Power & Gas, la situazione economica societaria, i cambiamenti previsti nell'organizzazione del lavoro ed il conseguente livello occupazionale atteso.

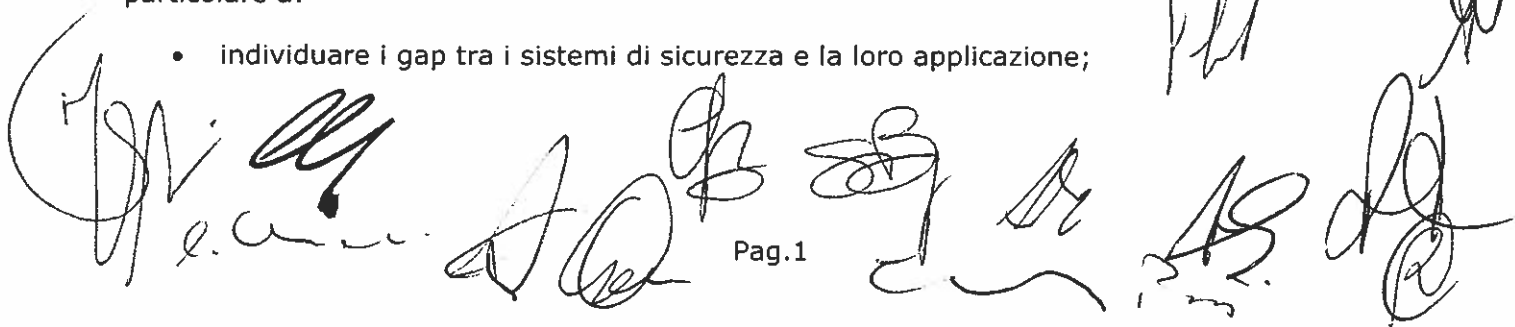
B) Sicurezza, Salute e Ambiente

Sicurezza

La tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente costituiscono valori primari a cui si ispirano le politiche e le azioni della ISAB Energy Services e del Gruppo ERG.

Con l'obiettivo di garantire nell'ambito della sicurezza i migliori standard internazionali a partire dal 2009 il Gruppo ERG ha lanciato il "Progetto Sicurezza" che è finalizzato in particolare a:

- individuare i gap tra i sistemi di sicurezza e la loro applicazione;



Pag.1

- avviare tutte le azioni necessarie per colmare i gap (formazione, revisione di ruoli e mansioni, comportamenti);
- individuare eventuali necessità di allineamento dei sistemi di sicurezza alle best practices internazionali;
- formare e accrescere in tutta la popolazione aziendale (e non solo sulle risorse più operative) la cultura della sicurezza.

Il progetto, che avrà durata pluriennale, interesserà tutta la popolazione aziendale e coinvolgerà attivamente i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente.

L'andamento dei lavori sarà monitorato periodicamente dalle parti.

Concorso Sicurezza dipendenti, appaltatori

Le Parti ribadiscono la validità dei concorsi di Sicurezza per i dipendenti e per gli appaltatori con sede di lavoro ISAB Energy ed ERG Nuove Centrali.

L'Azienda, pertanto, conferma anche per il prossimo triennio il budget a supporto di questi progetti.

La promozione di attività legate alla prevenzione nei luoghi di lavoro, seguendo un progetto di educazione alla cultura della sicurezza, dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile, ha lo scopo di sensibilizzare i dipendenti ed il personale delle imprese, cercando di stimolarne competenze e comportamenti più consapevoli e responsabili ed ottenere benefici in termini di miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Obiettivo del concorso è contribuire, integrando altre azioni già intraprese, alla sensibilizzazione di tutto il personale ad operare sul posto di lavoro con criteri preventivi, tali da evitare gli infortuni sul lavoro, gli eventi indesiderati ambientali ed in generale condizioni di rischio.

Salute

L'Azienda alla luce dei risultati riscontrati a tutela della salute dei propri dipendenti conferma il Piano di Prevenzione Sanitaria (PPS) per tutti i lavoratori della ISAB Energy Services.

Tale progetto ha come obiettivo sia la prevenzione delle patologie tumorali che di altre patologie evidenziate dal Ministro della Sanità e/o dall'O.M.S., è coordinato dal Servizio Sanitario Aziendale e viene attuato presso il Centro Medico della Raffineria Isab Impianti Sud.

Inoltre, tramite apposite convenzioni, il Servizio Sanitario Aziendale si avvale di strutture e specialisti dell'Azienda Ospedaliera e dell'Azienda Sanitaria Locale di Siracusa, nonché di altre organizzazioni sanitarie private.

Il Piano ha cadenza biennale e la partecipazione da parte dei lavoratori è facoltativa e volontaria.

I lavoratori, che risolvono il rapporto di lavoro per pensionamento o mobilità, potranno usufruire del Piano fino ad un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Infine, l'Azienda comunica che entro il 2009 verrà promosso dai responsabili del Servizio Sanitario Aziendale un programma specifico per effettuare uno screening sulle malattie di natura cardio-vascolare.

Il programma, per la sua complessità, verrà organizzato in collaborazione con le strutture e gli specialisti dell'Azienda Ospedaliera e dell'Azienda Sanitaria Locale di Siracusa.

Ambiente

L'Azienda ribadisce la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante quale condizione primaria sia per l'accettabilità dei suoi impianti e del suo impegno operativo sia per il raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo.

In particolare, gli investimenti effettuati e previsti per gli impianti Nord di ERG Nuove Centrali (riambientalizzazione di SA1 N3, repowering del CCGT e repowering SA9) permetteranno anche di migliorare in maniera evidente le performance ambientali che riguardano le emissioni in atmosfera e gli scarichi idrici.

Le Parti confermano che è possibile conciliare il benessere di una società avanzata, con la corretta gestione dei rifiuti, l'attenzione al consumo delle materie prime e la tutela dell'ambiente.

L'alternativa più efficace allo smaltimento dei rifiuti e la risposta più intelligente alla riduzione dei consumi energetici è la raccolta differenziata.

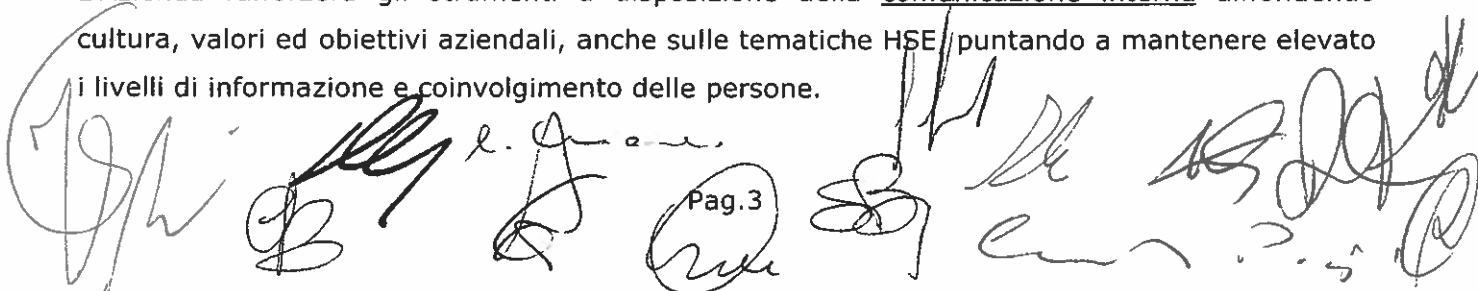
Pertanto, l'Azienda, alle luce dei risultati registrati dal progetto in atto, riconferma nei siti operativi gestiti da ISAB Energy Services la raccolta differenziata di alcune categorie merceologiche di rifiuti: alluminio, carte e cartone, plastica, toner e cartucce, vetro.

Formazione e Comunicazione Interna

L'Azienda attraverso il piano annuale di formazione condiviso con gli RLSA garantisce lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali delle risorse con particolare attenzione ai temi di sicurezza, ambiente e qualità.

Considerata la valenza strategica della formazione verranno, previo confronto con la RSU, utilizzate nel rispetto degli obblighi normativi e delle finalità didattiche nuove metodologie di insegnamento ed addestramento finalizzate ad un maggiore coinvolgimento delle persone e ad un taglio pratico-esperienziale. Inoltre, verranno rafforzati gli strumenti attivi che registrando il gradimento delle attività formative erogate e l'effettivo livello di apprendimento conseguito, permetteranno annualmente una più puntuale modulazione dei piani di formazione e un'accurata analisi sui bisogni formativi della popolazione aziendale.

L'Azienda rafforzerà gli strumenti a disposizione della comunicazione interna diffondendo cultura, valori ed obiettivi aziendali, anche sulle tematiche HSE, puntando a mantenere elevato i livelli di informazione e coinvolgimento delle persone.



Pag. 3

C) Organizzazione Aziendale

Il Gruppo ERG ha presentato nel 2008 alle OO.SS. provinciali e alla RSU un piano per un nuovo sistema organizzativo che valorizza e sviluppa i processi lavorativi in ottica di integrazione e semplificazione.

Il progetto si basa sulla logica di criteri snelli, efficienti, gestiti integralmente, in grado di ottimizzare i tempi di realizzazione e fornire risposte immediate nella gestione degli aspetti legati alla sicurezza/ambiente, alla produzione e alla manutenzione/affidabilità impianti.

Il piano organizzativo ha come fondamento la valorizzazione delle risorse umane, con l'obiettivo di fare emergere i valori professionali, le competenze, le potenzialità presenti nei processi e sviluppando i concetti di polivalenza e polifunzionalità.

Lo sviluppo di tali principi si basa su un'organizzazione aziendale del lavoro per processi (Matrix Team) con il rafforzamento del concetto di team, luogo di ricerca del miglioramento continuo sia nel breve che nel medio-lungo periodo.

