

VERBALE D'ACCORDO

In data 18 Giugno 2008, dopo una serie d'incontri ed approfondimenti, si sono riunite la Direzione della Raffineria di Milazzo S.C.p.A. e la RSU ed hanno definito quanto di seguito riportato.

A) SALARIO DI PARTECIPAZIONE

Le parti, alla luce di quanto previsto nella parte generale del CCNL relativa alla contrattazione aziendale, hanno ribadito che il Salario di Partecipazione è basato su obiettivi e risultati e quindi variabile in funzione di essi.

La RSU ha chiesto che attraverso la negoziazione di secondo livello venga posto in essere un recupero della competitività salariale.

Le parti hanno inteso realizzare una armonizzazione delle principali disposizioni esistenti a livello aziendale in materia di Salario di Partecipazione, disposizioni che si intendono, pertanto, superate dalle norme di seguito convenute.

Strumento di Calcolo

Le parti, pur ribadendo la validità tecnica dello strumento utilizzato nell'ultimo triennio 2005-2007, hanno concordato che il Salario di Partecipazione del triennio 2008-2010 sarà calcolato sulla base del seguente nuovo strumento.

Prorogato per 2011 e 2012 con valori base uguali a quelli del 2010

Parametri Tecnici

I cinque **Elementi** alla base dei **Parametri Tecnici** sono i seguenti:

- Elemento 1 = *Utilizzo degli Impianti*
- Elemento 2 = *Riduzione Costi Fissi*
- Elemento 3 = *Affidabilità Impianti*
- Elemento 4 = *Addestramento Sicurezza/Antincendio*
- Elemento 5 = *Assenteismo*

Parametri di Performance

I tre **Elementi** alla base del **Parametro di Performance** sono i seguenti:

- Elemento A = *Confronto del Δ Performance vs il Budget*
- Elemento B = *Confronto dello Scenario Prezzi vs lo Scenario a Budget*
- Elemento C = *Valore Assoluto del Gross Margin*

Metodo di Calcolo

Per il calcolo del Valore finale del Salario di Partecipazione (**S**) si procede secondo i seguenti passaggi.

- 1) Viene innanzitutto calcolato il risultato dell'anno di riferimento sulla base dei **Parametri Tecnici**

2) Tale risultato (P) rappresenterà la percentuale di un valore base concordato per i vari anni (V). Da ciò consegue che il valore del Salario legato ai parametri tecnici (R) si ottiene dalla seguente formula: $R = V * P\%$.

3) Al valore così ottenuto viene applicato il fattore moltiplicatore (K) calcolato sulla base dei **Parametri di Performance**

Pertanto il Valore finale del Salario di Partecipazione (S) si ottiene dalla seguente formula: $S = R * K$.

Elemento 1 – Utilizzo degli impianti

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra le capacità realizzate a consuntivo dagli impianti della raffineria con quanto previsto dall' FPGL (Final Planning Guidelines), "pesando" i rapporti con un fattore di importanza (F.I.) attribuito a ciascun impianto (media pesata)

Definizioni

Impianti: si riferisce alle unità di processo presenti in raffineria escludendo gli impianti ancillari, le Centrali, i pontili ed il parco serbatoi ed alcuni degli impianti a minor impatto economico quali Merox e Deisopentanizzatrice.

Fattori di Importanza: la rilevanza di un impianto sulla economia di una raffineria si basa fondamentalmente sui costi associati alla conduzione dell'impianto quali: personale, manutenzione, energia da utilizzare (combustibili, energia elettrica, vapore).

La metodologia Solomon definisce dei fattori di complessità per ogni impianto che tengono in considerazione questi elementi. Il prodotto tra il fattore di complessità e la capacità dell'impianto (espressa in barili al giorno) rappresenta in termini Solomon l'EDC (capacità equivalente di distillazione) mentre nei nostri calcoli rappresenta l'F.I. (fattore di importanza).

Negli anni di riferimento verrà utilizzato l'ultimo indice Solomon disponibile per gli impianti considerati.

