

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23.02.2007 si sono incontrati in Bergamo:

- la TenarisDalmine;
- l'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo;
- le RSU di Dalmine e Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino;
- le Segreterie FIM-FIOM-UILM di Bergamo, della Valle Cam. e Sebino, di Vimercate e Piombino.

Le RSU della TenarisDalmine e le rispettive Segreterie FIM-FIOM-UILM nel mese di Febbraio del 2006 hanno presentato le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale in base a quanto previsto dall'art. 38, Disc. Gen., Parte 3[^] del vigente CCNL Ind. Metalme. ed Inst. di imp., a cui l'Azienda ha dato seguito effettuando numerosi incontri di verifica ed approfondimento su tutte le voci del precedente accordo integrativo, sia nei suoi aspetti economici che gestionali.

L'azienda premette che la posizione della TenarisDalmine nel contesto internazionale di Tenaris, ed il suo ruolo in Europa, sono il quadro di riferimento imprescindibile, cui tener conto per orientare e definire un coerente e condiviso sistema di relazioni industriali e premiante, capace di coniugare i punti di forza che le derivano dall'appartenere ad un Gruppo leader mondiale, ma anche i fattori insiti di debolezza dovuti agli elevati costi di produzione tipicamente europei e particolarmente italiani. Restano tuttora valide le motivazioni, individuate nei precedenti accordi, per esigere politiche di gestione rigorose, tese a ridurre il peso di ogni fattore o istituto che abbia carattere fisso o automatico, aumentando invece la flessibilità e variabilità anche per quanto riguarda il costo del personale. Occorre proseguire nell'azione di miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali delle risorse umane, in particolare sul piano della formazione, in considerazione dell'elevato grado di rinnovo delle stesse e della continua crescita del livello delle performance tecnico-qualitative richieste all'Azienda dal mercato di riferimento.

Premesso quanto sopra le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo che, salve diverse ed esplicite pattuizioni, previste anche per il 2006, contenute nel testo del presente, avrà vigore dall'1.01.2006 al 31.12.2009 e i benefici non saranno cumulabili con le intese che allo stesso titolo o simile saranno definite in sede di C.C.N.L. o di Legge e che tutte le clausole del presente accordo sono correlate e inscindibili tra di loro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel confermare reciprocamente gli accordi sottoscritti, si ritiene valida e avanzata la struttura dei SISTEMI DI INFORMAZIONE definita nell'accordo del 22.7.98 articolata nei tre livelli - Aziendale, Unità produttiva e Fabbrica - ciascuna con proprie tempistiche e propri contenuti, che intendiamo mantenere e consolidare. Per rafforzare tali sistemi, l'incontro semestrale a livello Aziendale sarà effettuato in tutti i siti (Dalmine-Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino) e ne sarà fornita documentazione, per la quale le OSL e la RSU sono impegnate alla riservatezza secondo i principi sanciti dall'art. 2105 c.c. e dall'art. 623 c.p.. In questo incontro sarà data l'informativa sul quadro generale relativo a *Tenaris*, di cui la Dalmine s.p.a. è parte.

TenarisDalmine esprime la propria disponibilità a partecipare assieme a TenarisSilcotub, qualora le proprie rappresentanze sindacali ne facciano richiesta e le rispettive direzioni condividano la stessa disponibilità, ad un incontro annuo per informare le organizzazioni sindacali delle due aziende sui seguenti temi:

- evoluzione dei mercati e riflessi sulle due aziende,
- prospettive produttive di medio e lungo periodo ed eventuali sinergie,
- programmi di investimento, innovazione tecnologica e di ricerca e sviluppo,
- posizionamento competitivo,
- livelli occupazionali.

Parimenti TenarisDalmine dichiara la propria disponibilità a partecipare, assieme alla RSU locale e alle OSL territoriali, ad un incontro annuo, sugli stessi temi dell'informativa prevista a livello Aziendale, con le amministrazioni comunali dei siti ove è presente, qualora queste, per propria iniziativa e in via ufficiale, ne esprimano l'esigenza.

Le parti confermano la struttura delle attuali COMMISSIONI PARITETICHE nelle articolazioni e tematiche e tempistiche previste nell'accordo 15.01.2003 ed integra come segue:

- ***Commissione ODL, Formazione, Professionalità:***

oltre a quanto già previsto nei precedenti accordi, la Commissione, nella sessione dedicata alla formazione ed in particolare alla presentazione dei piani di formazione tecnica, darà ai componenti RSU la possibilità di proporre corsi e promuovere le pari opportunità formative individuali, che a loro avviso, non sono evidenziate nelle analisi di Fabbrica. Saranno esaminate e attivate le necessità di corsi di italiano per i lavoratori stranieri, eventualmente anche attraverso l'utilizzo dei Protocolli Confindustria BG e CGIL-CISL-UIL /BG del 10.03.2003 e 28.07.2003.

- ***Commissione ambiente e sicurezza:***

l'Azienda, da alcuni anni, ha attivato una metodologia d'approccio alla prevenzione basata anche su campagne monotematiche orientate ad incidere radicalmente sulla cultura della sicurezza, affiancando le analisi tecniche sui rischi

più tradizionali alla formazione con approfondimenti di lavori di gruppo su casi concreti e ad una capillare informazione che si avvale di moderne tecniche di comunicazione. In tale modo di operare la RLS avrà un ruolo sempre più presente e sistematico anche in fase di preparazione ed applicazione dei progetti delle campagne che andranno ad essere sviluppate.

I quattro incontri istituzionali saranno così integrati:

- nel 1° incontro sarà effettuata anche un'analisi sullo stato delle RCL;
- nel 2° incontro si prenderà visione anche dei piani di sicurezza, e relative valutazioni dei rischi, per le attività svolte dai terzi in stabilimento;
- il 4° incontro riguarderà tutte le unità sociali di TenarisDalmine con la presenza congiunta dei RLS dei vari siti.

La commissione, su richiesta di una delle parti, potrà riunirsi entro una settimana su ordini del giorno di evidente urgenza.

- La **Commissione pari opportunità**.

- La **Commissione appalti**:

l'Azienda, nella riunione prevista nel periodo giugno/luglio, fornirà le seguenti informazioni:

- elenco aziende con contratto d'appalto
- date d'inizio e scadenza dei contratti
- tipologia settore merceologico e CCNL applicato
- eventuali subappalti ed impiego di lavoro somministrato per appalti durevoli
- nominativi degli RSPP.

