

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31.07.2009 tra la Direzione ISAB S.r.l., le OO. SS. territoriali Filcem/CGIL, Femca/CISL, Uilcem/UIIL, e la RSU della Raffineria ISAB, dopo ampio esame e confronto in merito alle richieste presentate per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale e delle problematiche organizzative presentate dalla Società connesse al completamento del Piano Industriale di cui al precedente Accordo Integrativo del 10/05/2005, si è convenuto quanto segue.

### Relazioni Industriali

Le Parti sono consapevoli che la rapida dinamica della normativa di riferimento e la crescente competitività del mercato dell'energia impongono tempestive ed efficaci risposte da parte delle Aziende che operano nel settore in termini di adeguamenti produttivi, miglioramenti impiantistici e variazioni organizzative, nel rispetto dei più alti standard di sicurezza del lavoro e sostenibilità ambientale. Le Parti, consapevoli della centralità delle Risorse Umane quale fattore di successo, concordano di consolidare il confronto tra Azienda e Sindacato al fine di sviluppare ulteriormente la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori nei progetti di sviluppo aziendale. Conseguentemente, in aggiunta a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e tenuto conto delle più moderne esperienze di relazioni industriali, l'Azienda si impegna ad informare i rappresentanti dei lavoratori circa:

- o l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- o la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- o le decisioni dell'impresa che possono comportare cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

L'informazione avverrà secondo modalità di tempo e contenuto idonee a permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimersi in merito alle problematiche presentate.

### Salute, Sicurezza e Ambiente

In linea con le vigenti norme contrattuali e di legge, le Parti ribadiscono la centralità delle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori, degli ambienti di lavoro e degli aspetti legati alle problematiche ambientali.

Sulla base delle esperienze già maturate, si riconferma l'obiettivo di sviluppare ulteriormente il confronto fra Azienda e RLSA, secondo il modello consolidato di relazioni di tipo partecipativo e collaborativo. Peraltro, l'Azienda procederà più celermente all'informativa in relazione ad eventi indesiderati. Le Parti ritengono che questo sistema di frequente e costruttivo confronto contribuisca alla diffusione della cultura della prevenzione del rischio e allo sviluppo sostenibile.

Coerentemente con quanto sopra le Parti concordano sulla valenza positiva dell'attività di informazione e formazione in materia di Ambiente, Salute, Sicurezza rivolta a tutto il personale dipendente e di imprese terze.

In particolare, con riferimento al personale diretto, l'Azienda evidenzia in aggiunta alle numerose attività periodicamente svolte:

- o il Progetto Sicurezza, lanciato all'inizio del 2009 e che proseguirà anche nei prossimi anni, che ha lo scopo di aumentare la sensibilizzazione verso le tematiche di sicurezza. Il progetto è focalizzato sui miglioramenti dei comportamenti e sulla puntuale applicazione delle procedure di sicurezza e operative. L'obiettivo è promuovere un processo ampio e progressivo che porti alla ottimale consapevolezza dei ruoli operativi e

che rafforzi la conoscenza della gestione degli impianti, con particolare riferimento ai transitori;

- l'avvio di un progetto di sicurezza della circolazione stradale all'interno della Raffineria;
- l'installazione di un software specialistico, denominato "Resource manager", che permette una migliore applicazione della procedura B03 "Eventi indesiderati: segnalazione, analisi e reporting in materia di sicurezza e ambiente". Tale procedura, strettamente integrata con lo strumento informatico, regola il sistema di informazioni, accertamenti e follow-up al verificarsi di un qualunque evento indesiderato all'interno della Raffineria ISAB. Essa, in particolare, prevede che tutti gli eventi indesiderati debbano essere evidenziati ed analizzati in modo tale da trarre insegnamenti utili a predisporre misure correttive adeguate, così da prevenire il verificarsi dell'evento;
- l'installazione, in alcuni punti di normale stazionamento/transito del personale (mensa Nord/Sud, Sala controllo Nord/Sud, Palazzina Direzione Sud), di monitor per fornire informazioni in tempo reale relativamente a:
  - andamento Concorso Sicurezza;
  - andamento indici infortunistici;
  - andamento progetti specifici in materia di sicurezza e ambiente;
  - comunicazioni operative.