Le Parti, dopo un ampio dibattito e a seguito di un serrato confronto di carattere tecnico/gestionale, hanno analizzato i principali punti per la realizzazione entro il 2011 del progetto organizzativo che interessa la ISAB Energy Services.

Uno dei principi fondamentali del progetto è il lavoro in team:

Il Team Direzionale (staff di Direzione, es. HSE, RU, DIRTEC, GEST), fissa gli obiettivi aziendali, indica le linee guida per il loro raggiungimento e opera un'attività di coordinamento e supporto del Team Gestionale;

Il Team Gestionale (Capo Reparto, il Tecnologo di Processo, il Responsabile di Manutenzione) assicura il raggiungimento degli obiettivi nel rispetto delle direttive aziendali, dei tempi e dei costi, trovando una sua sintesi funzionale nel ruolo di Capo Reparto che attraverso la collaborazione del team avrà le informazioni e le leve necessarie per la gestione degli asset impiantistici;

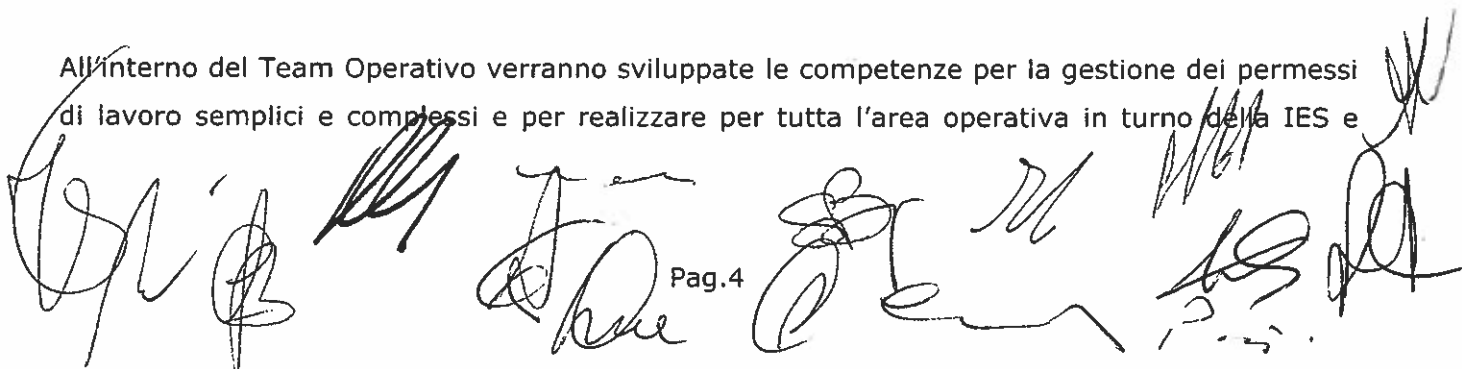
Il Team Operativo (tutte le figure operative in turno) garantisce la corretta conduzione degli impianti nel rispetto delle procedure operative e di sicurezza/ambiente e trova una sua sintesi funzionale nel ruolo di Capo Turno.

Il Team Operativo viene gestito dalla figura del Capo Turno (un Capo Turno in turno T7 e un Capo Turno Giornaliero).

Il Capo Turno in turno è il responsabile nel turno di riferimento e coordina principalmente le attività operative di reparto ed il personale operativo in turno.

Il Capo Turno Giornaliero, a supporto ed integrazione delle attività svolte dal Capo Turno in turno, gestisce la fase dei permessi di lavoro e degli interventi manutentivi.

All'interno del Team Operativo verranno sviluppate le competenze per la gestione dei permessi di lavoro semplici e complessi e per realizzare per tutta l'area operativa in turno della IES e



Pag.4

implementare, per quanto già previsto dall'accordo IES IGCC/SDA del 25 aprile 2002, i principi di polivalenza e polifunzionalità.

Per traguardare questi obiettivi l'Azienda si impegna a realizzare a partire dal mese di settembre 2009 dei programmi formativi atti a sviluppare le competenze manageriali necessarie a ricoprire il ruolo di Capo Reparto e Capo Turno previsti dalla nuova organizzazione.

Le Parti condivideranno i piani formativi da realizzare entro il 2010 finalizzati al raggiungimento della professionalità attesa per le figure coinvolte nel Team Operativo, anche facendo ricorso a prestazioni di lavoro straordinario (che non alimenterà il Conto Ore Individuale).

L'Azienda inoltre a fronte della maggiore professionalità acquisita ed espressa dal personale coinvolto nel processo organizzativo della IES si confronterà con la RSU, entro e non oltre il mese di dicembre 2009, per valutare i riconoscimenti legati al piano di sviluppo professionale per ogni singola mansione ed il programma premiante del "gain sharing" di team.

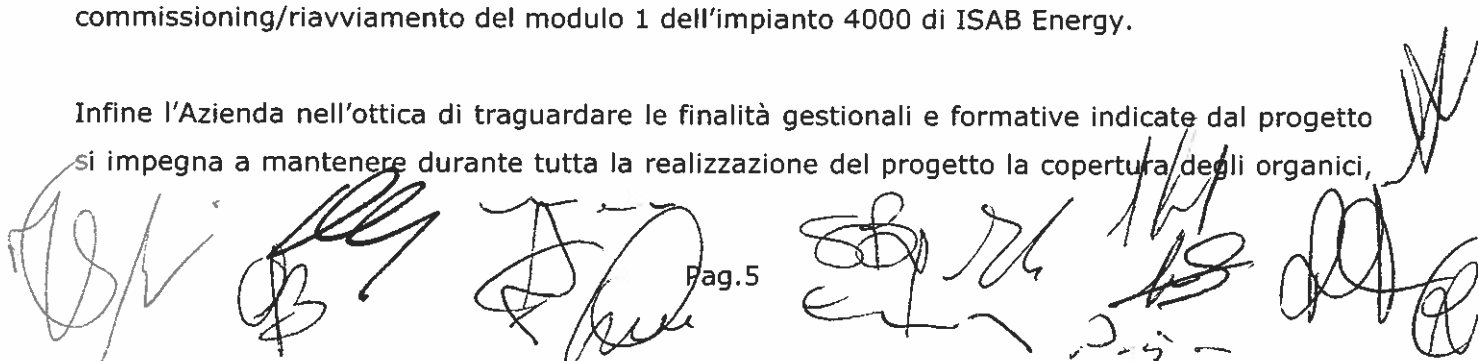
Gli investimenti effettuati in SA1 N3, il repowering di CTE Nord e SA9 e la dismissione di sezioni di impianto di SA1 Nord, gli effetti dei nuovi principi organizzativi, nonché la realizzazione di ottimizzazioni di carattere organizzativo sia nell'area Gestione Impianti di ISAB Energy che di ERG Nuove Centrali Impianti Nord prevedono, secondo il nuovo piano organizzativo aziendale, entro il mese di dicembre 2011 la chiusura di n°6 posizioni di lavoro in turno e n°6 posizioni di assistente Capo Reparto.

Le Parti entro e non oltre il mese di dicembre 2009 si confronteranno sui dettagli di implementazione di tale piano organizzativo.

In particolare, per quanto riguarda gli impianti Nord di ERG Nuove Centrali con l'accordo sindacale IES Nord del 15 ottobre 2007 è stato già previsto il percorso per l'esubero di una posizione in turno di Consollista SA1 N, da chiudere all'avviamento del CCGT e con la marcia di un solo gruppo di SA1 N (N3), la verifica su una seconda posizione in turno di Consollista SA1 N, con la marcia di un solo gruppo di SA1 N (N3), e l'esubero e chiusura di una posizione in turno di operatore SA9 alla realizzazione degli investimenti di repowering dell'impianto DEMI (SA9).

L'Azienda, inoltre, entro il 31/12/2009 si confronterà con la RSU sulle soluzioni organizzative finalizzate alla gestione della nuova sezione di impianto idrogeno IE e del commissioning/riavviamento del modulo 1 dell'impianto 4000 di ISAB Energy.

Infine l'Azienda nell'ottica di traguardare le finalità gestionali e formative indicate dal progetto si impegna a mantenere durante tutta la realizzazione del progetto la copertura degli organici,



Pag.5

in coerenza con gli obiettivi previsti dall'organizzazione a regime ed in considerazione del turnover atteso, e a inserire n°6 risorse operative in turno (diplomati tecnici) entro il mese di gennaio 2010.

D) Premio di Produttività Aziendale

Le parti, nel riconoscere la validità di tale istituto quale strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati di produttività e redditività dell'Azienda e nell'intento comune di mantenere uno stretto collegamento tra risultati produttivi ed economici dell'impresa e trattamento retributivo complessivo dei lavoratori, hanno convenuto quanto segue per il "Premio di Produttività Aziendale" per il periodo 2009 - 2012.

1) Premio di Produttività Aziendale per il triennio 2010/2012

1.1) Tale premio, la cui caratteristica principale è la variabilità, è collegato al risultato di due parametri, K e W :

K = Un parametro di produttività composto dai seguenti indicatori:

- A. Parametri di produttività dello Stabilimento ISAB Energy ;**
- B. Parametri di produttività degli impianti Nord di ERG Nuove Centrali ;**
- C. Infortuni al personale diretto ;**
- D. Assenteismo .**

A. Parametro di produttività dello Stabilimento ISAB Energy composto dai seguenti sottoparametri :

A.1 Rapporto tra energia elettrica totale prodotta conferita al GRTN ed il relativo budget annuo. Qualora il budget sia stato fissato in misura superiore a 4.100.000 MWh, il consuntivo si rapporta comunque a 4.100.000 MWh; in tale ipotesi, in caso di raggiungimento del livello di produzione previsto a budget, troverà applicazione un "premio di performance" che incrementerà il consuntivo dell'1%.