- La **Commissione opere sociali e mensa**.

Al termine di ciascuna riunione delle varie commissioni, un componente della RSU e uno Aziendale, designati all'inizio della riunione stessa, redigono un verbale degli argomenti discussi e portati a conoscenza dei vari siti.

Si confermano le regole di gestione dei permessi sindacali previste nel paragrafo relativo ai DIRITTI SINDACALI dell'accordo 22.7.98 per consentire il pieno espletamento dell'esercizio sindacale senza creare problemi all'organizzazione del reparto o dell'ufficio. Si conferma quanto previsto nell'accordo 22.7.98 per le riunioni delle RSU dei vari siti.

Le parti esamineranno gli argomenti cui dedicare un corso, rivolto a tutte le RSU che ne facciano richiesta, per acquisire metodi e conoscenze nel campo del sostegno sociale al personale dipendente che ne abbia bisogno.

Si conferma quanto stabilito negli accordi precedenti in merito alle ASSEMBLEE e alle PROCEDURE E SEDI NEGOZIALI PER PREVENIRE E RISOLVERE I CONFLITTI COLLETTIVI AZIENDALI; in particolare ribadendo quanto previsto nel 5° punto di questo ultimo capitolo:

allo scopo di salvaguardare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo di ciascuna unità produttiva e gestionale delle aziende, le astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da comunicazione alle Direzioni aziendali, con un preavviso correlato alle caratteristiche della struttura produttiva e comunque non inferiore a 48 ore, fermo restando l'esigenza di individuare di comune accordo, per quelle aree dove per le caratteristiche dei singoli impianti, le astensioni dal lavoro

comportino inevitabili amplificazioni degli effetti dello sciopero e delle inattività, opportune modalità di minimizzazione degli effetti indotti, pur nel rispetto del diritto dei lavoratori e dei corrispondenti diritti dell'azienda.

MIGLIOR UTILIZZO IMPIANTI E DEL TEMPO DI LAVORO

Viene confermato quanto contenuto nello stesso capitolo degli accordi 22.07.98 e 15.01.2003 con le seguenti variazioni:

- Per la ***flexibilità della turnistica*** dall'1.01.2007 vengono incrementate le relative indennità lorde e i nuovi importi sono di seguito riportati:

	Sabato	Domenica
1°	€ 4,83	€ 46,00
2°	€ 13,80	€ 58,88
3°	€ 32,77	€ 52,32
D	€ 9,31	€ 46,00

Nello stesso paragrafo viene incrementata a € 19,55 l'*indennità variazione turni* (sarà riconosciuta, con le stesse caratteristiche e modalità, anche ai C.T. fino al 6° liv.)

- In relazione ai ***recuperi produttivi*** si stabilisce, *ad esclusione dell'Acciaieria e per impianti a regimi uguali od inferiori a 18 turni/settimana*, la possibilità di effettuare turni aggiuntivi in produzione e servizi collegati, per le causali previste nell'accordo del 15.01.03, con il limite complessivo di 4 turni annui per squadra e 1 turno mese per squadra, *in regime straordinario* e prevedendo il riconoscimento dell'*indennità variazione turni*.

Per l'*Acciaieria e servizi collegati* l'azienda potrà richiedere, con le stesse modalità del passato, l'effettuazione di turni produttivi in tutte le seguenti festività:

6 gennaio, 25 aprile, 2 giugno, 1 novembre e 8 dicembre.

Per gli altri *impianti e servizi collegati con un regime superiore a 18 t./sett. diversi dall'Acciaieria* l'azienda potrà richiedere di lavorare, per le stesse causali dell'accordo del 15.01.03, n° 4 delle 5 festività previste per l'Acciaieria. Per la 4^a festività individualmente lavorata in produzione nell'anno solare, relativamente a questi impianti, su richiesta dell'interessato, le ore ordinarie lavorate potranno essere accantonate nel conto C della banca delle ore, fermo restando la retribuzione delle maggiorazioni e delle indennità festive.

Per gli *impianti e servizi collegati che effettuano un regime a 18 t./sett. o inferiore*, l'eventuale impiego di 4 di dette festività è comunque nel limite e con le causali dei 4 turni annui complessivi previsti per squadra nel paragrafo precedente.

Per dette Festività in produzione, oltre al normale trattamento festivo, saranno riconosciute le seguenti *indennità festivo* lorde, che, come quelle del sabato e della domenica, sono onnicomprensive delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, escluso il TFR:

1° e D	€ 59,00
2°	€ 67,96
3°	€ 63,40.

Come per il precedente accordo, anche per i suddetti turni aggiuntivi, alle RSU ne sarà data un'informativa sulle cause e i tempi e con esse saranno esaminate le modalità del recupero, senza la necessità di ulteriori negoziazioni, e le ore e le produzioni di questi ultimi recuperi non saranno considerate né al numeratore né al denominatore della formula per il calcolo del PQP.

Indennità diverse

Indennità leader

Dall'1.01.2006 l'indennità di funzione leader di cui all'accordo 14.07.1997, prevista per gli Operatori Leader con responsabilità tecnico-gestionali, passa all'importo lordo mensile di € 39,20.

Indennità GMB ed Indennità gru colaggio ACC

Dall'1.01.2006 l'importo lordo mensile di tali indennità è di € 32,67.

Indennità acciaieria

I valori lordi mensili di tale indennità cambiano come di seguito:

dall'1.01.06:

- fino ad un regime produttivo a 20 turni/settimana, € 59.50,
- ad un regime produttivo di 21 turni/settimana, € 88.00;

dall'1.01.07:

- fino ad un regime produttivo a 20 turni/settimana, € 67.60,
- ad un regime produttivo di 21 turni/settimana, € 100,00.

SISTEMI PREMIANTI

Il sistema premiante della Dalmine S.p.A., è basato su tre dimensioni fondamentali (operativa di area, economica di Azienda e comportamentale individuale) con l'obiettivo di un sensibile e continuo miglioramento delle prestazioni e dei risultati. Il sistema premiante, per la vigenza del presente accordo e senza soluzioni di continuità con il precedente, sarà così composto:

- ***Premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP);***
- ***Premio di redditività aziendale (PRA);***
- ***Premi sulla professionalità;***
- ***Premi formazione;***
- ***Premio prevenzione per la sicurezza (PPS);***
- ***Premio assiduità*** (dall'1.01.07 l'importo lordo annuo è di € 142,55).

