

IPOTESI DI ACCORDO

In data 12 novembre 2003 si sono incontrati presso la sede di Federacciai a Milano,

la ILVA S.p.A nelle persone dei signori: Pietro de Biasi, Italo Biagiotti, Salvatore Caltabiano;

le segreterie nazionali FIM,FIOM,UILM nelle persone dei signori: Giuseppe Lazzaro, Rosario Rappa, Mario Ghini;

le segreterie territoriali FIM,FIOM,UILM di Taranto nelle persone di Francesco Fiusco e Rocco Palombella

le segreterie territoriali FIM,FIOM,UILM di Genova nelle persone di Stefano Milone, Francesco Grondona, Armando Cipolla;

la segreteria territoriale FIOM di Cuneo sig. Alfio Arcidiacono

assistiti dalle RSU dell'ILVA S.p.A. sigg: Cosimo Panarelli, Pasquale Gigante, Moreno Vacchina, Rocco Genco, Salvatore Dicorato, Fernando Colopi, Armando Tiragallo, Franco Barbi, Bruno Motta, Alessandro Tribaudino, Antonio Talò, Vito Bilotta, Carlo Graffione, Marco Gianneschi

Premessa

L'Ilva ha vissuto negli ultimi anni una fase caratterizzata da forti e differenti criticità. Oltre ai ciclici problemi di mercato, legati all'indebolimento complessivo della congiuntura economica italiana ed internazionale a partire dal 2001, essa ha dovuto far fronte ad una vera e propria messa in discussione dei propri assetti produttivi, e così del ruolo stesso della siderurgia in Italia.

Questi problemi hanno raggiunto momenti di gravissima crisi allorché è stata messa in discussione, ed in definitiva bloccata, l'implementazione dell'accordo di programma per Cornigliano, siglato il 27.4.99 ed ad oggi ancora in fase di ridefinizione, e soprattutto a seguito delle ordinanze di chiusura di parte delle cokerie di Taranto, emesse dal sindaco nel 2001 e nel 2002; tali iniziative hanno comportato la definitiva chiusura delle batterie 3,4,5,6 con un grave sbilanciamento degli assetti produttivi ed organizzativi dello stabilimento, contribuendo pesantemente ad un generale deterioramento della performance produttiva e, conseguentemente, reddituale.

Queste situazioni hanno determinato la non percorribilità dei normali meccanismi di rinnovo del contratto integrativo, scaduto il 31.12.2000.

Nello scorso autunno, a fronte delle sollecitazioni sindacali, l'Azienda ha manifestato la disponibilità a negoziare un aggiornamento del detto accordo integrativo, parallelamente a segnali positivi in ordine ai problemi complessivi inerenti le citate vicende. Ed infatti, a Genova si è ripreso in termini costruttivi il filo dell'accordo di programma con l'obiettivo finale di una stabilizzazione degli assetti produttivi ed occupazionali dell'area cosiddetta "a freddo" del sito di Cornigliano. A Taranto, grazie all'accordo dell'8.1.03, si è individuato un percorso che dovrebbe garantire e realizzare le condizioni di quadro per lo sviluppo, sia in termini produttivi ed occupazionali, sia in termini di adeguamento tecnologico ed ambientale, dello stabilimento, riconfermandolo nella sua funzione di perno di tutta la produzione siderurgica nazionale. In quest'ottica l'Azienda ha elaborato un impegnativo piano industriale 2003-07; tale piano industriale che sarà illustrato in un incontro specifico alle Organizzazioni Sindacali, resta però al momento una ipotesi, poiché esso è chiaramente subordinato al superamento degli ostacoli che si frappongono alla attuazione dello stesso per un pieno utilizzo impiantistico dello stabilimento di Taranto, il percorso tracciato dall'accordo dell'8/1 u.s. è, in questo senso, solo all'inizio. Ed infatti, purtroppo, durante il protrarsi delle trattative per il presente accordo, nessun ulteriore progresso è stato realizzato in ordine ai temi cruciali di cui in questa premessa, contrariamente agli auspici ed alle attese che le parti avevano all'inizio del presente percorso negoziale.