Se invece il budget è uguale o inferiore a 4.100.000 MWh, il consuntivo si rapporta al budget.

A.2 Rapporto tra energia elettrica prodotta da syngas conferita al GRTN ed il relativo budget annuo. Qualora il budget sia stato fissato in misura superiore a 3.900.000 MWh, il consuntivo si rapporta comunque a 3.900.000 MWh; in tale ipotesi, in caso di raggiungimento del livello di produzione previsto a budget, troverà applicazione un "premio di performance" che incrementerà il consuntivo dell'1%.

Se invece il budget è uguale o inferiore a 3.900.000 MWh, il consuntivo si rapporta al budget.

A.3 Rapporto tra le ore di marcia equivalenti realizzate dall'impianto S.D.A. e le ore di marcia programmate dell'anno, con esclusione delle ore di mancata marcia conseguenti ad assetti operativi dell'impianto IGCC. In caso di raggiungimento della percentuale di D.A.O. su feedstock prevista a budget, misurata a consuntivo tenendo conto anche del D.A.O. utilizzato per "flussare" l'asfalto inviato in carica al gassificatore, troverà applicazione un "premio di performance" che incrementerà il consuntivo dell'1%.

A.4 Rapporto tra le emissioni medie rilasciate in atmosfera (NOx, SO2, CO e polveri) nell'anno e limiti di legge imposti. L'obiettivo viene fissato nella misura del 75% dei limiti di legge: la performance è considerata minima al superamento del limite da parte di uno dei suddetti composti, mentre si riduce progressivamente all'avvicinarsi della media dei valori all'obiettivo. La stessa scala si applica in termini di performance positiva per valori inferiori all'obiettivo convenuto.

B. Parametro di produttività degli impianti Nord di ERG Nuove Centrali composto dai seguenti sottoparametri:

B.1 Disponibilità impianto

Rapporto tra fattore di disponibilità (parametro EAF) della centrale Nuce Nord a consuntivo e quanto previsto a budget.

Il fattore di disponibilità dell'impianto Nuce Nord (parametro EAF) è calcolato come rapporto tra le ore in cui l'impianto è disponibile a produrre e il totale delle ore annue [(Ore solari - fermate programmate - fermate non programmate per cause interne) / ore solari].

Ore disponibilità effettive / Ore disponibilità budget.

Per la centrale NuCe Nord si assume la media aritmetica del parametro EAF per ciascun elemento (caldaia/turbina) dell'impianto.

B.2. Affidabilità impianto

Rapporto tra il complemento a100% del fattore di fuori servizio accidentale (parametro FFSA) della centrale NuCe Nord a consuntivo e quanto previsto a budget.

Il fattore di fuori servizio accidentale (FFSA) è calcolato come rapporto tra le ore in cui l'impianto è fermo per fermate non programmate e le ore in cui l'impianto lavora o comunque è fermo per cause programmate o giustificate [Fermate non programmate per cause interne / (ore solari - mancati ritiri da Terna + manutenzione sovrapposta a mancati ritiri da Terna - fermate programmate - fermate non programmate per cause esterne)].

Per la centrale Nuce Nord si assume la media aritmetica del parametro EAF per ciascun elemento (caldaia/turbina) dell'impianto.

B.3 Accuratezza (rispetto programmazione)

Complemento a 100% del rapporto tra la sommatoria dei valori assoluti degli scostamenti tra energia immessa e energia programmata e la sommatoria dell'energia programmata. Occorre sommare in valore assoluto gli scostamenti orari dell'energia elettrica immessa in rete (al netto del fabbisogno di sito).

B.4 Efficienza elettrica

Rapporto tra l'energia elettrica netta prodotta e il combustibile utilizzato a consuntivo e analogo rapporto calcolato sulla base degli standard specifici.

C. Infortuni al personale diretto

L'obiettivo per il presente parametro è "zero infortuni". Pertanto, in assenza di infortuni nell'anno, il valore del parametro si considererà uguale a 150; in caso di assenza di infortuni per due anni consecutivi, uguale a 200. Nel caso di infortuni, il valore del parametro si riduce a 66 a fronte di 1 infortunio <20 gg., a 33 a fronte di 2 infortuni <20 gg. e a 0 (zero) a fronte di 3 infortuni nell'anno o di un infortunio con prognosi superiore a 19 giorni.

D. Rapporto tra il tasso d'assenteismo verificato nell'anno ed il tasso d'assenteismo obiettivo

Il tasso obiettivo è fissato al **2,90 %**.

W = Un parametro economico

Tale parametro è composto dai seguenti sottoparametri:

E) Rapporto tra MOL (margine operativo lordo) realizzato dalla società ISAB Energy Services Srl dell'anno e MOL (margine operativo lordo) obiettivo

F) Rapporto tra MOL (margine operativo lordo) realizzato dalla società ERG Power & Gas SpA dell'anno e MOL (margine operativo lordo) obiettivo

Il peso dei parametri e dei sottoparametri, per la determinazione dell'I.P.A. è il seguente:

K = Parametro di produttività = 65 %

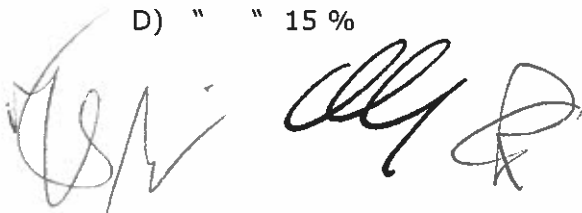
Sottoparametri:

A) pesa il 35 %

B) " " 35 %

C) " " 15 %

D) " " 15 %



Il peso del sottoparametro A) è determinato da:

A.1 = 20 %

A.2 = 45%

A.3 = 20 %

A.4 = 15 %

Il peso del sottoparametro B) è determinato da:

B.1 = 20 %

B.2 = 20 %

B.3 = 30 %

B.4 = 30 %

W = Parametro economico = 35 %

Sottoparametri:

E) pesa il 65 %

F) " " 35 %

I risultati del parametro di produttività e del parametro economico dell'anno vengono determinati a consuntivo e, sommati, determinano l'Indice di Produttività Aziendale.

L'I.P.A. potrà risultare inferiore, pari o superiore a 100:

- a indice inferiore a 100 corrisponde performance negativa ;

- a indice pari o superiore a 100 corrisponde performance positiva.

1.2) E.D.R.

A definizione dell'esperienza consolidata attraverso il premio di partecipazione e per favorire l'armonizzazione del valore del P.P.A., la riparametrazione dello stesso secondo la scala adottata dal vigente CCNL e secondo gli importi di riferimento convenuti e determinati per entrambi i siti, al personale in forza alla data odierna ed alla data del 1 gennaio 2008 verrà riconosciuto un Elemento Distintivo della Retribuzione a livello individuale pari ai seguenti importi lordi annui per categoria :

Personale ISAB Energy

1 categoria: € 1.004,00 + € 420

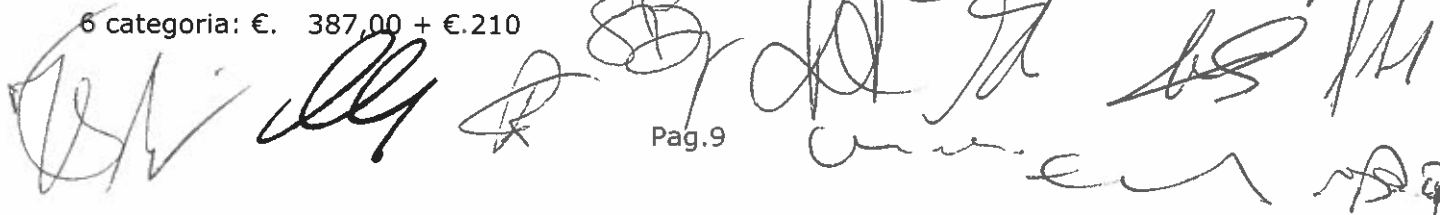
2 categoria: € 933,00 + € 378

3 categoria: € 784,00 + € 336

4 categoria: € 587,00 + € 300

5 categoria: € 406,00 + € 262

6 categoria: € 387,00 + € 210



Pag.9

Personale NUCE Impianti Nord

1 categoria: €.420

2 categoria: €.378

3 categoria: €.336

4 categoria: €.300

5 categoria: €.262

6 categoria: €.210

Tale EDR (Elemento Distintivo della Retribuzione), da corrispondere suddiviso in 12 quote mensili, ha decorrenza dal 1 gennaio 2009 e non fa parte della retribuzione ad alcun effetto, salvo ai fini del T.F.R.

1.3) Valori P.P.A.

I valori di riferimento del P.P.A. per il periodo 2009 - 2012, secondo il nuovo sistema classificatorio, vengono così definiti in euro :

	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>
1 categoria	3.358	3.666	4.002	4.338
2 categoria	3.021	3.298	3.600	3.902
3 categoria	2.685	2.931	3.200	3.469
4 categoria	2.400	2.620	2.860	3.100
5 categoria	2.099	2.291	2.501	2.711
6 categoria	1.679	1.833	2.001	2.169

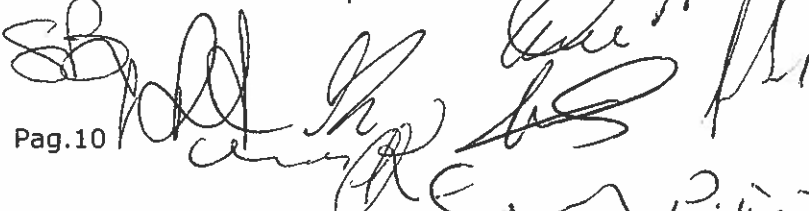
L'indice di produttività aziendale che risulterà a consuntivo dell'anno determinerà l'erogazione ad ogni lavoratore di un importo pari alla percentuale del valore di riferimento per categoria di appartenenza, secondo l'Allegato 2 .

