VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 gennaio 2003 si sono incontrati in Bergamo:

- la Dalmine S.p.A.;
- 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 A. S. e di Vimercate.

Le RSU della Dalmine s.p.a. e FIM-FIOM-UILM nel mese di Febbraio del 2002 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. Metalm. ed Inst. di imp., a cui l'Azienda ha dato seguito effettuando numerosi incontri di verifica ed approfondimento. In particolare è stato possibile verificare, con dati ed analisi dettagliate, l'attuazione, voce per voce, di quanto pattuito nell'accordo integrativo del 22.07.98 con attenzione alle richieste di rinnovo presentate.

L'accordo citato ha rappresentato un'importante occasione di definizione di regole e istituti di natura più varia, per rispondere alla necessità di costituire un comune e coerente sistema di relazioni industriali e premiante all'interno di una mutata realtà aziendale inserita in un contesto industriale operante a livello mondiale.

Dopo più di quattro anni l'Azienda ritiene le motivazioni, allora individuate, che esigevano politiche 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. Passi importanti nel frattempo sono stati fatti nell'ambito del costo delle materie prime (attraverso le sinergie attuate con le aziende dell'alleanza DST prima e Tenaris poi), delle energie (inserendosi nella prima fase di liberalizzazione della commercializzazione dell'energia elettrica e del gas attraverso la costituzione della Dalmine Energie) e delle risorse umane (attraverso una profonda ristrutturazione, investimenti impiantistici e riorganizzazioni). Ciò nondimeno il futuro dell'Azienda continua a richiedere interventi di miglioramento su questi fondamentali temi. In particolare per le risorse umane occorre proseguire nell'azione di miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali.

Premesso quanto sopra le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo che, salve diverse ed esplicite pattuizioni, previste anche per il 2002, contenute nel testo del presente, avrà vigore dall'1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2005 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

Nell'incontro semestrale di livello Aziendale del 9.10.2002 è stata approfondita la conoscenza dell'iniziativa relativa alla costituzione di Tenaris e dell'Offerta pubblica di scambio di azioni Tenaris in cambio di quelle Dalmine, Siderca e Tamsa, attraverso una procedura complessa. In questo ambito, 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. All'interno dell'incontro a livello Aziendale sarà inserita l'informativa sul quadro generale relativo alle altre aziende *Tenaris*, di cui la Dalmine s.p.a. è parte, con le quali condivide ed è chiamata ad attuare un identico *Codice di comportamento* in cui, tra l'altro, al punto 5.13 -*"Ambiente di lavoro"*- vengono definiti i criteri di equità nella valutazione e nel trattamento del personale, nel rispetto, quindi, degli standards fondamentali in materia di lavoro sanciti dall'*Organizzazione Internazionale del Lavoro*.

La struttura delle attuali COMMISSIONI PARITETICHE è ritenuta adeguata a consentire approfondimenti ed analisi sui vari temi della gestione delle risorse umane; tuttavia si ritiene necessario individuare in modo predefinito i seguenti incontri istituzionali:

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

- Entro il 1° trimestre di budget di ogni anno sarà effettuata una riunione in cui si analizzano i consuntivi delle attività formative svolte nell'anno di bdg precedente, si illustrano e si esaminano quelle del nuovo. Un dettaglio particolare sarà dedicato alla formazione dei CFL. Nell'ambito dell'attività formativa degli operai neoassunti, dedicata alla prima conoscenza della lettura della busta paga e degli istituti che la compongono, gli istruttori aziendali si avvarranno anche della collaborazione di esperti appartenenti alla RSU. Entro il 3° trimestre di bdg la Commissione effettuerà un incontro di analisi sullo stato di avanzamento di quanto programmato. In queste riunioni saranno esaminate anche le domande di fabbisogno formativo, specifico dei reparti, espresse dal personale interessato - con modalità da definire - e dai componenti della Commissione.
- Il mese di gennaio di ciascun anno si effettuerà una riunione per esaminare gli esiti della valutazione della Professionalità espressa. In questa occasione saranno forniti anche dati ed informazioni relativamente al sistema di valutazione dei 7' livelli.
- Ogni quadrimestre si svolgerà una riunione in cui verranno esaminati i dati relativi ai CFL, anche alla luce delle criticità formative o comunque di inserimento che si dovessero riscontrare. In questa occasione saranno verificate le necessità di organico di medio termine cui far prioritariamente fronte attingendo dai CFL in scadenza o anche da eventuali lavoratori con contratto a termine o interinali che dovessimo aver presenti e per i quali ultimi si siano riscontrate le potenzialità di uno sviluppo professionale più ampio rispetto alla mansione strettamente ricoperta in quel momento.