In questa cornice, e tenendo presente il permanere obiettivo dei dati di incertezza indicati, le parti hanno sottoscritto il presente accordo.

tutto ciò premesso

le parti riconoscendo la necessità di improntare sempre più le relazioni industriali al rispetto delle reciproche posizioni, ed alla condivisione di criteri di gestione che possano valorizzare la centralità della persona

convengono

quanto appresso specificato in ordine agli argomenti già oggetto, in incontri specifici, di discussioni ed approfondimenti.

Investimenti, occupazione e relazioni industriali

Nel corso degli incontri l'Azienda ha fornito i dati inerenti gli investimenti, la produzione, gli organici (All 1) e gli assetti produttivi, in coerenza con quanto in premessa. Le parti convengono sulla necessità, al fine di valorizzare le relazioni industriali e fluidificare i rapporti e favorire la crescita in tutti di una matura consapevolezza del proprio ruolo e della realtà aziendale, per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni nella ricerca di ottimali assetti industriali e produttivi, di intensificare il flusso di informazioni. Le parti ritenendo che l'informazione sia un fattore essenziale per la condivisione degli obiettivi gestionali e produttivi, concordano che periodicamente, con cadenza semestrale a livello nazionale e trimestrale a livello aziendale, si darà luogo ad incontri, nei quali saranno illustrati gli avanzamenti dei piani di investimento. L'azienda, salvo i problemi di cui in premessa, prevede un impegno non inferiore agli anni precedenti e, comunque tale da garantire la sostenibilità degli attuali organici e della forza lavoro ad oggi occupata.

Ambiente e sicurezza

Relativamente a sicurezza ed ambiente di lavoro, confermando la linea di priorità assegnata all'argomento già in sede di Comitato Aziendale Europeo alla sicurezza, si procederà ad estendere ai siti di Taranto, Novi e Racconigi, quanto già avviato in tema di sicurezza presso lo stabilimento di Genova.

L'accordo di costituzione per Cornigliano,, viene definito come modello di riferimento per la realizzazione negli altri siti: tale comitato sarà composto dal Direttore dello Stabilimento, dal Responsabile del Personale, dal Responsabile SIL, dal Medico di Fabbrica, da n° 3 RLS e da un RSU a rotazione (4+2 Taranto, 3+1 Novi, 2+1 Racconigi). Il Comitato si riunirà sotto la presidenza del Direttore, previa predisposizione dell'ODG a cura del responsabile SIL, almeno una volta a trimestre e analizzerà l'andamento infortunistico in generale, gli infortuni più significativi e con il coinvolgimento del responsabile di area, approfondirà la situazione della sicurezza sul lavoro nei singoli reparti sulla base di relazioni che di volta in volta verranno predisposte dai singoli responsabili. Il comitato potrà indicare misure necessarie per il raggiungimento degli obiettivi in premessa. Il comitato inoltre, nell'ambito di una incisiva azione di profilassi, studierà sistemi di monitoraggio e di eliminazione di condizioni obiettivamente pericolose (ed. quasi infortunio) anche sulla base di segnalazioni ad hoc ad onere dei reparti. Tali indicazioni ed ogni osservazione in corso di riunione saranno formalizzate per iscritto, in apposito verbale a cura del responsabile SIL. Le

ore di partecipazione al detto Comitato non saranno sottratte al monte ore RSU, RLS attualmente esistenti.

Contratti di Formazione Lavoro

Riconosciuta dalle parti la strategicità del consolidamento della forza lavoro e della formazione del personale nel processo lavorativo, si conviene sull'opportunità di mettere in atto tutti gli strumenti gestionali che si ritiene possano permettere di rendere più trasparenti i meccanismi di valutazione dei risultati lavorativi e formativi dei CFL, tenendo presente ed apprezzando l'attuale, ~~attuale~~, percentuale di riconferma pari all' 85,3 % nel 2001 ed al 90,9 % nel 2002.

A tal fine saranno costituite a livello di stabilimento commissioni che avranno il compito di monitorare periodicamente con cadenza non superiore al semestre, l'andamento dei processi formativi del personale in CFL.