Per quanto ovvio, al personale assunto nel corso dell'anno il premio verrà corrisposto in dodicesimi.

Il 40% del valore di riferimento verrà erogato a titolo di acconto nel mese di Settembre dell'anno di riferimento ed il saldo, rispetto a quanto spettante, verrà erogato nel mese di Marzo dell'anno successivo.

Il Premio Annuale di Produttività Aziendale istituito dal presente accordo, avrà validità fino al 31/12/2012; è una competenza aggiuntiva della retribuzione ai sensi degli artt. 32 e 38 del vigente C.C.N.L. e non avrà effetto su alcun istituto contrattuale, salvo ai fini del TFR.

L'Azienda comunicherà semestralmente alla RSU l'andamento dei parametri.



1.4) Rilevato che il Premio di Produttività Aziendale compensa il contributo collettivo dei lavoratori ai risultati e tenendo conto che esistono delle situazioni non omogenee circa l'assenteismo individuale per malattia, le Parti convengono che il valore del P.P.A. che risulterà da erogarsi applicando l'Allegato 2, verrà diminuito per quei lavoratori il cui tasso di assenteismo individuale (esclusi i ricoveri ospedalieri e/o gli eventi di lunga durata) risulterà essere superiore al tasso collettivo risultato nell'anno di riferimento:

- a) del 6% per tasso individuale superiore di 3 punti percentuali ;
- b) del 13% per tasso individuale superiore di 5 punti percentuali ;
- c) del 20% per tasso individuale superiore di 8 punti percentuali ed oltre .

Negli anni in cui il tasso d'assenteismo verificato nell'anno sarà inferiore al tasso d'assenteismo obiettivo, la penalizzazione di cui sopra al punto a) non troverà applicazione.

N.B. Per evento di lunga durata si intende una malattia che provochi un'assenza continuativa ed ininterrotta dal lavoro pari o superiore a 15 giorni di calendario.

1.5) Con riferimento all'accordo del 30.07.2008 con il quale le Parti hanno adottato una soluzione economica relativa all'anno 2008, a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti derivanti dal rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, si conviene di riconoscere un importo Una Tantum che verrà erogato secondo lo schema allegato nel mese di gennaio 2010:

1 categoria	€.420
2 categoria	€.378
3 categoria	€.336
4 categoria	€.300
5 categoria	€.261
6 categoria	€.210

Gli importi di cui sopra, al personale assunto nel corso dell'anno 2008, saranno erogati pro quota mensile.

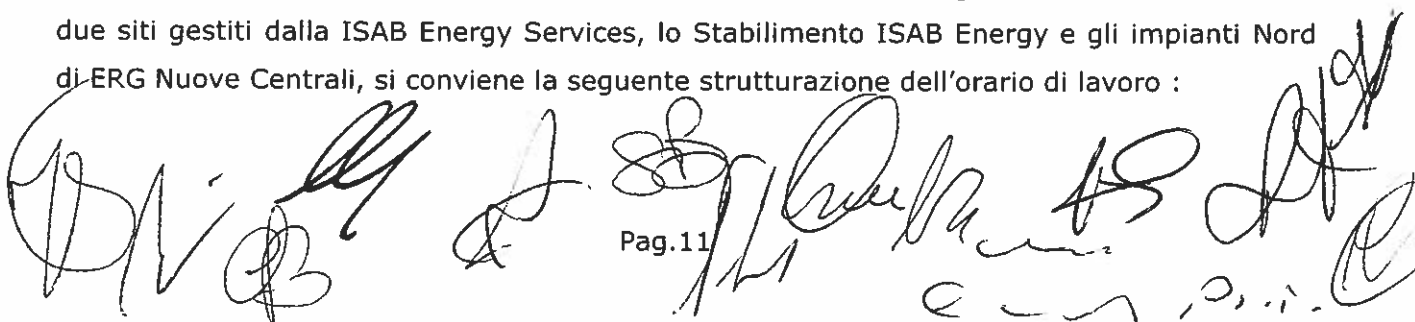
D) Armonizzazione

L'obiettivo di assicurare ai dipendenti ISAB Energy Services trattamenti collettivi omogenei a parità di prestazione resa è ritenuto dalle Parti imprescindibile per garantire la piena integrazione delle strutture nella gestione integrata del personale.

Pertanto è stato concordato quanto segue:

ORARIO DI LAVORO

Per realizzare l'omogeneizzazione delle normative organizzative, gestionali e retributive nei due siti gestiti dalla ISAB Energy Services, lo Stabilimento ISAB Energy e gli impianti Nord di-ERG Nuove Centrali, si conviene la seguente strutturazione dell'orario di lavoro :



Pag.11

Orario di lavoro dei Giornalieri

A decorrere dal 1.09.2009, l'orario di lavoro per entrambi i siti per i lavoratori giornalieri sarà :

dalle ore 7,45 alle ore 16,45 dal Lunedì al Giovedì ;

dalle ore 7, 45 alle ore 12,45 il Venerdì .

La durata giornaliera della prestazione (dal Lunedì al Giovedì) e' pari a 8 ore e 15 minuti e la sosta intermedia (intervallo di pranzo) e' pari a 45 minuti.

E' ammessa una flessibilità in ingresso di 45 minuti che comporta l'uscita in orario che deve salvaguardare la normale durata giornaliera.

Orario di lavoro dei Turnisti

La prestazione annua è pari a 231,5 giornate lavorative (231 giornate negli anni dispari e 232 giornate negli anni pari) con la seguente modalità di svolgimento a partire dal 1.01.2010 :

- 1, 2, 3, R, R : dove "1" indica la prestazione dalle 07 alle 15, "2" dalle 15 alle 23, "3" dalle 23 alle 07, "R1" e "R2" i riposi (di legge e contrattuali), nell'articolazione della turnazione sono inserite giornate di lavoro indicate con la lettera P (prestazioni a credito aziendale), al fine del completamento delle giornate lavorative contrattuali.

PRESTAZIONE "P"

Nella giornata di "P" prevista dallo schema di turno, uniforme per i due siti a partire dal 1.1.2010, il lavoratore osserverà in automatico il riposo compensativo (RC), salvo che lo stesso sia espressamente comandato al lavoro per esigenze di reparto o altre necessità (visite mediche periodiche, prove antincendio, formazione etc.), e salvo che non abbia disponibilità di riposi compensativi.

UTILIZZO RISERVE PERSONALE TURNISTA (K)

La funzione principale della riserva (K) è quella di garantire la sostituzione del personale assente. Per ogni riserva sono definite le posizioni da sostituire.

I capi reparto utilizzeranno le riserve nella posizione di appartenenza solo a parità di assenze, nelle varie posizioni di lavoro negli altri casi.

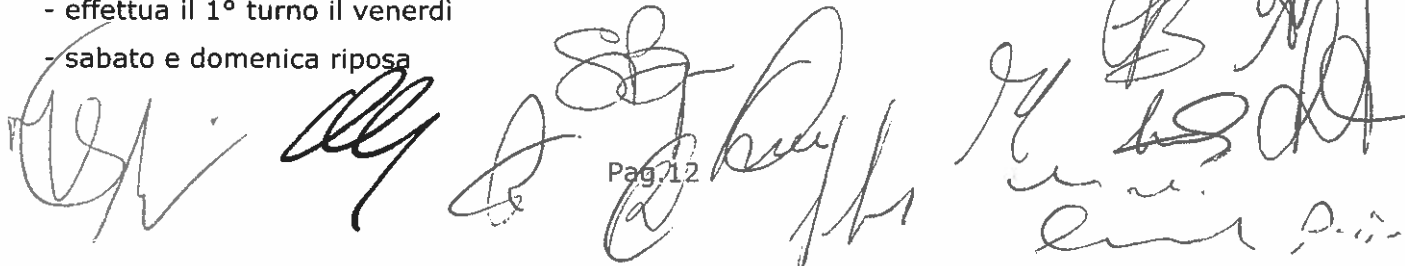
Riserva non impegnata in sostituzione

Capo turno :

- osserva orario giornaliero da lunedì a giovedì (con pausa pranzo di 1 ora)

- effettua il 1° turno il venerdì

- sabato e domenica riposa



Pag. 12

Altre riserve : seguono il turno base della squadra di assegnazione con esclusione del 3° turno che viene trasformato in 2° turno.

Quanto sopra esposto è legittimo ed è espressamente confermato dal vigente CCNL che all'art.22 prevede che "deve essere considerata insita nell'attività in turno, la possibilità di essere chiamati in servizio durante il riposo nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavvisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili coi normali meccanismi di sostituzione".

In caso di utilizzo della riserva per sostituzione di personale assente, per la stessa sarà applicata la disciplina seguente a seconda delle fattispecie relative:

A) Nel caso di sostituzione breve per effettuare il 3° turno (a seguito di assenza improvvisa) viene riconosciuto alla riserva un permesso retribuito di 8 ore per il giorno successivo, se naturalmente quest'ultimo è lavorativo di 1° o 2° turno nella turnazione base. Tale permesso retribuito non viene assorbito né compensato nel mese.

B) Nel caso di sostituzione programmata standard che assicuri comunque una cadenza nello schema di turno nella normalità, qualora venga effettuato un minor numero di giornate lavorative rispetto a quanto previsto nella turnazione base, a chiusura mensile verrà riconosciuto permesso retribuito per le giornate mancanti.

GESTIONE TURNI

Le Parti si impegnano ad analizzare e a realizzare l'omogeneizzazione delle normative organizzative, gestionali e retributive che regolano la gestione del personale in turno IES impiegato sui due siti.