Con riferimento al personale delle ditte terze, l'Azienda continuerà a verificare che lo stesso sia stato periodicamente informato, formato e addestrato in materia di prevenzione, ribadendo la propria disponibilità a promuovere interventi formativi specifici d'intesa con Confindustria Siracusa e le imprese appaltatrici.

### **Orario di lavoro**

Le parti convengono di definire alcune problematiche di armonizzazione riguardanti il personale giornaliero, turnista e semiturnista a completamento del processo avviato precedentemente, al fine di assicurare a tutto il personale della società trattamenti collettivi omogenei.

### **Giornalieri**

- dal 01.09.2009 l'assenza nella sola giornata di venerdì può essere giustificata con 1/2 giornata di ferie ed un'ora di RC/ROL, o con 5 ore di RC/ROL; nel caso di ferie continuative l'assenza dovrà essere giustificata con un giorno di ferie (per es. giovedì e venerdì);
- dal 01.09.2009 viene equiparata nei due siti la flessibilità dell'orario in ingresso fino a un massimo di 45 minuti (7,45 - 8,30).

### **Turnisti**

- dal 01.01.2010 vanno resi omogenei gli schemi turno annuali, uniformando l'indicazione delle giornate a credito aziendale;
- dal 01.01.2010 vanno rese omogenee le turnazioni delle Riserve quando libere da sostituzioni. Le parti approfondiranno in specifico incontro gli schemi da adottare per i singoli ruoli.

### **Semiturnisti a ciclo continuo su sette giorni**

- dal 01.01.2010 vanno resi omogenei gli schemi turno annuali per evitare la generazione di giornate aggiuntive di prestazioni, secondo lo schema base 1°, 1°, 2°, 2°, R, R. In relazione a specifiche attività le Parti approfondiranno eventuali variazioni da apportare allo schema base.

### **Quadri**

L'Azienda conferma l'importanza del ruolo nella struttura organizzativa e ne sottolinea la centralità per quanto riguarda la gestione operativa, tecnica e di sicurezza della Raffineria. In considerazione di ciò, al fine di consolidare e ulteriormente sviluppare le relative competenze,

L'Azienda si impegna ad implementare i piani formativi manageriali e tecnici per tutto il personale interessato.

### **Premio di Produttività Aziendale**

Le Parti confermano la validità dell'istituto quale strumento di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di miglioramento continuo della sicurezza e della salvaguardia ambientale, nonché dell'efficienza in uno scenario di riferimento sempre più concorrenziale e mutevole.

La Direzione di Isab ha illustrato alle OO.SS la nuova mission cui è chiamata la Società, finalizzata ad assicurare agli Azionisti la migliore performance della Raffineria attraverso:

- o il consolidamento degli standard di sicurezza e tutela dell'ambiente;
- o l'ottimale utilizzo degli impianti;
- o una particolare attenzione alla dinamica dei costi.

In tale contesto, le Parti condividono di elaborare una nuova struttura del Premio di Produttività Aziendale secondo i seguenti parametri:

<b>Parametri</b>	<b>Peso 2009</b>	<b>Peso 2010</b>	<b>Peso 2011</b>	<b>Peso 2012</b>
INFORTUNI VS OBIETTIVO	15%	20%	25%	25%
CONSUMI VS BUDGET	30%	30%	25%	25%
UTILIZZO IMPIANTI VS BUDGET	30%	25%	25%	25%
COSTI FISSI VS BUDGET	25%	25%	25%	25%

Tale articolazione risponde, peraltro, ad un' esigenza di semplificazione del Premio stesso, in relazione al raggiungimento e alla misurabilità dei parametri che lo compongono. Gli obiettivi dei singoli parametri, validi per l'intero anno, saranno comunicati alla R.S.U. ad inizio di ciascun anno di riferimento.

I risultati dei parametri, determinati a consuntivo e sommati secondo i criteri di calcolo dell'Allegato 1, costituiscono l'Indice di Produttività Aziendale.