In occasione di detti incontri l'Azienda fornirà elementi quantitativi e qualitativi sul personale in CFL, al fine di porre in atto tutti gli interventi utili per ottimizzarne i risultati attesi, in termini di crescita professionale dei lavoratori e quindi di consolidamento dei rapporti di lavoro. Per analogia quanto qui previsto si applicherà ai contratti simili.

Formazione

Nel ribadire la centralità della formazione, nell'ottica di un processo di miglioramento continuo della professionalità delle risorse umane, saranno implementati programmi di formazione mirati alle specifiche esigenze tecniche e di sicurezza nei singoli reparti operativi, anche in considerazione delle nuove tecnologie conseguenti alla realizzazione degli investimenti previsti.

A tale scopo, sarà maggiormente privilegiato, l'addestramento del personale neo assunto, del personale con incarichi di supervisione e nella fase di realizzazione ed avvio di nuovi impianti con il coinvolgimento delle RLS.

A inizio anno sarà illustrato il piano di formazione di stabilimento mentre periodicamente sarà fornita la sintesi e gli aggiornamenti relativi all'attuazione dello stesso. Il piano di formazione non inciderà sulle quote per il diritto allo studio di cui al CCNL.

A fine anno sarà fornito alle OOSLL il consuntivo delle attività formative svolte.

Neo assunti

Le parti, nello spirito di quanto sopra detto, concordano che i neo assunti abbiano nella prima settimana dall'assunzione, un incontro di 2 ore, con le RSU ed il servizio personale, volto ad illustrare i diritti sindacali derivanti dal CCNL e da accordi interni, nonché funzione ed attività delle RSU. Per i CFL in corso si verificherà la possibilità nell'ambito degli interventi formativi a piano di predisporre incontri al medesimo fine.

Contratti a tempo determinato

Il fenomeno del violentissimo turn over che ha interessato i principali siti ILVA, prevalentemente a causa delle agevolazioni contributive per esposizione ad amianto di cui alle leggi 257/92, 271/93, ha determinato l'obiettiva necessità organizzativa di procedere ad un consistente inserimento di personale (v. allegato). Inoltre le problematiche inerenti agli assetti produttivi, di cui in premessa, insieme con i vincoli occupazionali in capo all'ILVA per lo stabilimento di Taranto risalenti al

complesso di accordi sui cd cartellinati, ha costretto ad una politica d'inserimento volta a supplire ai citati vincoli anomali con un'estesa flessibilità organizzativa. Per Taranto l'Azienda ha dovuto far fronte da un lato ad una carenza di manodopera specializzata sul mercato del lavoro, almeno in relazione al fabbisogno, dall'altro ad una limitazione della normale libertà di ricorso al mercato per i vincoli risalenti ai detti accordi. Il complesso di queste circostanze ha determinato un inserimento cospicuo di lavoratori a contratto a tempo determinato (oltre che C.F.L.), unica possibilità di adattamento alle particolari esigenze organizzative e gestionali. L'obbligo a ricorrere ai lavoratori del bacino dei cartellinati ha motivato la loro collocazione a tempo determinato in diverse realtà organizzative ed in tempi diversi, causando il fenomeno di lavoratori che hanno avuto diversi contratti a tempo determinato in diverse aree e/o mansioni. Questo complesso processo di contemperamento dei problemi organizzativi e produttivi con i vincoli occupazionali è stato gestito d'intesa con le OO.SS. in una serie di accordi (allegati).

Le parti convengono che i sopradescritti fenomeni sono in via di attenuazione. Pertanto è possibile intervenire sull'attuale tessuto negoziale per facilitare l'inserimento in via definitiva del personale attualmente a tempo determinato. Mantenendo la struttura negoziale definita dall'Accordo del 21.3.2001, si conviene che al personale cd cartellinato, entro il termine massimo dell'eventuale secondo contratto, l'Azienda farà una proposta occupazionale a tempo indeterminato.

Per quel che concerne il personale assunto da mercato, inclusi i bacini di crisi, nel caso che, per nuove o sopravvenute esigenze, venga effettuato un secondo contratto a termine, ciò determinerà il sorgere del diritto a ricevere, una proposta occupazionale a tempo indeterminato entro il periodo di iscrizione nelle liste di mobilità.