A tal riguardo verrà istituita una commissione tecnica mista (Direzione/RSU) che dovrà concludere i suoi lavori entro il 30 giugno 2010.

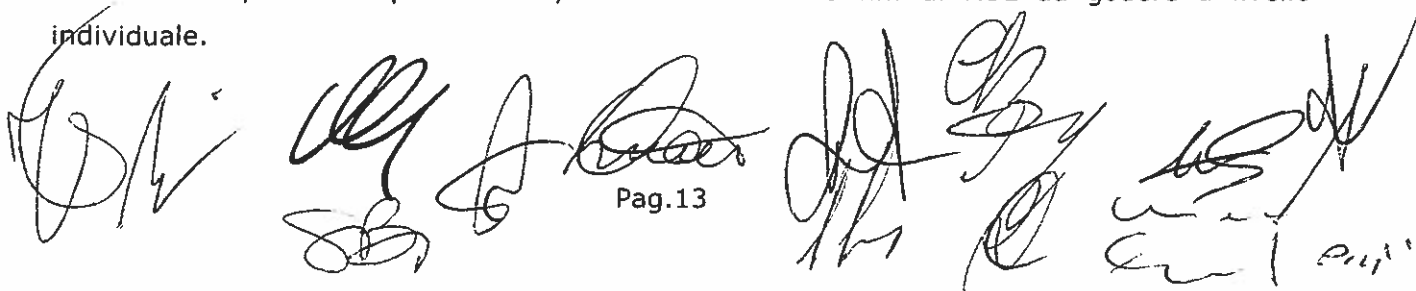
Nel transitorio si mantengono le norme vigenti e le rispettive regole gestionali e di sostituzione dei turni.

GESTIONE ROL

A decorrere dal 1.01.2010 l'orario di lavoro viene confermato in 38 h settimanali.

In alternativa al pagamento della maggiorazione del 5% prevista dal CCNL, per i 20 minuti in più rispetto all'orario contrattuale, vengono concordati dal 2010 per tutti i dipendenti IES 16 hh. pro-capite all'anno di ROL, di cui 8 hh. da godere a livello collettivo d'intesa tra Direzione e RSU e le rimanenti 8 hh. da godere a livello individuale.

Per il personale giornaliero IES con sito di lavoro lo Stabilimento ISAB Energy in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo verrà riconosciuto dal 1.1.2010 un E.D.R. individuale lordo annuo pari a 8 quote orarie, nonché ulteriori 8 hh. di ROL da godere a livello individuale.



Pag.13

Il suddetto punto è già in vigore per i dipendenti IES con sito di lavoro gli impianti ERG Nuove Centrali in applicazione a quanto previsto dall'Accordo Integrativo del 19 Maggio 2005.

MAGGIORAZIONE AGGIUNTIVA DEL 3,5 %

Le Parti concordano che al turnista normalmente assegnato ai turni che effettui temporanee prestazioni in orario giornaliero per esigenze aziendali verrà comunque riconosciuta la maggiorazione per presenza diurna feriale del 12% per ogni ora lavorata. Qualora la prestazione in orario giornaliero si protragga per almeno 5 giorni consecutivi, verrà corrisposta all'interessato per il periodo di tale prestazione giornaliera una maggiorazione aggiuntiva del 3,5% per ogni ora lavorata, a compensazione del disagio economico derivante dall'uscita temporanea dal turno per disposizione Aziendale.

GESTIONE DEL VENERDI (Personale giornaliero)

Al fine di uniformare il trattamento del personale giornaliero in forza presso i due siti le Parti concordano che dal 1.9.2009 i dipendenti con orario giornaliero potranno giustificare l'assenza nella giornata del Venerdì, che prevede un normale orario di lavoro 7,45/12,45, con 5 hh. di RC/ROL o con 1/2 giornata di ferie ed un'ora di RC/ROL.

In caso di ferie continuative l'assenza dovrà essere giustificata con un giorno di ferie.

E) Indennità varie aziendali

A decorrere dal 1° settembre 2009 sono aggiornati i seguenti compensi particolari come segue :

- Chiamata fuori orario:

anticipo feriale: €. 25,00

anticipo festivo: €. 30,00

posticipo feriale: €. 10,00

posticipo festivo: €. 12,00

- Gettone vigile di collegamento pronto intervento: €. 50,00 (mese x12)

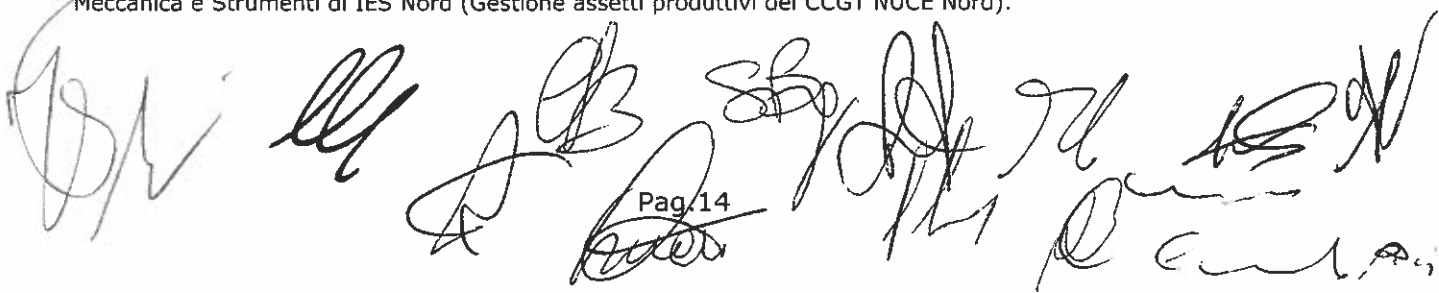
- Indennità Kilometrica (assunti ante 10/05/2005): €. 0,38/Km

- Indennità Kilometrica (assunti post 10/05/2005): €.10,00 (quota fissa)

- Indennità Reperibilità* (giorni feriali): €.27,50 /die (H.24)

- Indennità Reperibilità* (giorni festivi): €.44,00 /die (H.24)

* per Manutenzione Elettrica IES Nord e Staff SA2 (Gestione attività elettriche a supporto del CTG ISAB Nord), e in via sperimentale fino al 31.12.2009 ed in attesa di ulteriori soluzioni condivise dalle Parti per Manutenzione Meccanica e Strumenti di IES Nord (Gestione assetti produttivi del CCGT NUCE Nord).



- Indennità di Trasporto Giornaliera (ITG)

Vengono concordati i seguenti incrementi sull'attuale valore pari ad €.5,65:

€.1,05 dal 1/1/2009

€.0,80 dal 1/1/2010

€.0,20 dal 1/1/2011

- Indennità di presenza festiva (sito ISAB Energy)**:

diurna €. 8,15 - notturna €. 12,50 (estesa anche alla notte del 24 e del 31 dicembre)

** Le Parti si impegnano a incontrarsi a breve per rivedere l'applicazione di tale istituto in considerazione dell'armonizzazione dei degli assetti retributivi previsti dal vigente CCNL.

F)Varie

QUADRI

Nel riconfermare l'importanza e la centralità di tale ruolo nella struttura organizzativa aziendale, la Direzione al fine di mantenerne elevato lo standard di formazione e qualificazione professionale pianificherà, oltre alla formazione normalmente attivata, dei progetti formativi di carattere manageriale e tecnico che potrebbero essere organizzati facendo ricorso anche agli strumenti di Fondimpresa.

ASSISTENZA SANITARIA - FASIE

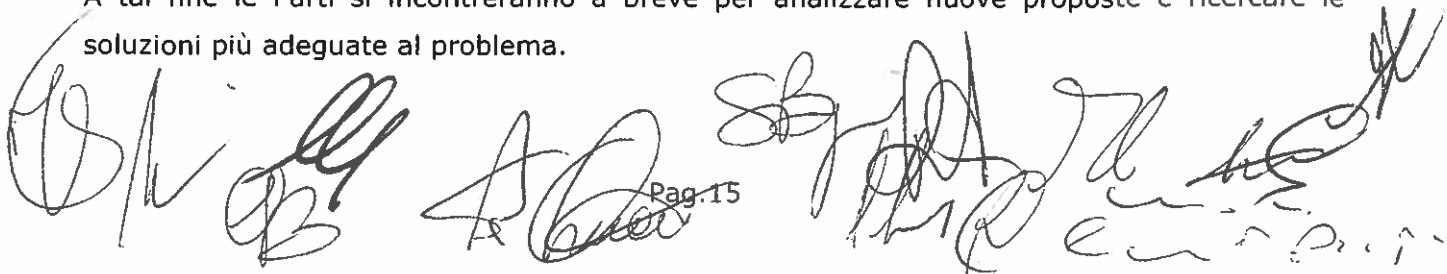
Il nuovo fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore Energia e Petrolio, il FASIE operativo dal 1° gennaio 2009 per accordo sindacale nazionale, oltre a garantire la continuità delle coperture medico-sanitarie riconosciute dal precedente fondo mutualistico, l'ASSIDIM, ha previsto un'ulteriore copertura per il rischio di morte per malattia dei lavoratori in servizio con una revisione dei premi annui (quota Azienda + quota dipendente). Dal 1 gennaio 2010 il contributo aziendale per ogni lavoratore iscritto passa da €.185,00 a €.192,00.

MENSA AZIENDALE

L'Azienda dichiara la propria disponibilità a ricercare soluzioni migliorative per l'attuale sistema di distribuzione dei pasti caldi per il personale turnista ed alla revisione della composizione dei sacchetti freddi, mantenendone inalterati i valori.

RSPP, Medico Competente e RLSA a garanzia dell'applicazione delle vigenti normative sulla salute e igiene sul lavoro e sui protocolli HACCP analizzeranno le migliori soluzioni per la gestione dei pasti presso la mensa aziendale ISAB Energy e per la loro fruizione presso le salette mensa IE e NUCE dedicate al personale turnista IES.