- Il mese di marzo di ciascun anno si svolgerà una riunione in cui saranno esaminati gli stati di avanzamento dei progetti legati all'attuazione della L. n.68/99 sul Collocamento obbligatorio, nell'ambito del quale l'azienda ha dichiarato il suo interesse a identificare ed elaborare progetti innovativi per l'inserimento dei lavoratori disabili in collaborazione con istituzioni esterne con esperienze specifiche sul territorio.

- La ***Commissione ambiente e sicurezza*** si riunirà quattro volte l'anno per esaminare i consuntivi dei principali indicatori infortunistici nonché lo stato di avanzamento dei progetti di livello aziendale. In specifico:
  - il 1° incontro (febbraio/marzo) sarà dedicato alla medicina del lavoro,
  - nel 2° (giugno/luglio) saranno esaminati i temi legati ai lavori della fermata estiva,
  - nel 3° (Settembre) saranno esaminati i progetti impiantistici proposti sul tema ambiente e sicurezza,
  - il 4° (dicembre/gennaio) servirà a definire lo stato di avanzamento dei progetti di sicurezza e le consuntivazioni.

Nei suddetti incontri verranno definite anche le attività formative relative alle analisi dei rischi a cui parteciperà anche la RLS. La formazione sull'analisi dei rischi, per la natura che riveste, è considerata obbligatoria anche se organizzata fuori orario di lavoro; nel qual caso avrà il trattamento specificamente previsto.

- La ***Commissione pari opportunità*** si riunirà il mese di maggio di ciascun anno per l'esame dei dati che stanno alla base delle specifiche denunce biennali.

- La ***Commissione appalti*** si riunirà il mese di giugno/luglio per esaminare i consuntivi, per settore merceologico e di servizio, dell'anno precedente e gli orientamenti del successivo, con particolare attenzione alle necessità e all'organizzazione degli interventi di manutenzione straordinaria ed impiantistici.

- La ***Commissione opere sociali e mensa*** si riunirà il mese di dicembre di ciascun anno per un esame complessivo dell'andamento dell'anno e le previsioni/proposte per il nuovo. Un componente della commissione sarà uno dei medici di fabbrica.

Gli incontri istituzionali non esauriscono le attività delle commissioni, ma stabiliscono gli appuntamenti imprescindibili.

Allo stesso fine di migliorare l'efficacia delle commissioni si stabilisce che, al termine di ciascuna riunione, 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.

E' necessario rapportare il monte ore di permessi sindacali retribuiti per le RSU, in quelle unità che ancora se ne discostino, a quanto previsto nell'accordo 20 maggio '89 - significativamente più favorevole rispetto al CCNL - con una riduzione del 16,66% all'anno delle ore eccedenti (2.000) ad iniziare dall'1.01.03.

Si conferma quanto previsto nell'accordo 22.7.98 per le riunioni delle RSU dei vari siti.

Si conferma integralmente quanto previsto nell'accordo 22.7.98 per quanto riguarda ASSEMBLEE e PROCEDURE E SEDI NEGOZIALI PER PREVENIRE E RISOLVERE I CONFLITTI COLLETTIVI AZIENDALI, in particolare ribadendo quanto previsto nel 5° punto di quest'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.