Le parti convengono inoltre che l'Azienda formulerà una proposta occupazionale, anche a tempo determinato, al residuo personale cartellinato fino ad oggi non contattato entro 6 mesi dalla data di efficacia del presente accordo.

Come già previsto per i giovani in "Formazione Lavoro" l'Azienda procederà periodicamente, nel corso degli stessi contratti, a fornire alle OOSLL, le indicazioni utili all'individuazione di eventuali criticità nel percorso lavorativo degli interessati, per mettere in campo, se del caso, interventi gestionali ad hoc.

Le parti si danno reciprocamente atto che tutti gli accordi occupazionali fino ad oggi sottoscritti (allegati) hanno rispecchiato la libera volontà delle parti ed hanno mirato a salvaguardare gli interessi e i bisogni dei lavoratori dei bacini di crisi contemperandoli con le imprescindibili esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali. L'implementazione fino ad oggi di tali accordi è stata assolutamente conforme allo scopo descritto ed ha fornito un contributo relevantissimo all'attenuazione delle emergenze occupazionali dell'intera area tarantina.

Per quel che riguarda il personale ex Belleli sono da considerarsi cartellinati ai sensi dell'accordo 20/10/99 i dipendenti ex Belleli confermati a tempo indeterminato, quelli che attualmente stanno effettuando, per particolari esigenze organizzative un terzo contratto a termine nell'ambito delle diverse attività di stabilimento, coloro i quali hanno rassegnato le dimissioni o rifiutato proposte lavorative, nonché almeno 60 tra coloro i quali stanno effettuando un contratto a termine avendone già portato a termine un altro nel passato quadriennio, a questi ultimi, e fino a concorrenza di 60, sarà offerto un contratto a tempo indeterminato entro la scadenza dell'attuale contratto a termine. Tutti gli altri ex dipendenti Belleli sono da considerarsi non cartellinati ai sensi del suddetto accordo. Agli 85 lavoratori ex Belleli che hanno attualmente in corso un primo contratto a termine verrà comunque fatta una proposta occupazionale a tempo indeterminato entro il periodo di permanenza nelle liste di mobilità.

Logistica e servizi

I servizi merenti la ristorazione, gli spogliatoi ed i trasporti, concorrono a trasmettere il grado di centralità della persona nel processo produttivo e nella vita aziendale, dando, se di buon livello, alle

persone, la consapevolezza della loro importanza; pertanto, in considerazione di questo, saranno oggetto di verifica periodica con le OOSLL aziendali, per valutarne la rispondenza ai criteri di buona qualità ed efficienza auspicati e necessari.

In questa logica pur riconfermando quanto a proposito previsto nell'accordo 20/5/89 in termini di fruibilità delle prestazioni lavorative ed in considerazione che attualmente la maggioranza del personale, impiega meno di venti minuti per giungere sul posto di lavoro, l'azienda ricercherà tutte le soluzioni atte a ridurre ulteriormente questo tempo, verificando la congruenza tra il numero e l'efficienza dei mezzi a disposizione ed il servizio richiesto, intervenendo se del caso sul parco veicoli, sugli orari in vigore e su eventuali percorsi alternativi agli attuali.

A questo proposito le parti esamineranno in sede locale le caratteristiche dei servizi

Inquadramento

Le parti, anche alla luce dei noti processi di ristrutturazione dei processi organizzativi e tecnologici verificatisi negli ultimi anni, ritengono necessario verificare la congruenza delle attuali prassi di inquadramento secondo CCNL del personale con l'effettivo ruolo professionale delle attività svolte. In tal senso concordano l'istituzione di commissioni paritetiche hoc, composte dalle parti stipulanti il presente accordo, con il compito di esaminare le criticità inquadramentali. Dette commissioni dovranno definire un piano di lavoro entro il giugno 2004.

Coefficienti

Le parti hanno esaminato i risultati dell'applicazione dei coefficienti secondo il modello dell'accordo integrativo del 27.2.97. Anche alla luce del forte ed inatteso turn over che, negli ultimi anni, ha fortemente modificato la composizione per età, scolarità ed inquadramento della forza lavoro, è possibile procedere ad una modificazione del regime dei suddetti coefficienti.