Le Parti confermano una variabilità del Premio tra il 65% (minimo) e 135% (massimo).

Il valore di riferimento annuo del P.P.A. per il periodo 2009 - 2012, viene così definito per categorie di appartenenza:

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

L'I.P.A. 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.

Il 40% del valore di riferimento verrà erogato a titolo di acconto nel mese di settembre dell'anno di riferimento. Il saldo verrà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo.

Il nuovo P.P.A. istituito con il presente Accordo avrà validità fino al 31.12.2012; esso è una competenza aggiuntiva della retribuzione e non ha alcun effetto su alcun istituto contrattuale ad eccezione del T.F.R..

Per quanto ovvio, al personale assunto nel corso dell'anno il premio verrà corrisposto in dodicesimi. Per il personale operativo destinato ai turni il premio inizierà a maturare dall'inserimento in turno; per il personale giornaliero dopo il superamento del periodo di prova.

L'Azienda comunicherà trimestralmente l'andamento dei nuovi parametri del P.P.A. alla R.S.U., che designerà una commissione composta di tre elementi titolari e tre supplenti per l'analisi e la valutazione tecnica dei dati forniti. Al fine di garantire un efficace e competente monitoring dei risultati suddetti, l'Azienda fornirà ai componenti indicati adeguata formazione preliminare sugli argomenti trattati.

A definizione dell'esperienza consolidata attraverso la gestione del Premio di Produttività Aziendale precedente, verrà riconosciuto al personale in forza alla data odierna un Elemento Distinto della Retribuzione a livello individuale, pari ai seguenti importi lordi annui per categoria:

Categoria	Importo
1	420
2	378
3	336
4	300
5	262
6	210

Tale E.D.R., da corrispondere suddiviso in 12 quote mensili, decorre dal 01/01/2009 e non fa parte della retribuzione ad alcun effetto, salvo ai fini del T.F.R. ed istituti collegati.

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 erogare un importo una tantum suddiviso in due tranches, al personale in forza al 31.12.2008, secondo lo schema seguente:

Categoria	08.2009	01.2010
1	280	140
2	252	126
3	224	112
4	200	100
5	174	87
6	140	70

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

### **Assenteismo per malattia**

Rilevato che il Premio di Produttività Aziendale compensa il contributo collettivo dei lavoratori ai risultati e tenendo conto che esistono situazioni non omogenee circa l'assenteismo individuale per malattia, le Parti convengono che il valore del P.P.A. che risulterà da erogarsi applicando la tabella di cui all'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:

- o del 6% per tasso individuale superiore di 3 punti percentuali;
- o del 13% per tasso individuale superiore di 5 punti percentuali;
- o del 20% per tasso individuale superiore di 8 punti percentuali e oltre.

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.

### Indennità varie aziendali

Le Parti nel ribadire la validità del sistema delle indennità retributive legate alla prestazione di lavoro, delle quali ne confermano la regolamentazione, convengono di adeguare le stesse, a partire dal 01/07/2009, rispetto ai valori determinati dall'Accordo Integrativo del 10/05/2005. I nuovi valori sono di seguito elencati:

Indennità Kilometrica (assunti ante 10/05/2005)	€ 0,38
Indennità Kilometrica (assunti post 10/05/2005)	€ 10,00
Vigile di collegamento pronto intervento	€ 50,00 (mese x 12)
Vigile di collegamento telefonico	€ 25,00 (mese x 12)
Anticipo orario feriale	€ 25,00
Anticipo orario festivo	€ 30,00
Posticipo orario feriale	€ 10,00
Posticipo orario festivo	€ 12,00
Indennità di reperibilità (giorni feriali)	€ 27,50 / die (24h)
Indennità di reperibilità (giorni festivi)	€ 44,00 / die (24h)

Tenuto conto della particolarità dell'istituto, relativamente all'Indennità di Trasporto Giornaliera le Parti concordano di incrementare il valore attualmente in essere di 1,05 Euro dal 01/01/2009, di 0,80 Euro dal 01/01/2010 e di ulteriori 0,20 Euro dal 01.01.2011.