La RSU sarà dotata di PC con modem ed accesso ad Internet rete pubblica per consentire una più rapida e completa acquisizione di informazioni e documentazioni attinenti il ruolo svolto (contrattualistica, formazione, ambiente e sicurezza, attività sindacale).

Come tutti gli utilizzatori di strumenti informatici dell'azienda anche la RSU è soggetta al rispetto del Codice di comportamento aziendale vigente, ed in particolare ai punti:

- 5.5 Utilizzo dei beni aziendali,
- 5.6 Salvaguardia delle informazioni aziendali,
- 5.7 Riservatezza delle informazioni aziendali,
- 5.9 Uso di risorse tecnologiche.

Per quanto sopra le RSU Dalmine/Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino comunicheranno all'Azienda tre nominativi dei componenti di ciascuna di esse che saranno abilitati, con proprie password, ed avranno la responsabilità dell'accesso ad Internet – attraverso il provider indicato dall'azienda.

La dotazione di detti strumenti ha l'unico scopo di migliorare il lavoro interno della RSU e non intende sostituire gli attuali mezzi di comunicazione ufficiali con l'azienda e con i lavoratori, che pertanto seguiranno le attuali forme e tempistiche previste dalle Leggi, Contratti ed Accordi aziendali.

Nel caso si verificasse un utilizzo al di fuori delle norme richiamate, ovvero si determinassero spese oltre limiti ragionevoli, l'azienda convocherà la RSU per la messa in discussione della dotazione stessa.

La Dalmine s.p.a. agevolerà l'eventuale richiesta della RSU di poter dialogare, attraverso i mezzi di comunicazione in uso in azienda, con rappresentanti sindacali di altre aziende del marchio Tenaris.

Le parti riesamineranno l'allocazione delle bacheche sindacali alla luce dei mutati lay-out.

MIGLIOR UTILIZZO IMPIANTI E DEL TEMPO DI LAVORO-RECUPERI PRODUTTIVI-MIGLIORAMENTO LAVORO IMPIEGATIZIO E DI STAFF

Viene confermato quanto contenuto nello stesso capitolo dell'accordo 22.07.98 con le seguenti variazioni:

- Per la *flessibilità della turnistica* dall'1.01.2003 vengono incrementate le relative indennità lorde e i nuovi importi sono di seguito riportati:

	Sabato	Domenica
1° e D	€ 4,20	€ 40,00
2°	€ 12,00	€ 51,20
3°	€ 28,50	€ 45,50

Nello stesso paragrafo viene incrementata a € 17,00 l'*indennità variazione turni*.

- Per il *miglioramento del sistema manutentivo* dall'1.01.2003 viene incrementata a € 28,41 l'*indennità MAN/GB*.

- Per i *recuperi produttivi* si conviene di integrare, per impianti diversi dall'Acciaieria, la possibilità di effettuare turni aggiuntivi in produzione e servizi collegati, oltre che per le causali previste nell'accordo del 22.07.98, anche per necessità quali ad esempio punte di lavoro, commesse urgenti o ritardi inaccettabili di consegna. Tutto ciò sempre con il limite complessivo di 3 turni annui per squadra (ed individuali) e 1 turno mese per squadra, *oltre le ore ordinarie* e prevedendo il riconoscimento dell'indennità variazione turni o, qualora ciò non sia organizzativamente o tecnicamente possibile, in qualcuna delle festività previste per l'Acciaieria, con lo stesso trattamento economico stabilito per essa dall'accordo 22.07.98. 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. 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.*

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)***;
- ***Premio sulla professionalità*** ;
- ***Premio formazione***;
- ***Premio assiduità*** (confermato nella formulazione di pag.20 dell'acc. 22.07.98).