Specificamente per il sito di Taranto e solo per esso, a causa delle dimensioni quantitative e della relativa complessità della struttura organizzativa, si concorda, per tutti gli assunti dopo la sigla del citato accordo, di collegare i coefficienti all' inquadramento contrattuale secondo il seguente schema:

A=2° livello, B=3° livello, C=4° livello, D=5° livello, E=5°s, F=6° livello, G=7° livello, H=Quadro. Tali modifiche di attribuzione entreranno in vigore dall' 1/1/04. Tutti gli altri dipendenti manterranno almeno il coefficiente attualmente attribuito. Entro il termine di decorrenza del presente accordo le parti si incontreranno per affrontare con spirito costruttivo eventuali residui casi per i quali risultasse appropriato un intervento correttivo rispetto al coefficiente attribuito.

Per i siti di Genova, Novi e Racconigi, le parti concordano di istituire una commissione ad hoc con la missione di ridefinire l'attribuzione dei coefficienti.

In particolare la commissione dovrà, anche sulla scorta dei risultati del lavoro della commissione sull'inquadramento, adeguare i coefficienti al ruolo ed alla mansione effettivamente svolta.

La commissione avrà il seguente piano di lavoro:

entro il 30/06/04 definizione dei coefficienti per gli operai assunti dopo il 26/2/97

entro il 31/12/05 definizione dei coefficienti per gli impiegati assunti dopo il 26/2/97

entro il 31/12/06 definizione dei coefficienti per gli operai assunti prima del 26/2/97

entro il 31/12/07 definizione dei coefficienti per gli impiegati assunti prima del 26/2/97

In ogni caso, laddove la commissione non raggiungesse un accordo su singole problematiche o su gruppi di posizioni, una delle due parti in commissione potrà pretendere l'adeguamento del coefficiente all'inquadramento contrattuale, con efficacia entro e non oltre i sei mesi da ogni singola scadenza, secondo lo schema

A=2° livello, B=3° livello, C=4° livello, D=5° livello, E=5°s, F=6° livello, G=7° livello, H= Quadro

Lo standard del PdR sarà aumentato rispetto al dato dell'accordo del 27.2.97 in modo da raggiungere i seguenti Valori:

dal 1/12/2003 € 0,80

dal 1/01/2005 € 0,90

dal 1/01/2006 € 0,95

dal 1/01/2007 € 1,05

Tutti i meccanismi e le modalità di calcolo ed attribuzione del valore standard, dei risultati e del P.d.R. rimangono invariati e regolati dall'accordo 27.2.97.

Le parti monitoreranno l'andamento economico della Società onde verificare, di comune accordo, a partire dal 2006, in caso di evidente miglioramento della situazione reddituale la possibilità di interventi migliorativi sulla retribuzione integrativa.

Orario di lavoro

Il personale che a Taranto svolge ordinariamente la sua attività sul turno centrale dal lunedì al venerdì, potrà essere chiamato periodicamente al lavoro nella giornata del sabato e/o della domenica nel primo turno.

In tali occasioni il regime di orari da osservare sarà, per l'intera settimana, 7,00 - 15,00 nel primo turno con gli opportuni anticipi delle giornate di riposo.

Potrà inoltre essere richiesta attività nel secondo turno dal lunedì al venerdì; in questa ipotesi, si alterneranno due squadre che effettueranno l'orario 7,00 - 15,00 e 15,00 - 23,00

Salvaguardia impianti

Si conviene che a livello di stabilimento, saranno verificati gli organici minimi e funzioni, per assicurare la salvaguardia degli impianti, in occasione delle astensioni dal lavoro, con l'obiettivo del loro contenimento, limitandolo alle strette esigenze di salvaguardia.

Contratti d'inserimento

Le parti, alla luce delle disposizioni del D.L.276 10 settembre 2003, della ivi disposta abrogazione dell'istituto del CFI, e previsione della fattispecie del Contratto di Inserimento, al fine di velocizzare la professionalizzazione dei giovani al di sotto dei 29 anni e di disoccupati di lunga durata entro i 32 anni di età in via di assunzione, concordano le seguenti modalità di definizione dei piani individuali d'inserimento per le famiglie professionali sotto specificate.