Capacità: le capacità riportate sono quelle di consuntivo e/o di FPGL realizzate nell'anno ma per semplicità riportate dividendole per i giorni dell'anno (365)

Calcolo

$$A = \Sigma F.I.$$

$$B = \Sigma [F.I. \times \text{Ton (CONSUNTIVO)}] / A$$

$$C = \Sigma [F.I. \times \text{Ton (FPGL)}] / A$$

$$\text{Variazione \%} = [B - C] / C$$

La Variazione percentuale così calcolata va confrontata con i seguenti intervalli variazione, a cui corrispondono i **coefficienti** che contribuiscono a determinare il risultato P dei Parametri Tecnici.

Valori del parametro

In funzione di quanto detto i valori ammessi dal parametro sono:

Valore Base: 40
Valore Minimo: 34
Valore Massimo: 46

Pertanto lo strumento fa corrispondere al raggiungimento del target di FPGL il valore base di 40, un "premio extra budget" fino a 6 punti nel caso di superamento del target prefissato ed una possibile decurtazione fino a 6 punti in caso di mancato raggiungimento del target.

Tali valori (pari al +/- 15% del valore base) sono calcolati, in base al valore della variazione percentuale, come segue:

< -3,0	=	0,85
-3,0 <> -2,0	=	0,90
-2,0 <> -1,0	=	0,95
-1,0 <> +1,0	=	1,00
+1,0 <> +2,0	=	1,05
+2,0 <> +3,0	=	1,10
> +3,0	=	1,15

Elemento 2 – Riduzione costi fissi

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra i Costi Fissi di Consuntivo con il Budget.

Definizioni

Costi Fissi: rientrano nella categoria dei costi fissi tutti quei costi sostenuti dalla raffineria nel corso dell'anno che non risentono del livello di lavorazione di greggio, tra i quali quelli di maggior peso sono i costi di manutenzione e di personale.

Calcolo

A : Σ Costi Fissi di Consuntivo

B : Σ Costi Fissi di Budget

Valore del Rapporto = B / A

Il valore del rapporto potrà essere negativo o positivo e, in questo secondo caso, compreso fra 1,00 e 1,04.

Valori del parametro

In funzione di quanto detto i valori ammessi dal parametro sono :

Valore Base: 20
Valore Minimo: 0
Valore Massimo: 22

L'interpolazione fra il valore base ed il valore massimo, per valori del rapporto superiori a 1,020, è convenzionalmente definita pari a 1 punto, con il conseguente valore pari a 21.

Elemento 3 – Affidabilità impianti

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra i Fattori di Affidabilità (R.F.) realizzati a consuntivo dagli impianti della raffineria con quanto previsto a budget "pesando" i rapporti con il fattore di importanza (F.I.) attribuito a ciascun impianto (media pesata), già utilizzato per l'Elemento 1.

Definizioni

Impianti: si riferisce alle unità di processo presenti in raffineria escludendo gli impianti ancillari, le Centrali, i pontili ed il parco serbatoi ed alcuni degli impianti a minor impatto economico quali Merox e Deisopentanizzatrice.

Fattori di Importanza: la rilevanza di un impianto sulla economia di una raffineria si basa fondamentalmente sui costi associati alla conduzione dell'impianto quali: personale, manutenzione, energia da utilizzare (combustibili, energia elettrica, vapore).

La metodologia Solomon definisce dei fattori di complessità per ogni impianto che tengono in considerazione questi elementi. Il prodotto tra il fattore di complessità e la capacità dell'impianto (espressa in barili al giorno) rappresenta in termini Solomon l'EDC (capacità equivalente di distillazione) mentre nei nostri calcoli rappresenta l'F.I. (fattore di importanza).

Negli anni di riferimento verrà utilizzato l'ultimo indice Solomon disponibile per gli impianti considerati.