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. é rappresentato come di seguito:

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

PRODUTTIVITA'

Indice prod.tà standard	*Indice prod.tà equivalente*
1,000	1,000
1,006	1,013
1,012	1,027
1,018	1,040

MESSA AL MILLE

Indice MAM standard		*Indice MAM equivalente*	
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.)

Indice Produttività minima	*Indice MAM minima*	
	Acciaieria	Tubifici
0,960	0,990	0,980

Criteri 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 = 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 = o > ad 1, allora il premio verrà erogato secondo lo schema seguente:

Ind. PQP	%PQP
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 = 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:

Ind. PQP	%PQP
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 = 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

Dall'1.07.02 si intende applicare la revisione del sistema anche all'area di Piombino (per la quale occorre da subito aggiornare all'attuale realtà dei carichi la composizione ed il peso dei diversi impianti che determinano l'indice), mentre per l'area di Costa Volpino e Arcore/Tufe si darà corso all'applicazione di quanto previsto nel paragrafo ***Modifiche all'erogazione del PQP*** ma non a quanto definito nel paragrafo ***Nuovi criteri applicativi*** relativo alla definizione del PQP *equivalente*, in quanto l'indice PQP è misurato su parametri diversi e più progressivi rispetto alle altre aree.

Già da tempo il PQP dei Serv./Dalmine viene erogato come media aritmetica delle % di PQP delle aree di Dalmine, rilevando la maggior equità di questo criterio rispetto al precedente. Identico criterio si applicherà ai Serv./Arcore, con la % media di Tuca e Tufe, e per gli Enti Centrali, che acquisiranno la % media di tutti gli altri.

Il CESE (Centro servizi), articolato in più siti che costituiscono una realtà di rilievo all'interno dell'Azienda, che ha assorbito attività precedentemente organizzate con propri sistemi premianti (ex TAD ed ex TdQ), avrà un proprio indice PQP che potrà erogare gli stessi valori economici, ma con parametri più idonei alla sua tipologia di attività.

Stessa soluzione potrà essere individuata anche per altri settori che nel tempo hanno o avranno mutato il contesto organizzativo, il rilievo o comunque gli obiettivi principali.

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	*dall'1.07.02 al 30.06.04*	*dall'1.07.04 al 30.06.06*
dal 1° al 5° liv.	€ 156,88	€ 189,26
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 189,93	€ 229,13
7° liv.	€ 229,06	€ 276,33

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)

dal 1° al 5° liv.	€ 23,46,
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 28,41,
7° liv.	€ 34,26.

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.	€ 83,61,
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 101,17,
7° liv.	€ 122,07,

che rappresentano la trimestralizzazione di quanto previsto nel terzultimo capoverso di p.16 dell'accordo 22.07.98, 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.

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:

dal 1° al 5° liv.	€ 458,40,
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 528,64,
7° liv.	€ 612,25,

e la continuità produttiva non sia degradata rispetto alla situazione del 2000/2001, 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.

Egualmente 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 2002 e 2003 a ciascun dipendente a seconda della 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 € 200,00 lorde annue per la fascia di livelli media.

Entro il gennaio del 2005, per i risultati di bilancio del 2004 e 2005, 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, nel mese di 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., nel mese 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 Novembre 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.

Egualmente 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.