1. operatore siderurgico specializzato
2. manutentore meccanico
3. manutentore elettrico

4. impiegato di staff

Tali piani che hanno l'obiettivo di conferire al neo assunto le conoscenze tecniche e pratiche, necessarie per un inserimento stabile nella struttura aziendale prevedono:

16 h di formazione comune su prevenzione antinfortunistica (8h)
disciplina rapporto di lavoro (4h)
organizzazione del lavoro (4h)

24h di formazione specifica per ogni famiglia professionale

almeno 40h di formazione/addestramento personalizzati secondo un progetto individuale che verrà illustrato e concordato con il candidato in sede di assunzione dopo una specifica verifica dei suoi fabbisogni formativi.

I progetti individuali verranno illustrati alle RSU. Il piano si riferisce ad un contratto di 18 mesi e sarà riproporzionato per contratti di diversa durata. Poiché le parti sono concordi che lo strumento è finalizzato alla progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro e non mai al sistematico impiego di forza lavoro a carattere precario, si terranno incontri semestrali per verificare l'andamento dei piani d'inserimento e si attueranno eventualmente misure d'intervento in caso di specifiche criticità.

Il livello di assunzione, in attuazione delle norme del citato D.L. è fissato alla prima o alla seconda categoria. Nel primo caso, previsto per il personale a bassa scolarità (meno del diploma) e/o che non abbia esperienza lavorativa in un contesto industriale, il passaggio alla seconda categoria avverrà dopo 6 mesi; a livello di singolo sito si potranno convenire eventuali ulteriori interventi formativi per specifiche esigenze determinate dalla bassa scolarità. Per entrambi i livelli di inserimento, l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a completamento positivo dell'inserimento avverrà alla terza categoria. Il periodo di prova per i contratti di inserimento è fissato in due(2) mesi solari.

Le parti convengono inoltre che il numero dei contratti a termine tenderà a ridursi progressivamente ad una percentuale non superiore al 16% della forza lavoro, con l'obiettivo del raggiungimento di tale dato entro la vigenza del presente accordo, fatta salva la verifica della ricostituzione dei normali flussi di turn over, a questo scopo le parti verificheranno entro 6 mesi dalla suddetta scadenza l'andamento del turn over stesso. L'Azienda fornirà annualmente i dati inerenti le varie tipologie di contratto di lavoro.

Le parti concordano, che in caso di sopravvenienza di fonte negoziale superiore complessivamente di miglior favore, si incontreranno entro trenta giorni per armonizzare le disposizioni.

Il presente accordo può essere disdetto con almeno tre mesi di preavviso, in questo caso resterà in vigore fino alla stipula di nuovo accordo.

Clausole finali

Per tutto quanto qui non esplicitamente regolato restano in vigore gli accordi del 27.2.97 e del 20.5.89, cosicché ogni altra regola o prassi qui non esplicitamente derogata. Il presente accordo ha validità immediata per i siti della Società ILVA per i quali si applica l'accordo del 27/2/97 e per Racconigi. Per gli altri le parti, a livello di singolo sito, eventualmente con l'assistenza delle segreterie nazionali, procederanno tempestivamente alle armonizzazioni necessarie, con l'obiettivo

di dare ampia operatività al presente accordo. Esso ha vigenza fino a tutto il 31/12/2007 e rimarrà comunque in vigore fino a nuova intesa.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO-SITUAZ. 1/7/2003

	ILVA S.p.A				
	Taranto	Genova	Novi Lig	Marghera	
Numero dipendenti totali	16341	12720	2804	717	100
Di cui con contratti stabili	10503	7829	2048	539	87
Dipendenti storici	4076	2663	973	387	53
CFL confermati	5332	4285	922	91	34
CTD Da mobilità confermati	478	371	67	40	0
Altri CTD confermati	617	510	86	21	0
Di cui contratti instabili	5838	4891	756	178	13
CFL	4279	3453	654	161	11
CTD da mobilità	1144	1127	16	1	0
CTD ex Art. 72/75	299	231	57	10	1
Altri CTD	116	80	29	6	1