Fattori di Affidabilità: Il fattore di affidabilità di un impianto si calcola come rapporto tra le ore di disponibilità dell'impianto e le ore del periodo di riferimento. Il periodo di riferimento deve essere considerato al netto delle ore di fermo impianto per attività di manutenzione programmata, di fermata per programmazione della produzione e delle ore in cui l'impianto non è stato disponibile per cause di tipo esterno (black out elettrici etc). Il budget definisce per ogni impianto dei fattori operativi (O.F.) espressi in percentuale calcolati sulla base dei dati storici della manutenzione.

Esempio:

L'impianto XYZ ha un fattore operativo di 95 % a budget che si traduce in un target annuale di
 $365 \text{ gg} \times 24 \times 0,95 = 8322 \text{ ore di funzionamento nell'anno}$
nel caso di fermata programmata di 15 gg si calcolano le ore previste a budget:
 $(365 \text{ gg} \times 24 \times 0,95) - (15 \text{ gg} \times 24) = 7962 \text{ ore di funzionamento nell'anno}$
e pertanto il suo R.F di budget è:

$$R.F. \text{ BDG} = (7962)/8760 = 91 \%$$

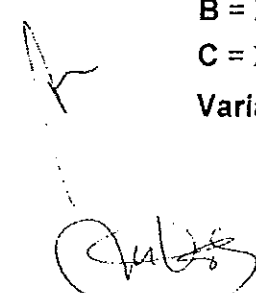
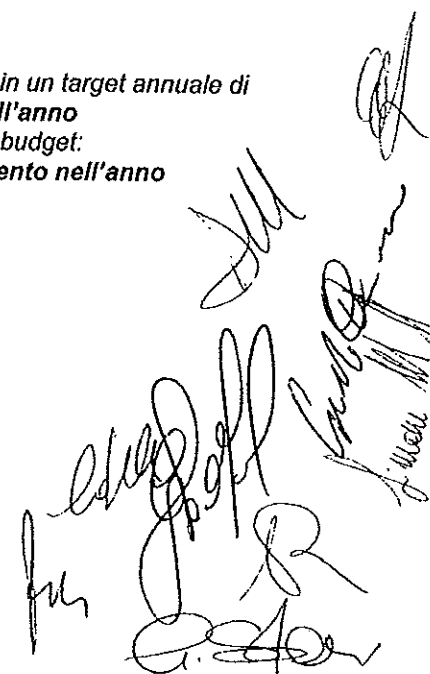
Calcolo

$$A = \sum F.I.$$

$$B = \sum [F.I. \times R.F. (\text{CONSUNTIVO})] / A$$

$$C = \sum [F.I. \times R.F. (\text{BUDGET})] / A$$

$$\text{Variazione \%} = [B - C] / C$$



La Variazione percentuale così calcolata va confrontata con i seguenti intervalli variazione, a cui corrispondono i **coefficienti** che contribuiscono a determinare il risultato **P** dei Parametri Tecnici.

Valori del parametro

In funzione di quanto detto i valori ammessi dal parametro sono:

Valore Base: 32,0

Valore Minimo: 27,2

Valore Massimo: 36,8

Pertanto lo strumento fa corrispondere al raggiungimento del target di BUDGET il valore base di 32, un "premio extra budget" fino a 4,8 punti nel caso di superamento del target prefissato ed una possibile decurtazione fino a 4,8 punti in caso di mancato raggiungimento del target.

Tali valori (pari al +/- 15% del valore base) sono calcolati, in base al valore della variazione percentuale, come segue:

< -2,0	=	0,85
-2,0 <> -1,0	=	0,90
-1,0 <> -0,5	=	0,95
-0,5 <> +0,5	=	1,00
+0,5 <> +1,0	=	1,05
+1,0 <> +2,0	=	1,10
> +2,0	=	1,15

Elemento 4 – Addestramento Sicurezza/Antincendio

Il calcolo del parametro si basa sul numero di partecipazioni ai corsi di addestramento di sicurezza/antincendio consuntivato nell'anno rispetto al numero di quelli previsti.