### Assistenza sanitaria

Dal 1° gennaio 2009 la gestione dell'assistenza sanitaria integrativa è stata trasferita al FASIE, con accordo sindacale nazionale. Alle prestazioni garantite agli associati, si è aggiunta una ulteriore copertura relativa al caso morte, con conseguente incremento del premio annuo. Il contributo aziendale per ogni iscritto passa pertanto da € 185,00 a € 192,00.

### Piano mutualistico volontario di solidarietà

L'azienda dichiara la propria disponibilità, in via eccezionale, ad accogliere le richieste di adesione al Fondo del personale del Sito Nord che era in forza alla data del 31.05.2005 e che perverranno entro il 31/12/2009. Il personale che non aderirà entro tale data non potrà più aderirvi.

### Mensa aziendale

L'azienda impegna il gestore unico delle mense dei siti nord e sud alla fornitura di pasti caldi e freddi improntati alle condizioni di massima igiene, con l'utilizzo delle materie prime e nel rispetto delle grammature stabilite nel capitolato di appalto.

A tal fine favorirà anche la agibilità dei rappresentanti dei lavoratori per controlli spot nelle mense suddette.

L'azienda dichiara la propria disponibilità alla revisione della composizione dei sacchetti freddi del personale turnista e giornaliero, mantenendone inalterato il valore. A tal fine, le Parti si incontreranno a breve per analizzare nuove proposte e ricercare la soluzione più adeguata al problema.

### 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.

## Organizzazione del lavoro

In uno scenario di riferimento in continua evoluzione, esposto a sempre maggiore competitività, e considerato che la Raffineria ISAB ha completato il proprio piano degli investimenti per l'integrazione dei siti Nord e Sud, le Parti condividono di adottare sistemi organizzativi più rispondenti alle mutate caratteristiche "culturali" della popolazione aziendale e al suo abbassamento dell'età anagrafica media.

L'Azienda ritiene il modello definito "Lean Organization", presentato in precedenti incontri alle OO.SS. e adottato in altre realtà del settore, rispondente alle finalità suddette.

La nuova organizzazione è caratterizzata da maggiore integrazione interfunzionale nella quale è conducente la "logica di processo". In tale ottica si procederà a rimodulare le responsabilità dei ruoli operativi e sviluppare ulteriormente il lavoro di gruppo (teamworking) in merito alle problematiche connesse all'operatività degli impianti. La gestione dei processi suddetti garantirà tempistiche soluzioni a problemi di:

- o Sicurezza / Ambiente;
- o Processo / Produzione;
- o Manutenzione / Affidabilità Impianti.

Al fine di implementare e rendere effettiva la nuova modalità operativa, le Parti convengono di avviare un articolato piano formativo di tipo comportamentale e tecnico on the job per i ruoli interessati (processo - capi turno, consollisti, operatori -, manutenzione, tecnologia, ispezioni e collaudi), la cui prima fase (comportamentale), comune a tutti i ruoli, dovrà completarsi presumibilmente entro la fine dell'anno in corso.

La formazione tecnica di cui sopra avrà i requisiti di polivalenza e polifunzionalità per il personale interessato.

L'azienda dichiara che il progetto organizzativo (Allegato 3) si completerà entro il 2012 e sarà oggetto di confronti specifici tra le Parti, a partire dal mese di settembre p.v., in merito alla razionalizzazione delle attività e ai conseguenti sviluppi professionali. Le parti concordano che la nuova organizzazione del lavoro sarà implementata progressivamente con il completamento dei percorsi formativi riguardanti il personale interessato.

Resta confermato che l'obiettivo organizzativo già dettagliato per l'anno 2009 è da realizzarsi entro dicembre p.v..

Le parti dichiarano che il personale che si renderà disponibile nel divenire del progetto suddetto avrà accesso al pensionamento direttamente o attraverso l'utilizzo di ammortizzatori sociali; i termini e le condizioni dei suddetti esodi saranno definiti con specifico accordo sindacale. Le ulteriori necessità di movimentazione interna saranno gestite tenuto conto delle caratteristiche personali e delle skill degli interessati.