PREMIO DELLA QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DEL PROCESSO PRODUTTIVO
(PQP)

Il Premio della Qualità e Produttività del Processo Produttivo, come si era definito nell'accordo 22.07.98, ha lo scopo di incentivare nel personale comportamenti ed atteggiamenti quali, ad esempio:

- lo scrupolo nel rispetto delle procedure di lavoro e pratiche operative,
- l'attenzione ai "segnali" di degrado degli impianti ed attrezzature,
- la tempestività di percezione delle anomalie qualitative,
- la prontezza nelle azioni di correzione,
- l'efficienza negli interventi di ripristino,
- la ricerca dei miglioramenti di modalità ed esecuzione delle manutenzioni e degli attrezzaggi,

che favoriscano il pieno raggiungimento delle prestazioni qualitative e produttive degli impianti rese possibili dagli investimenti e dall'affinamento continuo dei metodi e delle pratiche operative.

Il Premio è legato ad un indice composto da due parametri:

Qualità —► **Q = Messa a mille assegnata/Messa a mille consuntiva**

Produttività —► **P = Tempo possibile assegnato/Tempo possibile consuntivo**

per cui l'indice PQP Standard è:

Ind. PQP = Q x P

I valori che compongono gli assegnati sono quelli standard definiti per il budget e che costituiscono la base di riferimento operativo dell'azienda per definire costi e programmi, pertanto noti, oggettivi, documentati e l'indice viene calcolato con le stesse regole oggi utilizzate per il PQP di definizione degli assegnati e dei consuntivi previste dall'accordo 20.05.89 per il PRO.

Con l'intesa di revisione del sistema PQP del 3.05.00 si sono apportate variazioni per le aree di Dalmine e successivamente per Arcore/Tuca e ATB/Sabbio e che intendiamo confermare ed integrare con i seguenti criteri di modifica al modello originale del 22.07.98:

1. prevedere una parziale erogazione del premio al raggiungimento anche di uno solamente dei due parametri;
2. prevedere una parziale erogazione del premio per risultati prossimi allo standard;
3. determinare il raggiungimento dei valori superiori ad 1 tenendo conto della maggior difficoltà necessaria per l'ottenimento di prestazioni superiori allo standard e delle diversità insite nei processi produttivi di ciascun impianto;
4. tenere conto del p. 3. all'interno del trimestre (mese su mese) per quanto riguarda la Produttività e fra trimestri, nell'anno, per la MAM (per evitare gli effetti

distorcenti delle variazioni saldi e cadute che possono verificarsi tra un mese e il successivo, ma compensati nell'anno);

5. tenere conto dei punti precedenti nel calcolo della combinazione dei risultati dei due parametri e quindi del PQP, per valori di uno dei due parametri almeno uguale ad 1 e l'altro non inferiore ad una certa soglia;
6. tenere conto, nella combinazione dei parametri Produttività e MAM per il calcolo dell'indice PQP, della diversa escursione che possono avere i due parametri per la loro specificità tecnica.

Nuovi criteri applicativi

La valorizzazione del punto 3. è rappresentato come di seguito:

Criteria di conversione dei risultati per il calcolo del PQP per valori dei parametri = o > di 1

PRODUTTIVITA'

<i>Indice prod.tà standard</i>	<i>Indice prod.tà equivalente</i>
1,000	1,000
1,006	1,013
1,012	1,027
1,018	1,040

MESSA AL MILLE

<i>Indice MAM standard</i>		<i>Indice MAM equivalente</i>	
Acciaieria	Tubifici	Acciaieria	Tubifici
1,0000	1,0000	1,000	1,000
1,0013	1,0033	1,003	1,006
1,0027	1,0070	1,007	1,014
1,0040	1,0100	1,010	1,020

Per gli altri valori standard il valore equivalente viene calcolato per estrapolazione. Inoltre, per applicare quanto previsto dal p.4, sarà calcolato il valore equivalente:

- ogni mese per la Produttività se > di 1,
 - ogni trimestre per la MAM se > di 1.
- Soglie minime richieste di Produttività o di MAM standard per effettuare il calcolo del PQP equivalente (punto 5.)

<i>Indice Produttività minima</i>	<i>Indice MAM minima</i>	
	Acciaieria	Tubifici
0,960	0,990	0,980

Criteria per l'applicazione del calcolo PQP equivalente trimestrale e annuale (punto 6.)

- Se uno dei parametri ha un indice > di 1 e l'altro < ad 1, ma superiore alle soglie minime richieste, il *PQP equivalente* viene calcolato come media ponderata del valore equivalente del parametro > ad 1 e del valore standard del parametro < ad 1 con i seguenti pesi percentuali:
- | | |
|--------------|-----|
| Produttività | 40% |
| MAM | 60% |

- Se entrambe i parametri sono \leq o $>$ di 1 il PQP viene calcolato moltiplicando i due valori equivalenti.

Modifiche all'erogazione del PQP

Premesso ciò il primo capoverso del punto A) del PQP originario si modifica come segue:

- se il PQP *equivalente*, calcolato secondo i criteri sopra riportati, dà un risultato \leq o $>$ ad 1, allora il premio verrà erogato secondo lo schema seguente:

<u>Ind. PQP</u>	<u>%PQP</u>
1,000	100
1,001	101
1,002	102
.....
1,010	110

e così di seguito sino ad un **massimo del 130%** ottenibile in corrispondenza ad un indice PQP = 1,030.