Definizioni

Corsi di Addestramento Sicurezza/Antincendio: si tratta dei corsi teorico-pratici (campo prove + aula) organizzati periodicamente e continuativamente nel corso dell'anno a cura di SPP/ANP con il supporto di PERS/RELFORM; i contenuti, gli orari e la periodicità saranno personalizzati rispetto al tipo di personale interessato, con l'obiettivo di permettere al maggior numero possibile di persone di frequentare secondo il calendario previsto.

Calcolo

A : numero partecipazioni previste

B : numero partecipazioni realizzate

Valore % = B * 100 / A

Nel calcolo delle partecipazioni rispetto a quelle previste si dovrà tenere conto di eventuali assenze di lungo periodo e di eventuali situazioni particolari, che dovranno essere neutralizzate.

Valori del parametro

In funzione di quanto detto i valori ammessi dal parametro sono:

Valore Minimo: 0
Valore Massimo: 5 punti

Tali valori sono calcolati, in base al valore della percentuale, come segue:

< 50 %	= 0
50 % <> 60%	= 1 punto
60 % <> 70%	= 2 punti
70 % <> 80%	= 3 punti
80 % <> 85%	= 4 punti
> 85 %	= 5 punti

In considerazione del fatto che si tratta di parametro totalmente nuovo, che questo primo anno di applicazione è un anno di fermata generale di turnaround e che la definizione del nuovo meccanismo di calcolo sta avvenendo a metà dell'anno, per il calcolo dei risultati 2008 verranno poste in essere azioni correttive finalizzate a contestualizzare e valorizzare i risultati effettivamente raggiunti.

Bonus

Al raggiungimento di percentuali importanti e qualificanti, ai punti collegati con il meccanismo sopra esposto si aggiungeranno 5 punti extra.

In considerazione della necessità di introdurre gradualmente il nuovo meccanismo, le percentuali per far "scattare" il bonus sono definite come segue:

2008 : 90% 2009 : 95% 2010 : 100%

Elemento 5 – Assenteismo

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra l'incidenza in percentuale dell'assenteismo nell'anno con quello realizzato nel biennio precedente.

Definizioni

Assenteismo: I casi di assenza per malattia aventi durata inferiore a 15 giorni consecutivi.

Calcolo

A : Assenteismo per malattia dell'anno

B : Media Assenteismo per malattia del biennio precedente

Valore del Rapporto = A / B

Il valore ottenuto interviene nella linearizzazione del parametro tra 1,00-0,90.

Valori del parametro

In funzione di quanto detto i valori ammessi dal parametro sono :

Valore Base: 0
Valore Massimo: 3 punti

Elemento A – Confronto della Performance con il Budget

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra il Gross Refinery Margin (GRM) di consuntivo verso il Budget, utilizzando lo scenario dei prezzi (materie prime e prodotti) effettivamente consuntivato nell'anno.

Definizioni

Gross Refinery Margin: Il GRM si calcola valorizzando la produzione annuale della raffineria (gpl, nafta, benzina, jet, gasolio, olio combustibile, intermedi) e sottraendo ad esso il costo delle materia prime (greggi, semilavorati). Le spese operative fisse e variabili non sono comprese nel calcolo essendo il GRM un margine operativo lordo.

Scenario Prezzi: I prezzi da applicare nel calcolo vengono inviati mensilmente e sono gli stessi utilizzati dai Processori ENI e Kupit per valorizzare singolarmente il loro margine operativo lordo.

Calcolo e Valori

GRM CONS.: $[\sum \$/\text{ton} \times \text{PRODOTTI} - \sum \$/\text{ton} \times \text{MATERIE PRIME}] \text{ CONSUNTIVO}$

GRM BDG : $[\sum \$/\text{ton} \times \text{PRODOTTI} - \sum \$/\text{ton} \times \text{MATERIE PRIME}] \text{ BUDGET}$

$\Delta \text{ GRM: GRM CONS.} - \text{GRM BDG}$

Variazione % = $\Delta \text{ GRM} / \text{GRM BDG}$

La Variazione % così calcolata va confrontata con i seguenti intervalli, a cui corrisponde il primo coefficiente additivo per il calcolo del parametro finale di performance.