Considerata, infine, l'importanza e la portata del cambiamento organizzativo, le parti si impegnano ad agevolare i percorsi formativi comportamentali e tecnici di cui sopra, anche facendo ricorso a prestazioni di lavoro straordinario (che non alimenterà il Conto Ore Individuale). A tale scopo, la Società procederà all'assunzione di n. 25 operatori di impianto. Resta inteso che il personale suddetto sarà riassorbito nel fisiologico turnover determinato dallo sviluppo del progetto "Lean Organization", in quanto in soprannumero rispetto all'organico ufficiale.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like Alessio, Giuseppe, and others.]*

## Allegato 1 – Definizione e calcolo dei parametri del Premio di Produttività Aziendale

### **Infortuni**

Il parametro consiste nel numero di infortuni previsto a budget per ogni anno di riferimento. Per l'anno 2009 l'obiettivo è di 3 infortuni. Il peso del parametro si raddoppia a zero infortuni e si azzerava per un numero di infortuni superiore a 5, secondo il seguente schema:

0	=	2
1	=	1,66
2	=	1,33
<b>3</b>	<b>=</b>	<b>1</b>
4	=	0,66
5	=	0,33
6	=	0

Nell'anno in corso, tenuto conto che alla data di stipula del presente accordo si sono già verificati 3 infortuni, l'Azienda riconoscerà un valore pari 1,15 qualora il risultato a fine anno si confermasse quello attuale. Diversamente troverà applicazione la scala suesposta (ad esempio 4 infortuni = 0,66)

Il valore a consuntivo moltiplicato per il peso percentuale del parametro stesso determinerà il risultato del parametro ai fini dell'Indice di Produttività Aziendale.

### **Consumi – Indice Energetico (EII)**

Il parametro consiste nella previsione a budget della quantità di energia (termica ed elettrica) necessaria al corretto e ottimale utilizzo degli impianti, riferita al budget di produzione, rapportata a consolidati standard di settore secondo la metodologia Solomon.

Per l'anno in corso l'indice obiettivo è 94. Il peso del parametro si raddoppia se l'indice a consuntivo risulterà pari o inferiore a 92 e si azzerava se il risultato sarà pari o superiore a 97, secondo una progressione aritmetica lineare (1), il cui calcolo viene dettagliato in calce al presente allegato.

Il valore a consuntivo moltiplicato per il peso percentuale del parametro stesso determinerà il risultato del parametro ai fini dell'Indice di Produttività Aziendale.

### **Utilizzo Impianti - Fattore di Servizio**

Il parametro consiste nella disponibilità operativa degli impianti di processo prevista a budget. L'indice si ottiene dal calcolo tra disponibilità teorica (365 gg) meno i giorni di fermata per manutenzione programmata e i giorni di fermata non prevista (calcolati su base statistica), rapportato ai giorni dell'anno meno i giorni di fermata programmata. Ogni impianto contribuisce all'indice di Raffineria secondo il proprio fattore di confrontabilità EDC (Equivalent Distillation Capacity – metodologia Solomon), che tiene conto della dimensione e della complessità di ogni singola unità di produzione.

Per l'anno in corso l'indice obiettivo è 97,3. Il peso del parametro si raddoppia se l'indice a consuntivo risulterà pari o superiore a 98,3 e si azzerava se il risultato sarà pari o inferiore a 95,3 secondo una progressione aritmetica lineare (1), il cui calcolo viene dettagliato in calce al presente allegato.

Non entrano nel computo eventuali diminuzioni di carica dovute a scioperi.

Il valore a consuntivo moltiplicato per il peso percentuale del parametro stesso determinerà il risultato del parametro ai fini dell'Indice di Produttività Aziendale.