- Se il PQP *equivalente* non raggiunge l'1, ma il PQP *standard*, calcolato secondo i criteri tradizionali, è \leq o $>$ a 0,985, 0,990 e 0,995, allora verrà erogato rispettivamente, il 70%, l'80% e il 90% dei valori tabellari del p. A); da 0,996 a 0,999 il premio verrà erogato secondo il seguente schema:

<u>Ind. PQP</u>	<u>%PQP</u>
0,996	92
0,997	94
0,998	96
0,999	98

- Se non si verificano nessuna delle precedenti condizioni, ma uno dei due parametri *standard* è \leq o $>$ ad 1, avremo delle % di erogazioni di premio tabellare del p.A) secondo il seguente schema puntuale fino ad un massimo del 52%:

Produttività

Indice prod.tà standard	%Premio
1,000	40
1,006	44
1,012	48
1,018	52

Messa al mille

Indice MAM standard		%Premio
Acciaieria	Tubificio	
1,000	1,000	40
1,001	1,003	44
1,003	1,007	48
1,004	1,010	52

Considerazioni applicative

Oltre a ribadire quanto già previsto nell'accordo del 15.01.03 anche per questo paragrafo del PQP, si conferma la struttura applicativa del PQP/CESE definita nel verbale d'accordo del 30.01.2004, basata sulla Promise e sui Claims. Così come resta valida la possibilità di ridefinire aree, settori o parametri che nel tempo acquisiscano rilievo e, comunque, presentino obiettivi autonomi la cui misurazione sia facilmente disponibile.

Valori tabellari del PQP

La % di premio è riferita ai valori tabellari trimestrali lordi per fasce di livelli come di seguito riportate:

Quota A) (di area: legata agli indici PQP di ciascuna area)

Decorrenza dal	<u>01.07.06</u>	<u>01.07.07</u>	<u>01.07.08</u>	<u>01.07.09</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 206,48	€ 231,26	€ 256,70	€ 279,80
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 249,98	€ 279,98	€ 310,78	€ 338,75
7° liv.	€ 301,48	€ 337,66	€ 374,80	€ 408,53

In sede di definizione di ogni nuovo budget (da ogni 1° luglio), la revisione dei parametri tecnici standard fissa annualmente il riferimento base 1,000 dell'indice cui sono legati i suddetti valori al 100% della quota A).

Quota B) (di Azienda: legata all'indice ponderato di tutti i PQP di area)

Decorrenza	<u>dal 01.07.06 al 30.06.08</u>	<u>dal 01.07.08 al 30.06.10</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 25,81	€ 26,58
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 31,25	€ 32,19
7° liv.	€ 37,69	€ 38,82

Quota C) (contiene l'ex Premio continuità produttiva)

dal 1° al 5° liv.	€ 50,46,
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 54,54,
7° liv.	€ 59,39.

Come in precedenza, trimestralmente il PQP potrà essere composto dalla somma delle suddette quote, anche disgiunte l'una dall'altra; qualora la somma dell'erogazione trimestrale delle tre quote produca una cifra inferiore ai seguenti valori lordi per fasce di livello:

dal 1° al 5° liv.	€ 114,60,
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 132,16,
7° liv.	€ 153,06,

che rappresentano la trimestralizzazione di quanto previsto nel terzultimo capoverso di p.11 dell'accordo 15.01.03, sarà erogata una cifra a compensazione della differenza.

Procedura di visibilità e partecipazione del sistema PQP

L'esperienza di molti anni di applicazione di sistemi incentivanti ha evidenziato con forza che è inderogabile, per la buona riuscita del sistema ed una reale costruttiva partecipazione dei lavoratori ad esso, che siano ben note:

- le regole del sistema,
- i parametri di riferimento,
- le azioni per raggiungerli,
- l'andamento dei risultati correnti e storici.

A tal fine la struttura di ciascuna area produttiva e 3 rappresentanti sindacali della stessa effettueranno:

- ogni Maggio/Giugno riunioni atte a far conoscere ed esaminare in profondità i nuovi standard e le azioni/motivazioni che le determinano: della riunione sarà redatto un verbale (questa fase potrà, in caso di significativi miglioramenti previsti, essere estesa successivamente ad una riunione con tutte le rappresentanze sindacali di quell'area);
- ogni mese una riunione di verifica dell'andamento dell'indice e di analisi degli scostamenti e delle eventuali iniziative da prendere per rimuoverne le cause negative;
- ogni trimestre l'esposizione e analisi dei dati definitivi.

In ognuna delle suddette fasi saranno predisposti strumenti documentali che permettano la diffusione dell'informazione a tutto il personale dell'area.

Qualora si verificassero significativi scostamenti (in alto o in basso) dal valore 1 dell'indice le parti ne esamineranno le motivazioni per proporre, se necessario, le iniziative da prendere per superare le cause individuate.

Modalità di erogazione del premio

Dato che il budget annuale di riferimento parte dall'1 luglio e termina al 30 giugno dell'anno solare successivo, i trimestri per i quali si intende misurare l'indice avranno le seguenti cadenze:

1° trimestre: 1 luglio - 30 settembre ed erogazione del premio al 13 novembre,

2° trimestre: 1 ottobre - 31 dicembre ed erogazione del premio al 13 febbraio,

3° trimestre: 1 gennaio - 31 marzo ed erogazione del premio al 13 maggio,

4° trimestre: 1 aprile - 30 giugno ed erogazione del premio e del conguaglio annuo al 13 agosto.

Qualora, in sede di conguaglio annuo, la somma di tutte le erogazioni trimestrali abbia prodotto una cifra annua inferiore ai seguenti valori lordi per fascia di livello:

per budget	'06 - '07	'07 - '08	'08 - '09	'09 - '10
dal 1° al 5° liv.	€ 565,50	€ 615,06	€ 667,48	€ 713,68
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 671,54	€ 731,54	€ 795,02	€ 850,96
7° liv.	€ 797,12	€ 869,48	€ 946,02	€ 1.013,48

a condizione che i risultati non siano degradati rispetto alla situazione del quadriennio precedente, sarà erogata una cifra a compensazione della differenza.

Per l'erogazione del PQP, il 5° liv. (o 5[^]cat.) cui è riconosciuto l'*elemento retributivo di professionalità* viene equiparato alla fascia di livelli intermedia.

Come in precedenza l'erogazione del premio individuale sarà effettuata al personale in forza nelle suddette date di erogazione secondo i valori tabellari trimestrali per fascia di livelli, rapportata alle ore ordinarie lavorabili nel trimestre di riferimento, sottraendo le quote di premio per permessi e aspettative non retribuite, per le sospensioni disciplinari, le assenze ingiustificate e la CIG. Lo stesso metodo viene utilizzato per l'erogazione del conguaglio annuo.