< -5,0	=	0,925
-5,0 <> -3,0	=	0,950
-3,0 <> -1,0	=	0,975
-1,0 <> +1,0	=	1,000
+1,0 <> +3,0	=	1,025
+3,0 <> +5,0	=	1,050
> +5,0	=	1,075

Elemento B – Confronto dello Scenario Prezzi vs lo Scenario a Budget

Il calcolo del parametro si basa sul confronto tra l'indicatore Brent di consuntivo verso il Budget, considerando i due scenari prezzi.

Definizioni

Indicatore Brent: L'indicatore Brent è un indice della convenienza alla lavorazione di greggio in funzione della variazione dei prezzi nel periodo in cui viene applicato. Il suo calcolo si basa su una formula che considera il GRM realizzabile da una raffineria che lavori solo il greggio Brent con un ciclo a cracking e produca solo tre prodotti: benzina, gasolio e fuel oil btz. Tale formula ha un riconoscimento internazionale ed è pertanto un elemento esterno che prescinde dal reale andamento delle performance di raffineria (elemento esogeno). La sua unità di misura è il \$/barile. Il valore di 7,55, utilizzato nella formula di calcolo, è il fattore di conversione da tonnellate a barili del Brent.

Calcolo e Valori

Ind.Brent CONSUNTIVO:

$[0,31 \times \$/\text{ton Benzina} + 0,48 \$/\text{ton Gasolio} + 0,145 \$/\text{ton O.C.} - 1 \times \$/\text{ton Brent}] / 7,55$

Ind.Brent BUDGET:

$[0,31 \times \$/\text{ton Benzina} + 0,48 \$/\text{ton Gasolio} + 0,145 \$/\text{ton O.C.} - 1 \times \$/\text{ton Brent}] / 7,55$

Valore del Rapporto = Ind.Brent CONSUNTIVO / Ind.Brent BUDGET

Il valore del rapporto così calcolato va confrontato con i seguenti intervalli, a cui corrisponde il secondo coefficiente additivo per il calcolo del parametro finale di performance.

< 1	= -0,025
1 <> 2	= +0,025
2 <> 3	= +0,050
> 3	= +0,075

Elemento C – Valore Assoluto del Gross Margin

Il calcolo del parametro si basa sul valore assoluto del Gross Refinery Margin già utilizzato per il calcolo dell'Elemento A..

Definizioni

Gross Refinery Margin: Il GRM si calcola valorizzando la produzione annuale della raffineria (gpl, nafta, benzina, jet, gasolio, olio combustibile, intermedi) e sottraendo ad esso il costo delle materia prime (greggi, semilavorati). Le spese operative fisse e variabili non sono comprese nel calcolo essendo il GRM un margine operativo lordo.

Calcolo e Valori

Il valore assoluto del GRM si confronta con i seguenti intervalli, a cui corrisponde il terzo coefficiente additivo per il calcolo del parametro finale di performance.

< 120	= 0,000
120 <> 170	= 0,150
170 <> 220	= 0,175
220 <> 270	= 0,200
270 <> 320	= 0,225
320 <> 370	= 0,250
370 <> 420	= 0,275
420 <> 470	= 0,300
470 <> 520	= 0,325
520 <> 570	= 0,350
570 <> 620	= 0,375
620 <> 670	= 0,400
670 <> 720	= 0,425
720 <> 770	= 0,450
770 <> 820	= 0,475
> 820	= 0,500

Valori minimi e massimi ammessi dallo strumento

Sulla base di quanto sopra i valori minimo e massimo ammessi per i Parametri Tecnici (P) e per i Parametri di Performance (K) sono i seguenti:

P minimo = 61,2	K minimo = 0,900
P massimo = 117,8	K massimo = 1,650

In base a ciò i valori minimo e massimo del moltiplicatore da applicare al Valore Base (V) per determinare il Salario di Partecipazione (S) sono i seguenti:

VAL. MINIMO	= 0,551
VAL. MASSIMO	= 1,944

Valori Base da utilizzare per il calcolo del Salario di Partecipazione

I Valori Base (V) concordati per gli anni 2008-2009-2010 da utilizzare per il calcolo dei relativi Salari di Partecipazione sono i seguenti:

<u>Categoria</u>	<u>per 2008</u>	<u>per 2009</u>	<u>per 2010</u>
1	€ 2.391,90	€ 2.492,35	€ 2.599,53
2	€ 2.248,38	€ 2.342,82	€ 2.443,56
3	€ 1.913,52	€ 1.993,89	€ 2.079,63
4	€ 1.530,81	€ 1.595,11	€ 1.663,69
5	€ 1.291,62	€ 1.345,87	€ 1.403,74
6	€ 956,75	€ 996,94	€ 1.039,80

Norme di applicazione

Criteria generali

Il Salario di Partecipazione viene erogato, con le competenze del mese di Aprile di ciascun anno, al personale in servizio al 1° Gennaio dell'anno di corresponsione in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa, nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o il contratto prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

Al personale neo-assunto il Salario viene erogato, con le medesime modalità proporzionali suddette, fatto salvo un periodo (franchigia) di non erogazione, convenzionalmente pari al periodo di prova regolamentato e previsto dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso l'ammontare dell'importo erogato non fa parte della base imponibile ai fini del calcolo della retribuzione ed in particolare del TFR.

Le parti hanno convenuto altresì, ad ogni effetto di legge, che il Salario di Partecipazione, così come è stato definito, ha carattere di variabilità in funzione della produttività e redditività aziendale.

Per tutto quanto non espressamente definito nel presente accordo, si intendono valide ed applicabili le regole adottate negli anni precedenti.

Lavoratori part-time

La misura del Salario di Partecipazione, per i dipendenti operanti a tempo parziale, è commisurata proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo anche conto di eventuali variazioni del regime orario nel corso dell'anno di competenza.

Passaggi di categoria di inquadramento

L'erogazione del Salario di Partecipazione deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° Gennaio dell'anno di erogazione.

Cessazioni

In conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro, a titolo di Salario di Partecipazione dell'anno in cui avviene la cessazione, verrà corrisposto in fase di liquidazione un importo pari ai corrispondenti dodicesimi del 100% (senza alcuna incidenza dei fattori moltiplicatori) del Valore Base come sopra individuato per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

Analisi periodiche

Le parti si incontreranno periodicamente, in sede di Commissione Tecnica Paritetica, per le opportune analisi congiunte dell'andamento dei vari indicatori.

B) TRASFERITA

Le parti nel ribadire la validità di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali vigenti in materia, nonché di quanto non espressamente modificato dal presente accordo, hanno concordato di apportare le seguenti variazioni agli importi dei massimali di spesa collegati con la procedura sulle trasferte del personale non dirigente:

Spese di vitto: Viene concordato l'innalzamento da Euro 31,00 a Euro 39,00 del limite nel caso di trasferta che preveda un singolo pasto.

Spese varie: Fermo restando il limite giornaliero di Euro 3,00 per le spese varie (caffè, minibar, etc.) se documentate, viene concordato che tale limite non si applica alla consumazione in albergo di acqua minerale se documentata nella ricevuta dell'hotel.

C) TRASPORTO DIPENDENTI

Le parti, nel ribadire l'opportunità di mantenere il servizio di trasporto dipendenti, hanno concordato di sviluppare uno studio congiunto per ottimizzare il servizio stesso, anche attraverso una modifica degli attuali percorsi per allargare l'utenza anche ad altri comuni limitrofi.

D) SALUTE – SICUREZZA – AMBIENTE

Progetto Salute

Le parti, nel ribadire l'importanza del ruolo sin qui rivestito, per la salute dei dipendenti della Società, dal Progetto Salute convengono sulla opportunità di svolgere una adeguata campagna di pubblicità ed incentivazione alla partecipazione, nonché di migliorare sempre più il coordinamento interno al fine di facilitare l'accesso ai servizi disponibili.