A tal fine le Parti si incontreranno a breve per analizzare nuove proposte e ricercare le soluzioni più adeguate al problema.



Pag.15

DOPOLAVORO

Le parti convengono di aggiornare il valore del buono spaccio ad Euro 150,00 pro capite (al netto dello sconto adottato dal gestore).

A fronte della delibera del Comitato Direttivo neo eletto relativa all'incremento del contributo a carico del dipendente, l'Azienda adeguerà pariteticamente la quota a suo carico.

L.C.S.

[Handwritten signatures and initials]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

[Illegible handwritten text]

Allegato 1

Determinazione risultati dei singoli parametri e dell'Indice di Produttività Aziendale (I.P.A.)

K) Parametro di Produttività

Parametro A

Sottoparametro A1

Si raffronta l'energia elettrica totale conferita al GRTN (Et) rispetto al relativo budget annuo (Etb) e si moltiplica il risultato (R) per 100.

Il consuntivo sarà incrementato dell'1% (premio di performance) in caso di raggiungimento del livello di produzione previsto a budget superiore a 4.100 GWh.

$$Et / Etb = R \times 100$$

$$R \times 100 + 1 \% \text{ se } Et \geq Etb > 4.100 \text{ GWh}$$

Sottoparametro A2

Si raffronta l'energia elettrica conferita al GRTN prodotta da syngas (Es) rispetto al relativo budget annuo (Esb) e si moltiplica il risultato (R) per 100.

Il consuntivo sarà incrementato dell'1% (premio di performance) in caso di raggiungimento del livello di produzione previsto a budget superiore a 3.900 GWh.

$$Es / Esb = R \times 100$$

$$R \times 100 + 1 \% \text{ se } Es \geq Etb > 3.900 \text{ GWh}$$

Sottoparametro A3

Si raffrontano le ore di marcia realizzate dall'impianto SDA (Hd) rispetto al relativo budget annuo (Hdb) e si moltiplica il risultato (R) per 100.

Il consuntivo sarà incrementato dell'1% (premio di performance) nel caso in cui il risultato percentuale della resa di D.A.O. su feedstock (Df) sia maggiore o uguale alla percentuale di D.A.O. su feedstock prevista a budget (Dfb).

$$Hd / Hdb = R \times 100$$

$$R \times 100 + 1 \% \text{ se } Df \geq Dfb$$

Sottoparametro A4

Si confrontano le emissioni medie rilasciate in atmosfera (NOx, SO2, CO e polveri) nell'anno (Er) e il 75% dei limiti di legge imposti (El) e si moltiplica il risultato (R) per 100

$$(Er) / El = R \times 100$$

Parametro B

Sottoparametro B1

Rapporto tra fattore di disponibilità (parametro EAF) della centrale Nuce Nord a consuntivo e quanto previsto a budget.

$$EAF^1 \text{ act} / EAF1 \text{ bdgt} = b1 \times 100 = B1$$

¹ EAF = (Ore solari - fermate programmate - fermate non programmate per cause interne) / ore solari. Per la centrale Nuce Nord si assume la media aritmetica del parametro EAF per ciascun elemento (caldaia/turbina) dell'impianto

Sottoparametro B2

Rapporto tra il complemento a 100% del fattore di fuori servizio accidentale (parametro FFSA) della centrale Nuce Nord a consuntivo e quanto previsto a budget.

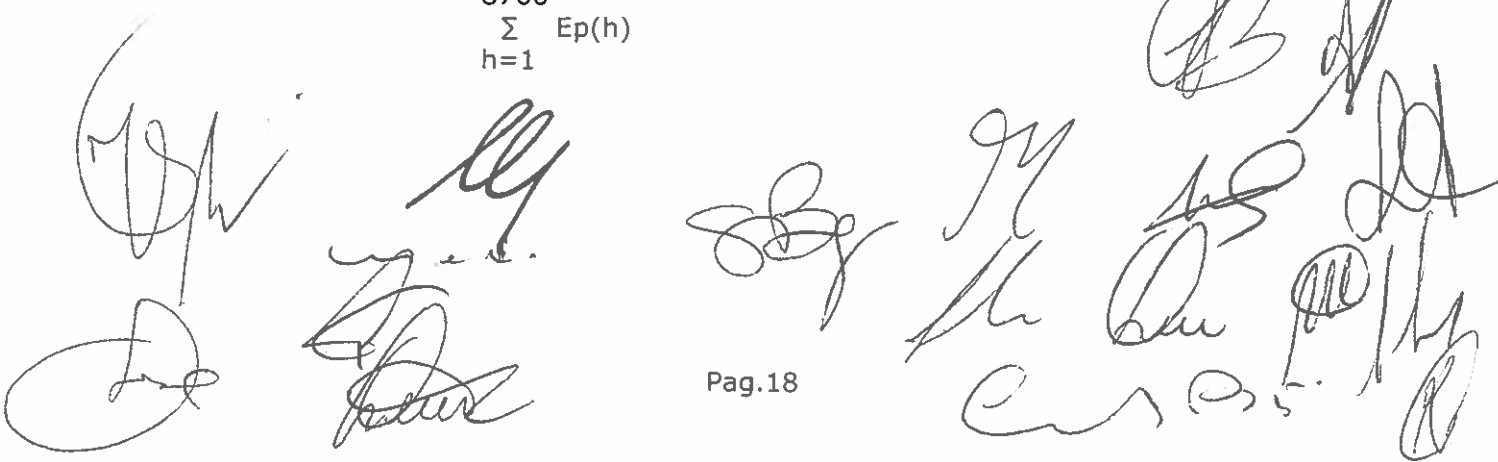
$$100\% - \frac{FFSA^2 \text{ _act}}{100\% - FFSA^2 \text{ _bdgt}} = b2 \times 100 = B2$$

² Fattori di Fuori Servizio Accidentale (FFSA) = Fermate non programmate per cause interne / (ore solari - mancati ritiri da Terna + manutenzione sovrapposta a mancati ritiri da Terna - fermate programmate - fermate non programmate per cause esterne). Per la centrale Nuce Nord si assume la media aritmetica del parametro EAF per ciascun elemento (caldaia/turbina) dell'impianto

Sottoparametro B3

Complemento a 100% del rapporto tra la sommatoria dei valori assoluti degli scostamenti tra energia immessa e energia programmata e la sommatoria dell'energia programmata.

$$100\% - \frac{8760 \sum_{h=1} |Ei(h) - Ep(h)|}{8760 \sum_{h=1} Ep(h)} = b3 \times 100 = B3$$



B3	Valore di riferimento calcola PPA
98-100	120
96-98	100
-96	80
< 94	0

Ei(h): Energia immessa nella rete nazionale come eccedenza di produzione rispetto al fabbisogno di sito

Ep(h): Programma di immissione delle eccedenze comunicato da Energy Management

h: rappresenta ciascuna delle ore dell'anno solare

Sottoparametro B4

Rapporto tra l'energia elettrica netta prodotta e il combustibile utilizzato a consuntivo e analogo rapporto calcolato sulla base degli standard specifici.

$$Ee / Eeb = b4 \times 100 = B4$$

Parametro C

Si tiene conto del numero di infortuni (Inf) nell'anno al personale diretto e della loro durata (Di).

$$R = 0 \text{ se } Inf \geq 3$$

$$R = 0 \text{ se } Inf = 1 \text{ e } Di > 19 \text{ gg.}$$

$$R = 33 \text{ se } Inf = 2 \text{ e } Di < 20 \text{ gg.}$$

$$R = 66 \text{ se } Inf = 1 \text{ e } Di < 20 \text{ gg.}$$

$$R = 150 \text{ se } Inf = 0$$

$$R = 200 \text{ se } Inf = 0 \text{ e } Inf^1 = 0$$

Parametro D

Si raffronta il tasso di assenteismo per malattia di stabilimento (Ta) con il tasso d'assenteismo obiettivo del 2.90 % (Tao).

$$Ta / Tao = R \times 100$$

Il risultato del parametro di produttività è così determinato:

$$A \times 0,35 = +$$

$$B \times 0,35 = +$$

$$C \times 0,15 = +$$

$$D \times 0,15 = K$$

W) Parametro di redditività

Si raffronta il M.O.L. dell'anno della Società a consuntivo (Msc) con quello previsto a budget (Msb).

$$\text{Msc IES} / \text{Msb IES} = w \times 100 = E$$

$$\text{Msc EPG} / \text{Msb EPG} = w \times 100 = F$$

$$W = \text{Sottoparametro E} \times 0,65 + \text{Sottoparametro F} \times 0,35$$

L'Indice di Produttività Aziendale (I.P.A.) è così determinato:

$$K \times 0,65 = +$$

$$W \times 0,35 = \text{IPA}$$

A collection of handwritten signatures and names in cursive script, including:

- Top left: A large, stylized signature.
- Middle left: A signature that appears to be "G".
- Middle: A signature that appears to be "Bayer".
- Bottom left: A signature that appears to be "Sohar".
- Top right: A signature that appears to be "Hontar".
- Middle right: A signature that appears to be "Bertine".
- Bottom right: A signature that appears to be "Bertine".

Nota a Verbale

In riferimento all'accordo integrativo aziendale 2009/2012 della ISAB Energy Services la Direzione ISAB Energy Services, le OO.SS. territoriali FILCEM/CIGL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL e la R.S.U. della suddetta Società in data 5 agosto 2009 hanno convenuto quanto segue :

Premio di Produttività Aziendale per l'anno 2009

In considerazione del fatto che l'esame ed il dibattito relativo alla definizione di tale istituto si è protratto a tutt'oggi, quando ormai sono in una certa misura prevedibili i risultati dell'anno, le Parti, dopo un'attenta analisi sul trend gestionale degli Stabilimenti ISAB Energy ed ERG Nuove Centrali, sullo stato di avanzamento della ricostruzione della sezione di impianto 4000 IE e del progetto di repowering della CTE NuCe Nord e dei risultati economici attesi per fine anno, hanno convenuto di erogare per l'anno 2009 un premio pari all'82% dei valori di riferimento del P.P.A. 2009/2012.