Equalmente al precedente sistema, le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi comprese quelle a liquidazione indiretta e differita) ed escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

PREMIO DI REDDITIVITÀ AZIENDALE (PRA)

Si conferma che il Premio di redditività aziendale sarà calcolato in base al ***Risultato ante imposte (RAI)***, prima dei proventi e oneri straordinari e delle imposte sul reddito (IRPEG), del conto economico del bilancio civilistico consolidato dell'Azienda, al netto del valore dell'IRAP rilevato dal bilancio.

Come noto la determinazione del premio individuale (**PRA**) avviene attraverso i seguenti passaggi:

- una volta ufficiali i dati del Bilancio, da questi si estrae il valore del **RAI**.
- Dalla tabella allegata si legge il **PRA** spettante dai risultati di bilancio del 2006 e 2007 a ciascun dipendente, secondo la fascia di livello cui appartiene; per valori intermedi a quelli riportati in tabella sarà impiegato un semplice calcolo d'interpolazione, riportato con un esempio nella tabella stessa.

La tabella conterrà le seguenti caratteristiche:

- il sistema non prevede premi per valori negativi del RAI,
- da un valore 0 a un valore ben specificato del RAI erogherà un PRA di € 240,00 lorde annue per la fascia di livelli media.

Entro il gennaio del 2009, per i risultati di bilancio del 2008 e 2009, le parti si incontreranno per verificare la congruenza della tabella con la forza attiva complessiva e la sua distribuzione per livello.

Procedura di visibilità e comunicazione del sistema PRA

Oltre a quanto previsto nel documento delle Relazioni industriali relativamente ai Sistemi di informazione a livello aziendale, saranno effettuati i seguenti incontri:

- di norma, nei mesi di Settembre o Ottobre, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sarà portato a conoscenza delle RSU il Conto economico consolidato della "Semestrale".
- Di norma, secondo quanto prevede l'art. 2364 del c.c., nei mesi di Maggio, dopo l'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, sarà portato a conoscenza delle RSU il Conto economico consolidato del Bilancio aziendale annuale.

In questi incontri sarà data copia sia della "Semestrale" che del Bilancio annuale ufficiali.

Modalità di erogazione del premio

Seguendo le scadenze del Bilancio civilistico e della “Relazione di bilancio semestrale” i periodi in considerazione saranno:

- 1^ tranche: riferita alla “Semestrale” 1 Gennaio - 30 Giugno con erogazione il 13 Ottobre o Novembre, in base a quando l’Assemblea degli azionisti approverà il bilancio, dello stesso anno di riferimento con un valore pari al 70% dell’importo tabellare;
- 2^ tranche: riferita al Bilancio civilistico annuale con erogazione del premio annuale, conguagliato con la 1^ tranche, il 13 Giugno dell’anno successivo a quello di riferimento; nel caso che il monte premi risultante per la 2^ tranche sia comunque negativo, sarà sottratto al valore del monte premi dell’anno successivo.

Per l’erogazione del PRA, il 5° liv. (o 5^cat.) cui è riconosciuto l’*elemento retributivo di professionalità* viene equiparato alla fascia di livelli intermedia.

Come in precedenza l’erogazione del premio individuale sarà effettuata al personale in forza nelle suddette date di erogazione, rapportando il premio individuale di riferimento del semestre alle ore ordinarie lavorabili, sottraendo le quote di premio per permessi e aspettative non retribuite, per le sospensioni disciplinari, per le assenze ingiustificate e la CIG.

Eguualmente al precedente accordo, le violazioni alla Procedura di prevenzione dei conflitti collettivi aziendali, previsto dal sistema di Relazioni industriali, comporterà la mancata erogazione della quota relativa al mese di violazione per tutto il personale del reparto, ufficio, fabbrica o stabilimento interessato.

Infine, sempre come in precedenza, le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi comprese quelle a liquidazione indiretta e differita) ed escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

Per i valori intermedi del RAI della tabella allegata si utilizza l’interpolazione:

NB: dopo lo zoccolo, per cercare il valore del Premio con RAI intermedi rispetto a quelli inseriti in tabella, si interpola linearmente tra i valori precedenti e successivi del Premio.

esempio: per un RAI =81.500 € migliaia
 le persone di fascia A ottengono un Premio annuale di:
 $1291,08 + (1329,04 - 1291,08) \times (81.500 - 80.000) / (82.500 - 80.000)$
 pari a **1.313,86** €/anno

Premio lordo per fascia di parametrizzazione in relazione al R.A.I.				
valida per gli anni 2006 - 2007		in Euro/anno a testa		
R.A.I.				
dopo IRAP - prima di Imposte sul Reddito	raggrup. A: liv 1-5	raggrup. B: liv.5+, 5L,5S,6	raggrup. C: liv. 7 e Q	
<i>Euromigliaia</i>				
negativo	-	-	-	-
0	198,35	240,00	289,59	
8.035	198,35	240,00	289,59	
10.000	228,19	276,11	333,16	
12.500	266,15	322,04	388,58	
15.000	304,11	367,97	444,00	
17.500	342,07	413,91	499,42	
20.000	380,03	459,84	554,85	
22.500	417,99	505,77	610,27	
25.000	455,95	551,70	665,69	
27.500	493,91	597,64	721,11	
30.000	531,87	643,57	776,54	
32.500	569,83	689,50	831,96	
35.000	607,79	735,43	887,38	
37.500	645,76	781,36	942,80	
40.000	683,72	827,30	998,23	
42.500	721,68	873,23	1.053,65	
45.000	759,64	919,16	1.109,07	
47.500	797,60	965,09	1.164,49	
50.000	835,56	1.011,02	1.219,91	
52.500	873,52	1.056,96	1.275,34	
55.000	911,48	1.102,89	1.330,76	
57.500	949,44	1.148,82	1.386,18	
60.000	987,40	1.194,75	1.441,60	
62.500	1.025,36	1.240,69	1.497,03	
65.000	1.063,32	1.286,62	1.552,45	
67.500	1.101,28	1.332,55	1.607,87	
70.000	1.139,24	1.378,48	1.663,29	
72.500	1.177,20	1.424,41	1.718,71	
75.000	1.215,16	1.470,35	1.774,14	
77.500	1.253,12	1.516,28	1.829,56	
80.000	1.291,08	1.562,21	1.884,98	
82.500	1.329,04	1.608,14	1.940,40	
85.000	1.367,00	1.654,08	1.995,83	
87.500	1.404,96	1.700,01	2.051,25	
90.000	1.442,93	1.745,94	2.106,67	
92.500	1.480,89	1.791,87	2.162,09	
95.000	1.518,85	1.837,80	2.217,52	
97.500	1.556,81	1.883,74	2.272,94	
100.000	1.594,77	1.929,67	2.328,36	
102.500	1.632,73	1.975,60	2.383,78	
105.000	1.670,69	2.021,53	2.439,20	
107.500	1.708,65	2.067,46	2.494,63	
110.000	1.746,61	2.113,40	2.550,05	
112.500	1.784,57	2.159,33	2.605,47	
115.000	1.822,53	2.205,26	2.660,89	
117.500	1.860,49	2.251,19	2.716,32	
120.000	1.898,45	2.297,13	2.771,74	
122.500	1.936,41	2.343,06	2.827,16	
125.000	1.974,37	2.388,99	2.882,58	
127.500	2.012,33	2.434,92	2.938,00	
130.000	2.050,29	2.480,85	2.993,43	
132.500	2.088,25	2.526,79	3.048,85	
135.000	2.126,21	2.572,72	3.104,27	
137.500	2.164,17	2.618,65	3.159,69	
140.000	2.202,13	2.664,58	3.215,12	
142.500	2.240,09	2.710,51	3.270,54	
145.000	2.278,06	2.756,45	3.325,96	
147.500	2.316,02	2.802,38	3.381,38	
150.000	2.353,98	2.848,31	3.436,81	
200.000	3.113,19	3.766,95	4.545,25	
250.000	3.872,39	4.685,60	5.653,70	
300.000	4.631,60	5.604,24	6.762,14	
350.000	5.390,81	6.522,88	7.870,59	