Primo Soccorso

Le parti hanno ribadito il comune interesse ed impegno affinché la organizzazione del servizio di primo soccorso, sia in termini di competenze/conoscenze del personale interno ed esterno utilizzato, sia in termini di adeguatezza ed efficienza delle strutture, raggiunga livelli di eccellenza.

Controlli sanitari

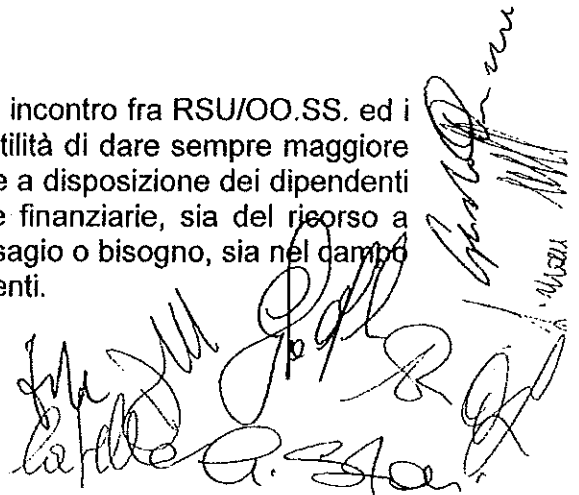
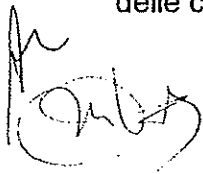
Le parti si sono reciprocamente impegnate, ciascuna per le proprie aree di responsabilità, a completare al più presto l'aggiornamento dei protocolli sanitari al fine di renderli sempre più aderenti ai reali rischi presenti nell'ambiente di lavoro per ciascun ruolo.

Ferma restando la partecipazione obbligatoria per tutti i lavoratori come previsto dalla legge, un ulteriore obiettivo comune è stata considerata anche la fase organizzativa delle visite in modo da renderle più agevoli soprattutto per il personale turnista.

E) INIZIATIVE SOCIALI

FASEN

Le parti, anche alla luce di quanto emerso nel recente incontro fra RSU/OO.SS. ed i vertici del FASEN, convengono sulla opportunità ed utilità di dare sempre maggiore evidenza e pubblicità alle iniziative che il FASEN mette a disposizione dei dipendenti iscritti sia sul fronte delle agevolazioni economiche e finanziarie, sia del ricorso a fondi di solidarietà collegati a particolari situazioni di disagio o bisogno, sia nel campo delle campagne di prevenzione sulla salute dei dipendenti.



Controlli ematologici

Le parti hanno concordato, al fine di contribuire affinché i dipendenti esercitino un sistematico controllo del proprio stato di salute al fine di una adeguata prevenzione sanitaria, di permettere a tutti i dipendenti, su base esclusivamente volontaria, di partecipare, anche ove non previsto dal protocollo sanitario legato al ruolo ricoperto, alle campagne periodiche di controlli ematologici, con la stessa frequenza prevista dai protocolli sanitari aziendali per il personale della Funzione MANINGE.

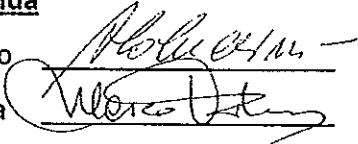
Permesso retribuito per nascita figli

Le parti hanno concordato che ai dipendenti maschi, in occasione della nascita dei propri figli, venga concesso un giorno di permesso retribuito in coincidenza con il giorno stesso della nascita o con quello immediatamente successivo in funzione dell'orario della nascita stessa rispetto all'orario di lavoro programmato.

Per l'Azienda

A.Coluccino

M.Testuzza



Per la RSU

G.Casella

F.Geido

F.Lanuzza

S.Mirabile

F.De Pasquale

G.S.La Macchia

D.Mostaccio

G.Sindoni

R.Amalfa