### **Costi Fissi**

Il parametro si riferisce alla previsione di tutti i costi fissi per la gestione della Raffineria fatta per ogni anno. Si intendono per costi fissi quelli non direttamente legati alla produzione (costi variabili). A titolo esemplificativo e non esaustivo, ne fanno parte i costi di manutenzione (prestazioni e materiali), i costi di gestione e smaltimento rifiuti, le polizze assicurative, le consulenze e le prestazioni da terzi, l'acquisto di utilities (quota fissa), etc. In via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente accordo, si conviene che in tali costi non sia incluso il costo del lavoro ordinario. Per il 2009, considerato che il presente accordo interviene ad anno inoltrato, le Parti convengono di escludere, altresì, il costo del lavoro straordinario. La dinamica

del parametro deve tenere conto della concreta realizzazione delle attività previste per ogni voce di spesa. Il budget per il 2009 è di 194,5 mln€. Il peso del parametro si raddoppia per costi pari o inferiori a 184,9 mln€ e si azzerà per costi pari o superiori a 204,1 mln€, secondo una progressione aritmetica lineare (1), il cui calcolo viene dettagliato in calce al presente allegato.

Il valore a consuntivo moltiplicato per il peso percentuale del parametro stesso determinerà il risultato del parametro ai fini dell'Indice di Produttività Aziendale.

### **(1) Calcolo per progressione aritmetica lineare**

Nel caso di performance positiva si rapporta la differenza tra risultato effettivo e risultato obiettivo alla differenza tra risultato max e risultato obiettivo; al risultato così ottenuto si somma 1.

Nel caso di performance negativa si rapporta la differenza tra risultato obiettivo e risultato effettivo alla differenza tra risultato obiettivo e risultato min; al risultato così ottenuto si sottrae 1.

L'indice ottenuto rappresenta il fattore di moltiplicazione dei singoli parametri.

Esempio:

Fattore di Servizio a consuntivo = 97,75 (performance positiva)

$$97,75 - 97,30 = 0,45$$

$$98,30 - 97,30 = 1,00$$

$$0,45 / 1,00 = 0,45$$

$$1,00 + 0,45 = 1,45$$

$$30 \times 1,45 = 43,5 \text{ (risultato del parametro)}$$

Fattore di Servizio a consuntivo = 96,40 (performance negativa)

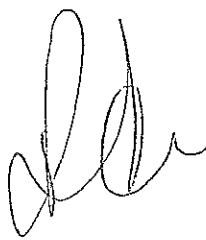

$$97,30 - 96,40 = 0,90$$

$$97,30 - 95,30 = 2,00$$

$$0,90 / 2,00 = 0,45$$

$$1,00 - 0,45 = 0,55$$

$$30 \times 0,55 = 16,5 \text{ (risultato del parametro)}$$






## Allegato 2 – Indice di Produttività Aziendale

### **Definizione e Calcolo**

L'Indice di Produttività Aziendale (IPA) misura la performance aziendale in relazione ai quattro parametri che compongono il Premio di Produttività Aziendale. Si ottiene sommando aritmeticamente il valore di ogni singolo parametro, calcolato secondo quanto esposto in Allegato 1.

L'indice determina la corrispondente percentuale di Premio di Produttività Aziendale da erogarsi. Considerato il range di variabilità del PPA, per quanto ovvio, nel caso di performance positiva a valori dell'IPA uguali o superiori a 135 si erogherà un PPA pari al 135% del valore di riferimento; allo stesso modo per valori dell'IPA uguali o inferiori a 65 si erogherà un PPA pari al 65% del valore di riferimento



**Allegato 3 – Azioni organizzative 2009 - 2012**

Area	Posizioni
<b>2009</b>	
UNIFICAZIONE CT BLENDING NORD	4
LABORATORIO	4
ANALISTA TAS	4
TURBINISTA CTE	5
<b>SUB TOTALE</b>	<b>17</b>
<b>2010</b>	
<b>SUB TOTALE</b>	<b>20</b>
<b>2011</b>	
<b>SUB TOTALE</b>	<b>16</b>
<b>2012</b>	
<b>SUB TOTALE</b>	<b>62</b>
<b>TOTALE</b>	<b>115</b>

*N.B. Non è considerato il bilanciamento delle riserve  $K=0,71$*