PREMIO PROFESSIONALITA'

Dopo oltre un decennio dall'introduzione, con l'accordo 13.09.95, del sistema e con le proficue modifiche apportate con l'accordo del 15.01.2003, riteniamo giunto il momento di introdurre un'ulteriore innovazione sul *Premio professionalità espressa* che tiene conto dei numerosi inserimenti di nuovo personale degli ultimi 4 anni, con titoli di studio superiori alla media degli anni precedenti, e dei massicci piani formativi erogati ed in costante crescita.

L'innovazione consiste nel definire una diversa distribuzione percentuale dei raggruppamenti secondo lo schema seguente:

minimo	medio inf.	medio	Medio sup.	Massimo
5	20	40	25	10

Se nel 2007 la % di ore di formazione annuale media degli operai è almeno del 3% rispetto alle ore ordinarie complessivamente lavorate allora la distribuzione per il 2008 ed il 2009 diviene:

minimo	medio inf.	medio	medio sup.	Massimo
5	15	40	30	10

i nuovi valori tabellari lordi mensili dell'accordo 13.09.95 in € da applicare dall'1.01.2007 sono i seguenti:

Fascia	minimo	medio inf.	Medio	medio sup.	massimo
A	4,44	6,66	8,90	11,15	13,41
B	6,23	9,35	12,47	15,58	18,70
C	8,01	12,02	16,03	20,04	24,05
D	9,82	14,71	19,60	24,48	29,37
E	16,67	25,59	34,50	43,41	52,32

Media Premio per la fascia F erogato come "Bonus": € 46,00

I nuovi valori tabellari lordi mensili in € del *Premio professionalità richiesta* saranno i seguenti:

Fascia	Premio Prof. Richiesta	
	Dall'1.01.06	dall'1.01.07
A	27,90	29,99
B	37,30	40,09
C	46,69	50,19
D	55,29	59,39
E	70,18	75,43
F	87,58	94,13

Qualora fossero ravvisate difformità di valutazioni della Professionalità espressa per singoli lavoratori, compito della Commissione o.d.l, professionalità e formazione, sarà quello di accertare la regolarità del processo valutativo.

Infine per migliorare l'efficacia del sistema di valutazione verranno programmati moduli formativi indirizzati ai valutatori e alle RSU.

Per le modalità di erogazione e le incidenze dei Premi si rimanda all'accordo 13.09.95 citato.

INDENNITA' E PREMI FORMAZIONE

Indennità formazione fuori orario

Il rilevante ingresso di nuove risorse degli ultimi anni, nonché la crescente necessità di miglioramento ed aggiornamento delle competenze tecniche in ambito qualitativo, di sicurezza, produttivo e manutentivo, richiede uno sforzo particolare rivolto alla formazione tecnica.

Data la strutturazione delle turnazioni produttive e la tipicità delle lavorazioni dei nostri impianti, la maggior parte dei corsi di natura tecnica, indirizzati ad operai e capi turno, si svolge fuori orario di lavoro.

Per incentivare la frequenza a tali corsi fuori orario intendiamo superare il trattamento precedente della stessa tipologia con l'istituzione di una *Indennità corsi fuori orario*. L'entità dell'*Indennità* è equivalente al trattamento del lavoro straordinario individuale (magg. 25%) per ciascuna ora di corso effettivamente frequentato, indipendentemente dal superamento del test finale. Il superamento del test finale invece determinerà le ore utili ai premi formazione illustrati successivamente.

La necessità di effettuare corsi rivolti ad una vasta popolazione di un'area, riguardanti temi di sicurezza, qualità e processo (a giovani con anzianità aziendale inferiore ai 3 anni – comprensivi di eventuali periodi effettuati con tipologie contrattuali diverse da quelle di dipendente a tempo indeterminato - anche su temi quali il prodotto e la manutenzione), evidenzia l'opportunità di stabilire un numero di ore formative fuori orario obbligatorie, comunque non superiori a 20 (50 per coloro che hanno meno di 3 anni di anzianità, come specificato prima). L'obbligatorietà di tali corsi deve essere esplicitamente formulata per iscritto nell'invito. Per chi ne farà richiesta, fino a 20 ore di tali corsi obbligatori verranno accantonate nel conto C della banca ore e l'*Indennità* sarà corrisposta per un equivalente delle sole maggiorazioni previste per lo straordinario. Per facilitare la frequenza ai corsi obbligatori sarà predisposto, in funzione della popolazione coinvolta, un numero ragionevole di moduli, al fine di predisporre una programmazione che ottemperi le esigenze organizzativo/didattiche da un lato e lasci spazio alle eventuali esigenze personali dall'altro e, per quanto possibile, evitare la coincidenza con il lavoro nel turno notturno. Potranno richiedere di fare tali corsi in orario coloro che hanno diritto alle agevolazioni ex art. 33, L. n. 104/92 o per gravi e comprovati motivi familiari, così come previsto dal D.M. 21.07.2000 n.278 o assimilabili, se non vi fossero moduli fuori orario confacenti alle necessità di cui ai diritti ed esigenze citate.

