

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## ACCORDO SINDACALE

Il giorno 1° aprile 2009, nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Premio di Produttività, si sono incontrati i Rappresentanti della Direzione del Personale della ExxonMobil Mediterranea s.r.l. e della Esso Italiana s.r.l., con le Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCEM-CGIL, della FEMCA-CISL e della UILCEM-UIL, le RSU/RSA e i componenti del Coordinamento Nazionale Ristretto del Gruppo ExxonMobil assistiti dagli esperti del Comitato Tecnico di Negoziazione, per sottoscrivere il presente accordo.

Le Parti intendono in particolare confermare, anche in considerazione della positiva esperienza maturata nel corso dell'ultimo periodo di vigenza del contratto, l'attuale impostazione degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, e della validità e completezza degli istituti in essi definiti, che si intendono pertanto contestualmente rinnovati, salvo quanto di seguito specificato, entrando a far parte integrante anche del presente accordo.

L'accordo siglato in data odierna ha validità per il quadriennio 2009 / 2012.

### Premio di Produttività

L'impostazione concettuale dell'attuale Premio di Produttività viene confermata, ribadendone l'importanza al fine di un completo e coerente coinvolgimento del personale nel raggiungimento di sempre più ambiziosi obiettivi di efficienza.

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

I parametri valutati a livello aziendale comprenderanno

- la conferma dell'attuale parametro di Redditività aziendale, calcolato con la metodologia già sperimentata, con peso del 20 % sul totale del premio
- l'armonizzazione di quanto già presente a livello di singolo Comparto, attraverso un parametro relativo alla Sicurezza con peso del 10 % sul totale del premio, che abbia come riferimento la Prevenzione degli infortuni e la Formazione del Personale.
- l'adozione, al fine di assicurare un collegamento trasversale dei risultati di ciascun comparto produttivo con i risultati di efficienza dell'Azienda nel suo complesso, di un parametro rappresentativo di tutti i maggiori comparti, più avanti definiti, con peso del 10 % sul totale del premio

Viene insediata una commissione paritetica che proporrà alla Delegazione Sindacale il parametro da adottare riferito alla sicurezza.

Al fine di evitare che eventuali situazioni pregresse possano andare a influire sul risultato 2009 e conseguentemente la discussione e identificazione degli indicatori più opportuni, la misurazione dei risultati relativamente all'anno in corso farà riferimento al solo periodo successivo alla determinazione del parametro stesso.

Il parametro di efficienza relativo all'Azienda nel suo complesso sarà costituito dalla media dei valori ottenuti nell'area relativa al comparto produttivo per la Raffineria di Augusta, il settore Commerciale, la Distribuzione, Vado Ligure.

I parametri di efficienza a livello di comparto produttivo avranno nel complesso un peso del 60 % sul totale del premio.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

La formula di calcolo avrà pertanto la seguente struttura

Valore Premio = K x ( 0,2 Parametro Redditività + 0,1 Parametro Sicurezza + 0,1 Parametro Comune Efficienza + 0,6 Parametro Efficienza di Comparto )

Rimangono confermati l'intervallo di variabilità del Premio di Produttività e Redditività (come da tabella allegata) nonché i frazionamenti di pagamento del Premio previsti dal precedente accordo (febbraio/agosto).

### Valore "teorico" di riferimento del Premio di Produttività ( "K" )

Il valore "teorico" di riferimento del Premio di Produttività ( "K" ) sarà , nel corso del quadriennio di validità dell'accordo, articolato come segue

Cat	K 2008	Aumento 2009	K 2009	Aumento 2010	K 2010	Aumento 2011	K 2011	Aumento 2012	K 2012
Prima	4351	1001	5352	214	5566	222	5788	174	5962
Seconda	4236	974	5210	209	5419	216	5635	170	5805
Terza	3587	825	4412	176	4588	184	4772	143	4915
Quarta	2938	676	3614	144	3758	151	3909	117	4026
Quinta	2290	527	2817	112	2929	118	3047	91	3138
Sesta	2175	500	2675	107	2782	112	2894	86	2980

Tenuto conto del valore del K concordato per il 2009, l'integrazione tra quanto erogato a Febbraio 2009, in virtù dell'accordo del 2/2/09, e quanto da erogarsi in base alla tabella di cui sopra, verrà corrisposta a Aprile 2009.

### Comparti Produttivi

L'impostazione complessiva della componente del Premio di Produttività relativa ai singoli comparti produttivi viene confermata. Le Parti si impegnano inoltre a proseguire i confronti già avviati all'inizio del 2009, a livello di comparto produttivo per identificare eventuali aggiornamenti da apportare alla struttura degli indicatori di produttività, resi necessari per assicurare un più puntuale, leggibile e facilmente comprensibile collegamento del premio stesso con la nuova realtà organizzativa dell'Azienda. Tale confronto dovrà realizzarsi in tempi il più possibile brevi, con l'obiettivo di concludersi non oltre il 30 giugno 2009.

Le Parti si danno reciprocamente atto della propria volontà di realizzare una struttura di misurazione della produttività ed efficienza che consenta il raggiungimento di sempre più ambiziosi obiettivi di efficienza e produttività. Qualora un accordo condiviso su questa materia non possa essere tempestivamente raggiunto, resta inteso che il valore della componente relativa al singolo comparto produttivo verrà valutato pari al 100 % e pesato nell'ambito della formula complessiva di calcolo del premio, convocando altresì immediatamente le Parti firmatarie del presente documento per esaminare approfonditamente le ragioni per le quali il raggiungimento di un accordo non è stato possibile.

Con riferimento alla frammentazione dei comparti in essere per il precedente periodo di vigenza dell'accordo, le Parti infine concordano di mantenere comparti separati per Raffineria di Augusta, Distribuzione, Aviazione, Vado Ligure, Sede Centrale. I Comparti Rete, Lubrificanti, Vendite Industria, Chimica, relativamente al Premio di Produttività, vengono consolidati in un unico comparto "Commerciale".

Le Parti, si incontreranno entro la fine del primo quadrimestre dell'anno di riferimento, per condividere gli obiettivi fissati dall'azienda e relativi ai parametri di produttività. Nel corso

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including large signatures at the top left and bottom, and smaller initials scattered around the text blocks.]*

*Amendamenti*

*ef*

dell'anno di riferimento saranno effettuati incontri di verifica quadrimestrale sull'andamento dei parametri e concordati eventuali interventi correttivi.

*Per*

Le Parti infine, si incontreranno entro il mese di giugno dell'anno di erogazione per definire gli importi consuntivi relativi all'anno di riferimento.

**Indennità Aziendali**

Le Parti, anche sulla base dell'esperienza maturata nella gestione delle attività operative, confermano l'attuale struttura e completezza delle indennità, convenendo di adeguare le stesse con un aumento del 10 % effettivo a partire dal 1 Gennaio 2009.

Il riconoscimento dell'aumento sopra definito delle indennità operative, e dei relativi arretrati a partire da Gennaio 2009 avverrà compatibilmente con le modifiche necessarie a livello sistemistico, prevedibilmente entro il mese di maggio 2009.

**Premio "Una Tantum"**

Viene riconosciuto a tutto il personale a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, in servizio alla data odierna, un premio "una tantum" di euro 600 lordi, che verrà corrisposto con il ruolo di maggio 2009.

Il personale potrà optare per il versamento diretto di tale importo al fondo pensione aziendale dandone formale comunicazione entro il 30 aprile 2009.

*NGM*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*L. Moro*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*