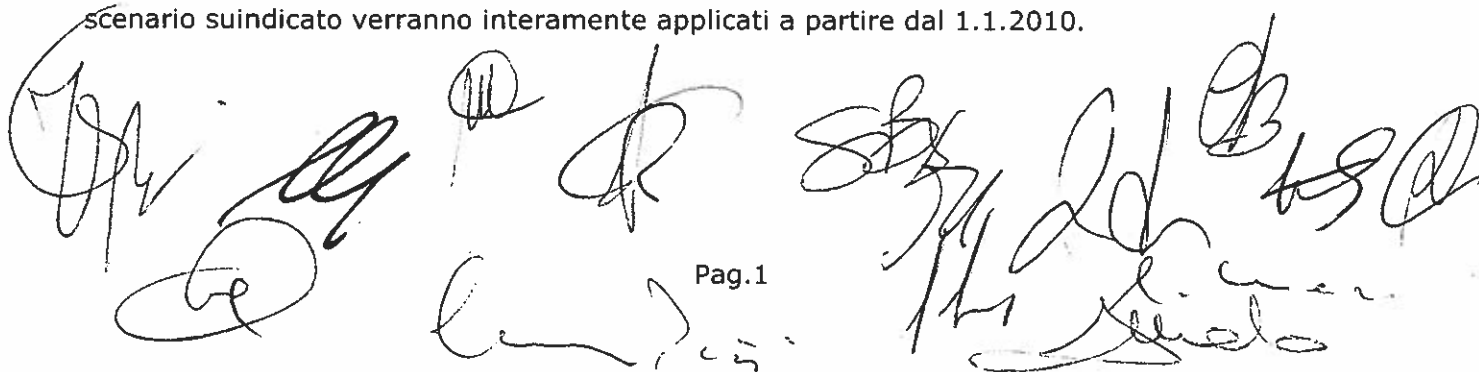
Il 40% del valore di riferimento verrà erogato a titolo di acconto nel mese di Settembre 2009 il saldo, rispetto a quanto spettante, verrà erogato nel mese di Marzo 2010.

Premio di Produttività Aziendale per l'anno 2010

In riferimento alla fase di ricostruzione ed avviamento del modulo 1 dell'impianto 4000 di ISAB Energy, previsto per il mese di giugno 2010, e alla gestione delle nuove logiche produttive di ERG Nuove Centrali, l'Azienda entro il mese di dicembre 2009 comunicherà il budget dei parametri di produttività (indicatori K.A) del primo semestre di ISAB Energy ed entro il mese di giugno 2009 il budget dei parametri di produttività del secondo semestre.

In relazione ai nuovi parametri che misurano la produttività di ERG Nuove Centrali (indicatori K.B) le Parti, confermandone la struttura e le formule, all'avviamento del CCGT e con il conseguente nuovo assetto gestionale degli impianti Nord, ne analizzeranno il trend e convengono di riconoscere per il primo semestre 2010 un peso dei sottoparametri B1 (20%), B2 (20%), B3 (30%) e B4 (30%), pari ad un valore K.B = 100 che pesa il 35% sulla struttura complessiva del P.P.A.

I parametri di produttività K.C, K.D e economici W.E e W.F che non sono influenzati dallo scenario suindicato verranno interamente applicati a partire dal 1.1.2010.



Pag.1

Premio riavviamento Modulo 1 Imp.4000 IE

L'Azienda, infine, comunica che al personale ISAB Energy Services in forza alla data odierna verrà riconosciuto, a seguito del rispetto dei programmi di commissioning e riavviamento del modulo 1 dell'impianto 4000 di ISAB Energy, previsto per giugno 2010, con le competenze di agosto 2010 un premio Una Tantum pari ai seguenti importi lordi annui per categoria :

1 categoria	€.600
2 categoria	€.540
3 categoria	€.480
4 categoria	€.400
5 categoria	€.370
6 categoria	€.300

L.C.S.

[Handwritten signatures and notes]

Renzo Campi

Antonio

Stefano

Salvatore

Beppo

Blasco

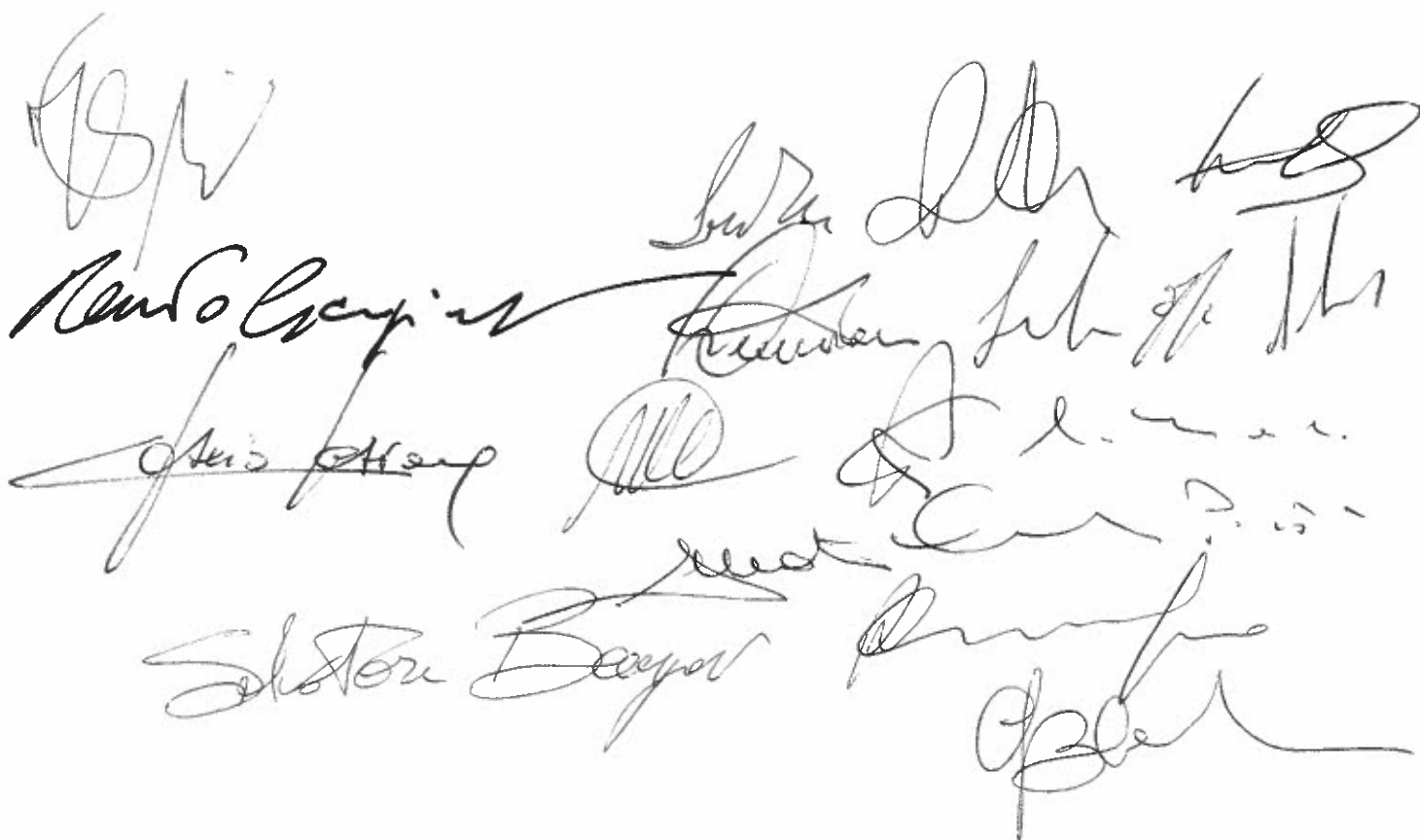
Verbale di Accordo

Addì 5 agosto 2009 si sono incontrate la Direzione ISAB Energy, le OO.SS. territoriali FILCEM/CIGL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL e la R.S.U. della suddetta Società.

Dopo un'approfondita analisi ed un confronto sulla piattaforma integrativa aziendale, avvenuti in numerosi incontri, le Parti hanno convenuto che verranno applicati al personale attualmente in forza alla ISAB Energy tutti gli istituti organizzativi, gestionali e retributivi previsti dall'Accordo Integrativo ISAB Energy Services del 5 agosto 2009.

L'Azienda dichiara, infine, che entro il 31/12/2009 tutto il personale ISAB Energy attualmente in forza verrà trasferito in ISAB Energy Services.

L.C.S.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures, with the top one appearing to be 'ISW'. On the right side, there are three signatures, with the top one being a large, stylized signature. The signatures are arranged in two columns, suggesting they represent the different parties mentioned in the text above.

Verbale di Accordo

Addì 5 agosto 2009 si sono incontrate la Direzione ERG Power & Gas, le OO.SS. territoriali di Siracusa FILCEM/CIGL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL e la R.S.U. IES/IE/EPGSR.