Premi formazione tecnica

Il positivo superamento dei test per i corsi relativi a:

- processo,
- prodotto,
- qualità,
- sicurezza,
- manutenzione,

sia svolti fuori orario che in orario, consentirà di portare le ore relative nei contatori individuali che attiveranno due specifici *Premio formazione tecnica* annuali, secondo le seguenti modalità:

Premio A

In base alle ore effettuate dei corsi con test positivo, differenziate per anzianità, è previsto un diverso ammontare del *Premio*, secondo la seguente tabella, sino ad un massimo valore di € 70 lordi annui:

Neo (≤ 3anni)	Altri	Premio A (€/A)
≥50	≥20	20,00
≥55	≥25	25,00
≥60	≥30	30,00
≥65	≥35	35,00
≥70	≥40	40,00
≥75	≥45	45,00
≥80	≥50	50,00
≥85	≥55	55,00
≥90	≥60	60,00
≥95	≥65	65,00
≥100	≥70	70,00

Premio B

Con lo stesso criterio, le ore dei corsi positivi (differenziate come prima per anzianità) determineranno, secondo il seguente schema, un coefficiente che moltiplicato per il valore medio del *Premio professionalità espressa* della fascia individuale d'appartenenza, determineranno il *Premio formazione tecnica B* :

neo (≤ 3anni)	Altri	Coefficiente Premio B
≥50	≥20	0,1
≥55	≥25	0,2
≥60	≥30	0,3
≥65	≥35	0,4
≥70	≥40	0,5
≥75	≥45	0,6
≥80	≥50	0,7
≥85	≥55	0,8
≥90	≥60	1,0
≥95	≥65	1,2
≥100	≥70	1,5

Entrambe i Premi formazione saranno erogati dopo che sono consuntivati i corsi relativi agli anni di budget di riferimento (ad iniziare da quello 1.07.06 – 30.06.07), quindi con le competenze in pagamento il 13 settembre.

Tali premi ed indennità sono onnicomprensivi di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto diretti ed indiretti, compreso il TFR.

L'azienda entro 6 mesi presenterà in Commissione o.d.l. un'ipotesi di "bonus" di ore formative fuori orario, a scelta del dipendente che effettua positivamente la formazione tecnica di cui sopra, tra i corsi offerti dall'ente Formazione aziendale.

PREMIO PREVENZIONE PER LA SICUREZZA (PPS)

Negli ultimi quattro anni l'avvio di numerosi progetti, l'introduzione di un sistema informatico capillare, l'istituzione d'analisi mensili d'area con lavoratori, responsabili e RLS e le settimanali riflessioni sugli incidenti ed infortuni occorsi, hanno inciso sull'approccio delle componenti aziendali sul tema della prevenzione per la sicurezza sul lavoro. L'azienda, pur valutando positivi i risultati di tali azioni, ritiene si debbano fare ulteriori passi in avanti, nell'ottica *infortuni zero*, con il più ampio coinvolgimento di tutti i componenti delle squadre operative e delle strutture di coordinamento.

Per favorire un ulteriore miglioramento verso la prevenzione, oltre a proseguire, con costanza e coerenza, quanto detto sopra, ed aumentare il contributo progettuale della Commissione ambiente e sicurezza, si conviene di istituire a titolo sperimentale e per la vigenza del presente accordo, un *Premio prevenzione per la sicurezza* (PPS), collegato a 6 indicatori:

- ordine e pulizia,
- segnalazioni di anomalie o incidenti,
- auditorie,
- analisi dei rischi (partecipazione e completezza),
- ispezioni,
- chiusure attività preventive e azioni assegnate al CT,

con i quali misurare la qualità della gestione della prevenzione in ciascuna fabbrica o servizio operativo.

I soggetti coinvolti da tale sistema sono le squadre operative e i loro responsabili diretti (C.T. e Tecnici), chiamati tutti a svolgere un ruolo attivo sulla prevenzione operativa. Coloro che monitoreranno e valuteranno gli esiti quali/quantitativi, rispetto agli obiettivi prefissati ad inizio d'ogni anno di budget, saranno i Responsabili delle strutture di Fabbrica e di Servizio, il Servizio Prevenzione e Sicurezza aziendale e i RLS. La Commissione ambiente e sicurezza nel primo semestre solare del 2007 elaborerà il progetto di dettaglio (aree di misurazione, schemi di verifica e trasparenza, metodo di valutazione, variabilizzazione obiettivi, ecc.) del sistema premiante, analizzando gli indicatori e la loro evoluzione durante tale semestre, in modo che possa rendersi operativo dall'anno di bdg. 2007/2008, con la ratifica delle parti del progetto citato. Ciascun membro della Commissione potrà avvalersi, su specifici temi, del supporto di altro personale dipendente che abbia conoscenza approfondita e diretta di tali temi, previa valutazione degli altri componenti della Commissione stessa.

Raggiunti gli obiettivi legati ai 6 indicatori, per un valore indice di almeno 70, dell'attività preventiva spetterà un premio annuale lordo, su di un indice 100, così ripartito:

Decorrenza	<u>lug.06 giu.07</u>	<u>lug.07 giu.08</u>	<u>lug.08 giu.09</u>	<u>lug.09 giu.10</u>
Operatori:	€ 240,00	€ 260,00	€ 260,00	€ 280,00
CT/Tecnici:	€ 360,00	€ 380,00	€ 380,00	€ 400,00

Per quanto riguarda le erogazioni, esse saranno effettuate per semestre: il 13 marzo ed il 13 settembre. Per il primo anno (luglio '06-giugno '07), che servirà per mettere a punto il sistema, sarà erogato il 70% in un'unica soluzione al 13.04.07.

Alla fine di ciascun anno di budget le parti si incontreranno per verificare se l'attività preventiva di cui sopra ha mostrato la sua efficacia nel consolidare significativi miglioramenti nell'andamento dei parametri di sicurezza di ciascuna area. Per le aree cui si rilevino tali miglioramenti, nel mese di settembre successivo, si potrà dar corso al pagamento di una quota parte (variabile dal 12,5 al 37,5%) del premio percepito nell'anno precedente, quota che sarà erogata ad ogni 13 settembre.