In riferimento al verbale di accordo del 28 giugno 2005 sottoscritto con le OO.SS. nazionali FILCEM/CIGL, FEMCA/CISL, UILCEM/UIL e al verbale di accordo del 24 gennaio 2006 sottoscritto con la RSU IES/IE/EPGSR aventi per oggetto l'Accordo Integrativo Aziendale per il personale ERG Power & Gas, e in considerazione del mutato assetto societario che ha centralizzato tutte le funzioni di Staff (Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Fiscale, Affari Legali, Risorse Umane) e di linea (Energy Management e Commerciale) presso la sede ERG di Genova, le Parti, per il personale ERG Power & Gas con sede di lavoro Priolo G., hanno convenuto quanto segue:

Premio di Produttività Aziendale 2009/2012

La struttura del premio e relativi parametri in coerenza con gli sviluppi organizzativi e di business societari saranno oggetto di un prossimo confronto tra la Direzione e la RSU di Genova.

Le Parti si confronteranno sui risultati di tale accordo al fine di verificarne gli effetti sul personale con sito di lavoro Priolo G. e di valutarne le eventuali azioni correttive.

Con riferimento all'accordo del 30.07.2008 con il quale le Parti hanno adottato una soluzione economica relativa all'anno 2008, a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti derivanti dal rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, si conviene di riconoscere ai dipendenti EPG con sede di lavoro Priolo G. un importo Una Tantum che verrà erogato secondo lo schema allegato nel mese di gennaio 2010:

1 categoria	€.420
2 categoria	€.378
3 categoria	€.336
4 categoria	€.300
5 categoria	€.261
6 categoria	€.210

Gli importi di cui sopra, al personale assunto nel corso dell'anno 2008, saranno erogati pro quota mensile.

Orario di lavoro

A decorrere dal 1.09.2009, l'orario di lavoro per i lavoratori giornalieri ERG Power & Gas con sede di lavoro Priolo G. sarà :

dalle ore 7,45 alle ore 16,45 dal Lunedì al Giovedì ;

dalle ore 7, 45 alle ore 12,45 il Venerdì .

La durata giornaliera della prestazione (dal Lunedì al Giovedì) e' pari a 8 ore e 15 minuti e la sosta intermedia (intervallo di pranzo) e' pari a 45 minuti.

E' ammessa una flessibilità in ingresso di 45 minuti che comporta l'uscita in orario che deve salvaguardare la normale durata giornaliera.

Gestione del Venerdì

Al fine di uniformare il trattamento del personale giornaliero ERG Power & Gas in forza presso i due siti le Parti concordano che dal 1.9.2009 i dipendenti con orario giornaliero potranno giustificare l'assenza nella giornata del Venerdì, che prevede un normale orario di lavoro 7,45/12,45, con 5 hh. di RC/ROL o con 1/2 giornata di ferie ed un'ora di RC/ROL.

In caso di ferie continuative l'assenza dovrà essere giustificata con un giorno di ferie.

Sicurezza

La tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente costituiscono valori primari a cui si ispirano le politiche e le azioni della ERG Power & Gas e del Gruppo ERG.

Con l'obiettivo di garantire nell'ambito della sicurezza i migliori standard internazionali a partire dal 2009 il Gruppo ERG ha lanciato il "Progetto Sicurezza" che è finalizzato in particolare a:

- individuare i gap tra i sistemi di sicurezza e la loro applicazione;
- avviare tutte le azioni necessarie per colmare i gap (formazione, revisione di ruoli e mansioni, comportamenti);
- individuare eventuali necessità di allineamento dei sistemi di sicurezza alle best practices internazionali;
- formare e accrescere in tutta la popolazione aziendale (e non solo sulle risorse più operative) la cultura della sicurezza.

Il progetto, che avrà durata pluriennale, interesserà tutta la popolazione aziendale e coinvolgerà attivamente i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente.

L'andamento dei lavori sarà monitorato periodicamente dalle Parti.

Concorso Sicurezza dipendenti EPG SR

Le Parti ribadiscono la validità del concorso di sicurezza per i dipendenti con sede di lavoro ISAB Energy ed ERG Nuove Centrali che dal 2009 coinvolge anche i dipendenti Erg Power & Gas con sede di lavoro Priolo G.

L'Azienda, pertanto, conferma anche per il prossimo triennio il budget a supporto di questo progetto.

La promozione di attività legate alla prevenzione nei luoghi di lavoro, seguendo un progetto di educazione alla cultura della sicurezza, dell'ambiente e allo sviluppo sostenibile, ha lo scopo di sensibilizzare i dipendenti, cercando di stimolarne competenze e comportamenti più consapevoli e responsabili ed ottenere benefici in termini di miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Obiettivo del concorso è contribuire, integrando altre azioni già intraprese, alla sensibilizzazione del personale ad operare sul posto di lavoro con criteri preventivi, tali da evitare gli infortuni sul lavoro, gli eventi indesiderati ambientali ed in generale condizioni di rischio.

Salute

L'Azienda alla luce dei risultati riscontrati a tutela della salute dei propri dipendenti conferma il Piano di Prevenzione Sanitaria (PPS) per tutti i lavoratori della ERG Power & Gas con sede di lavoro Priolo G..

Tale progetto ha come obiettivo sia la prevenzione delle patologie tumorali che di altre patologie evidenziate dal Ministro della Sanità e/o dall'O.M.S., è coordinato dal Servizio Sanitario Aziendale e viene attuato presso il Centro Medico della Raffineria Isab Impianti Sud.

Inoltre, tramite apposite convenzioni, il Servizio Sanitario Aziendale si avvale di strutture e specialisti dell'Azienda Ospedaliera e dell'Azienda Sanitaria Locale di Siracusa, nonché di altre organizzazioni sanitarie private.

Il Piano ha cadenza biennale e la partecipazione da parte dei lavoratori è facoltativa e volontaria.

I lavoratori EPG con sede di lavoro Priolo G., che risolvono il rapporto di lavoro per pensionamento o mobilità, potranno usufruire del Piano fino ad un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Infine, l'Azienda comunica che entro il 2009 verrà promosso dai responsabili del Servizio Sanitario Aziendale un programma specifico per effettuare uno screening sulle malattie di natura cardio-vascolare.

Il programma, per la sua complessità, verrà organizzato in collaborazione con le strutture e gli specialisti dell'Azienda Ospedaliera e dell'Azienda Sanitaria Locale di Siracusa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'TR' and another that looks like 'AL'.

ASSISTENZA SANITARIA - FASIE

Il nuovo fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore Energia e Petrolio, il FASIE operativo dal 1° gennaio 2009 per accordo sindacale nazionale, oltre a garantire la continuità delle coperture medico-sanitarie riconosciute dal precedente fondo mutualistico, l'ASSIDIM, ha previsto un'ulteriore copertura per il rischio di morte per malattia dei lavoratori in servizio con una revisione dei premi annui (quota Azienda + quota dipendente).

Dal 1 gennaio 2010 il contributo aziendale per ogni lavoratore iscritto passa da €185,00 a €192,00.

DOPOLAVORO - Club ERG SR

Le parti convengono di aggiornare il valore del buono spaccio ad €150,00 pro capite (al netto dello sconto adottato dal gestore).

A fronte della delibera del Comitato Direttivo neo eletto relativa all'incremento del contributo a carico del dipendente, l'Azienda adeguerà pariteticamente la quota a suo carico.

In caso di trasferimento i dipendenti ERG Power & Gas SR potranno usufruire delle strutture, delle agevolazioni e delle attività dopolavoristiche delle altre sedi ERG.

Indennità varie aziendali

A decorrere dal 1° settembre 2009 sono aggiornati i seguenti compensi particolari come segue:

- Indennità Kilometrica : € 0,38/Km
- Indennità Kilometrica (neo assunti): €10,00 (quota fissa)

- Indennità di Trasporto Giornaliera (ITG)

Vengono concordati i seguenti incrementi sull'attuale valore pari ad €5,65:

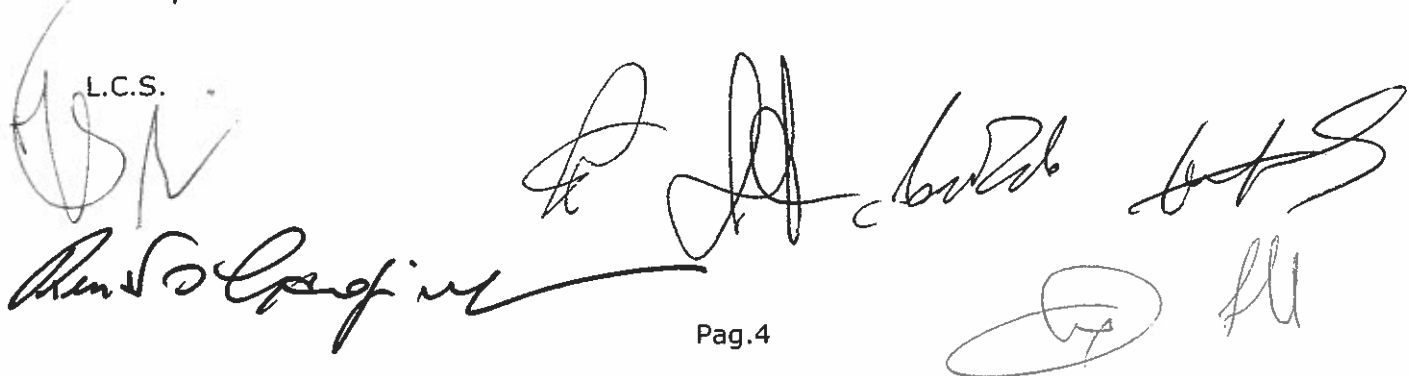
€1,05 dal 1/1/2009

€0,80 dal 1/1/2010

€0,20 dal 1/1/2011

Gli istituti contemplati dal seguente accordo sono legati alla gestione del sito di Priolo G., non vengono riconosciuti in caso di trasferimento su altra sede, ex art.42 del vigente CCNL, e non fanno parte a nessun effetto della retribuzione base.

L.C.S.



Pag.4