Al termine del quadriennio luglio '06 – giugno '10 le parti verificheranno, per ogni singola area, l'eventualità d'un recupero sulla quota cumulata di anni in cui l'andamento fosse peggiore all'atteso, qualora i risultati raggiunti al 30 giugno 2010 siano quelli auspicati con l'insieme delle iniziative preventive messe in essere.

Dalla retribuzione in pagamento il 13.09.10, ed ogni settembre successivo, a ciascun dipendente interessato da questo premio, saranno erogate, con la voce PPS '06-'10, le quote così cumulate progressivamente nel quadriennio '06-'10.

Anche tali premi sono onnicomprensivi di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto diretti ed indiretti, compreso il TFR ed erogati al personale in forza nelle date suddette e riproporzionati sulla base del periodo di servizio.

ALTRI TEMI

Linee guida sugli inserimenti in organico dal mercato del lavoro

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale di riferimento per i rapporti di lavoro durevoli in azienda.

L'Azienda conferma che per specifiche casistiche – come appresso indicato – potrà farsi ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di inserimento,
- Contratto d'apprendistato professionalizzante,
- Contratto a tempo determinato,
- Contratto di somministrazione a termine.

Con le prime due tipologie contrattuali si intende rispondere a quelle necessità legate a progetti mirati ad inserimenti specialistici e di lungo termine con piani formativi di durata proporzionale; con il contratto a tempo determinato a necessità ed attività specifiche collegate ad un progetto speciale a termine.

In particolare per il contratto di somministrazione a termine, è confermato che il suo utilizzo è, di norma, collegato ad esigenze di carico impianti conseguenti l'incremento dei volumi (ordini/commesse) con un diretto e conseguente aumento della turnazione sugli impianti e maggior attività dei servizi collegati.

Ciò stabilito, l'Azienda conferma che per le assunzioni a tempo indeterminato, così come definito al primo capoverso, continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con le citate tipologie contrattuali e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro in cui operano, e ciò attraverso la partecipazione e l'esito dei corsi di formazione e l'espletamento, positivo, delle mansioni assegnate.

In particolare per coloro che si trovano con contratto di somministrazione a termine, la priorità rispondente ai requisiti enunciati in precedenza si perfezionerà a condizione che abbiano operato in azienda da almeno 12 mesi consecutivi nella stessa area (es. caldo, freddo, manutenzione, ecc.. Per Piombino le aree sono 2. Produzione e Manutenzione. Per Costa Volpino le aree sono 3: Trasformazione, Finitura e Magazzino) o 15 mesi consecutivi se in più aree, oppure 15 mesi ma discontinui, ancorché nella stessa area, nell'arco di 18 mesi. Questo ultimo caso riguarda coloro che, pur avendo i requisiti professionali minimi, non hanno potuto proseguire la permanenza continuativa in azienda a causa di una temporanea riduzione e/o contrazione dell'attività stessa nell'impianto dove operavano od in altri dove ce ne fosse necessità, con conseguente interruzione del contratto stesso. Per questi casi, l'azienda conferma la precedenza, attivandosi nei confronti delle società di lavoro somministrato per il richiamo, a condizione però che l'ultima prestazione in azienda sia stata fornita entro i 9 mesi antecedenti la nuova necessità.

In questa prima fase applicativa si procederà, per i contratti in essere, a ridurre i requisiti temporali minimi di precedenza, riducendone un mese ogni mese, ad iniziare da febbraio 2007, per giungere a regime dal luglio 2007.

Inoltre si stabilisce che in linea di massima, per i casi con prestazione continuata nella stessa area, i nuovi singoli contratti stipulati con le Società di lavoro somministrato seguano il seguente schema temporale in progressione: il contratto iniziale di 1 mese (all'interno del quale collocare almeno 2 settimane di addestramento/affiancamento operativo), di 2 mesi la 1^a proroga, di 4 mesi la 2^a e di 5 mesi la 3^a.

Nelle riunioni mensili di Fabbrica sarà data alla RSU un'informativa su:

- n° di contratti di lavoro somministrato in essere (corredato della statistica per durata, proroga e valutazione professionale);

- stima delle ulteriori necessità o riduzioni, in funzione dell'andamento degli ordini/commesse e quindi delle marce impianto, o di sostituzioni per contratti non rinnovati;
- previsione d'assunzione a tempo indeterminato.

Nell'incontro informativo aziendale semestrale sarà data una statistica complessiva di quanto sopra.

Allorquando l'azienda intenderà introdurre Contratti d'apprendistato professionalizzanti, le parti s'incontreranno per analizzare le finalità e la congruenza dei piani formativi e dei trattamenti.

Qualora il quadro normativo o contrattuale di riferimento mutasse le parti si incontreranno per gli adeguamenti opportuni.

Impiegati

Al fine di offrire anche agli impiegati la possibilità di ottenere i benefici economici di premi cui non sono destinatari si conviene, a far data dall'1.01.07 e fino alla vigenza del presente accordo, di incrementare del 60% i valori tabellari di pag.15 della *Professionalità espressa*.

Applicazione Accordo integrativo al lavoro somministrato

Si conferma quanto stabilito a pag.18 dell'accordo integrativo del 15.01.03, precisando che il trattamento dei corsi fuori orario sarà effettuato con l'equivalente *Indennità formazione fuori orario* dei dipendenti.

Inoltre, ad essi sarà esteso il *Premio prevenzione per la sicurezza* (PPS), per la parte relativa all'indice di Prevenzione, qualora siano presenti al momento dell'erogazione semestrale e/o annuale, ovviamente per la vigenza del presente accordo, per il quale ha validità tale premio sperimentale.

Asilo nido

In via sperimentale l'azienda ha lanciato un progetto rivolto a favorire i propri dipendenti che hanno figli in età per gli asili nido, attraverso una convenzione con un istituto privato per garantire un numero di posti con un proprio contributo integrativo. Tale sperimentazione verrà monitorata nell'ambito della Commissione opere sociali e mensa per analizzare ulteriori ipotesi di sviluppo, qualora il beneficio dovesse rilevarsi d'interesse significativo.