Allegato PRA

R.A.I.	raggrup. A: liv 1-5	raggrup. B: liv. 5+,5L,5S,6	raggrup. C: liv. 7 e Q	
dopo IRAP - prima di IRPEG				
Euro/anno	*valore annuo*	*valore annuo*	*valore annuo*	
negativo	-	-	-	
0	165,29	200,00	241,32	*zoccolo*
5.656	165,29	200,00	241,32	*zoccolo*
7.500	193,81	234,52	282,97	
10.000	232,49	281,31	339,44	
12.500	271,17	328,11	395,90	
15.000	309,84	374,91	452,37	
17.500	348,52	421,71	508,84	
20.000	387,19	468,50	565,30	
22.500	425,87	515,30	621,77	
25.000	464,55	562,10	678,24	
27.500	503,22	608,90	734,70	
30.000	541,90	655,70	791,17	
32.500	580,57	702,49	847,64	
35.000	619,25	749,29	904,10	
37.500	657,92	796,09	960,57	
40.000	696,60	842,89	1.017,04	
42.500	735,28	889,68	1.073,50	
45.000	773,95	936,48	1.129,97	
47.500	812,63	983,28	1.186,44	
50.000	851,30	1.030,08	1.242,90	
52.500	889,98	1.076,87	1.299,37	
55.000	928,65	1.123,67	1.355,84	
57.500	967,33	1.170,47	1.412,30	
60.000	1.006,01	1.217,27	1.468,77	
62.500	1.044,68	1.264,07	1.525,24	
65.000	1.083,36	1.310,86	1.581,70	
67.500	1.122,03	1.357,66	1.638,17	
70.000	1.160,71	1.404,46	1.694,64	
72.500	1.199,39	1.451,26	1.751,10	

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 = **31.000** Euro migliaia

le persone di raggruppamento A ottengono un Premio annuale di:

541,90 +(580,57 -541,90) x (31.000 - 30.000) / (32.500 - 30.000)

pari a **557,37** Euro/anno

PREMIO PROFESSIONALITA'

Dall'accordo applicativo del 13.09.95 sono trascorsi sette anni nei quali è stato possibile verificare i pregi ed i limiti del sistema adottato con riferimento alla

valutazione della prestazione individuale. Si deve convenire che è stato un forte banco di prova per valutatori e valutati invitati dal metodo a impostare un valutazione inevitabilmente esplicita. Il rapporto capo/collaboratore ha avuto ed ha momenti difficili di confronto che hanno comunque il pregio di creare un'opportunità di riflessione sull'operato del collaboratore da un lato e un'occasione di conoscenza della valutazione del proprio operato dall'altra. Alcuni correttivi al sistema, consistenti nell'adozione di comitati di valutazione di più responsabili anche di funzioni diverse e nell'identificazione delle aree di valutazione a quelle più vicine al reparto, hanno dato i loro benefici.

Nell'accordo del 22.07.98 si era rinviato ad una apposita commissione la ricerca di miglioramenti del sistema, adesso si intende dar corpo a quell'intendimento indicando in modo tassativo almeno due profili di intervento che poi la Commissione o.d.l. dovrà approfondire e formalizzare entro il mese di aprile 2003:

- ridefinizione delle schede di valutazione, magari differenziandole maggiormente verso chi sono orientati (arricchendole di contenuti tecnici e di sicurezza per i livelli operativi, di obiettivi per i livelli gestionali e di staff e arricchendo le alternative di valutazione);
- ampliamento da tre (minimo, medio, elevato) a cinque (minimo, medio inferiore, medio, medio superiore, massimo) i raggruppamenti in cui distribuire le valutazioni e quindi i premi, consentendo una maggiore possibilità di mobilità nel tempo tra un raggruppamento e l'altro e quindi rimuovere l'attuale "ingessamento" del sistema.

Una volta che la Commissione o.d.l. avrà definito il primo punto e i meccanismi di collegamento con il secondo, nel rispetto di una distribuzione gaussiana dei raggruppamenti (10% al minimo e al massimo, 25% al medio inferiore e superiore, 30% al medio), i nuovi valori tabellari lordi mensili dell'accordo 13.09.95 in € da applicare dall'1.01.2003 sono i seguenti:

Fascia	minimo	medio inf.	medio	Medio sup.	massimo
A	3,86	5,79	7,74	9,70	11,66
B	5,42	8,13	10,84	13,55	16,26
C	6,97	10,45	13,94	17,43	20,91
D	8,54	14,94	17,04	21,29	25,54
E	14,50	22,25	30,00	37,75	45,50

Media Premio per la fascia F erogato come "Bonus": € 40,00

In pari data, sempre che la Commissione o.d.l. abbia definito quanto sopra, i nuovi valori tabellari lordi mensili in € del Premio professionalità richiesta saranno i seguenti:

Fascia	Premio Prof. Richiesta
A	26,08
B	34,86
C	43,64
D	51,64
E	65,59
F	81,85

Come previsto nel Progetto Prisma, capitolo Professionalità, qualora fossero ravvisate difformità di valutazioni per singoli lavoratori, compito della Commissione 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:

PREMIO FORMAZIONE

Riteniamo positiva l'esperienza legata al Premio formazione triennale conclusasi con il giugno 2001 che ha visto partecipare a corsi di formazione il 79% della forza e quindi interessante riproporla per il prossimo triennio (1.7.02 – 30.6.05). Tuttavia rileviamo alcuni aspetti che meritano di essere migliorati attraverso i seguenti correttivi:

- aumentare le quote per ora corso superato delle categorie A (portandole a € 1,00) e B (portandole a € 1,50) e ridurre quelle delle C (portandole a € 2,00) e D (portandole a € 2,50);

- assegnare la categoria A a tutti i corsi di lingue e office automation;

- definire una procedura più formale e trasparente di iscrizione e adesione ai corsi, che, occorre ricordare, nell'impostazione che l'azienda si è da tempo data, devono essere frutto della valutazione che ogni responsabile deve fare della copertura delle competenze professionali necessarie, possibilmente attraverso le note "griglie", e non delle scelte soggettive degli interessati.

Ciò favorirà una distribuzione dei premi più concentrata sulla media (€ 124,00) con meno casi al minimo e anche a valori troppo alti, ed eviterà di pagare un premio formazione, ancorché minimo (€ 61,97), a chi si rifiuta di partecipare ai corsi, come era nello spirito dell'accordo del '98 che intendiamo confermare.

Il premio complessivo, cumulato nel piano di formazione triennale luglio '02 – giugno '05 a livello individuale, si aggiungerà, in cifra fissa e con un massimo di € 350,00, al *Premio formazione '98/'01* (vedi accordo 19.12.01), con lo stipendio in pagamento il 13 settembre 2006 e la nuova voce sarà *Premio formazione '98/'05* e verrà successivamente erogata ogni 13 settembre.

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

ALTRI TEMI

Modifiche al capitolo "Applicazione del ccnl…." di cui alla pag. 22 dell'accordo 22.07.98

Al 9° e 10° punto del capitolo in questione i 36 mesi necessari ai neo assunti per acquisire il 100% dell'*"Emolumento siderurgico"* e del *"Premio feriale"* , dall'1.01.03 si riducono a 18 e si terrà conto anche dei periodi che il lavoratore possa aver svolto come CFL, Contratto a T. D. o Lavoro interinale presso la nostra Azienda.

Indennità di funzione Leader

Dall'1.01.2003 l'indennità di funzione leader di cui all'accordo 14.07.1997, prevista per gli Operatori Leader con responsabilità tecnico-gestionali, passerà all'importo lordo mensile di € 34,09.

Leader specialista e figure di 5^ con elemento retributivo di professionalità

L'evoluzione delle tecnologie di gestione degli impianti di nuova generazione, che impiegano elevati standard di automazione e sistemi informatici ed elettronici sofisticati, disegnano un contesto professionale nuovo che, in alcuni casi, può richiedere all'operatore dedicato la capacità di impostare il software e conoscere approfonditamente l'hardware impiegato per poter garantire l'affidabilità dell'impianto in relazione al processo produttivo/qualitativo in cui si inserisce lo specifico impianto.

E' del tutto evidente che simili professionalità, di elevata e nuova specializzazione, non sono raffrontabili con le situazioni tradizionali: ciò impone una ricerca specifica sul campo laddove si sono avute le evoluzioni tecnologiche anzidette per identificare la domanda professionale richiesta per la conduzione di quell'impianto.

Sia gli investimenti fatti che quelli in corso e da fare orientano decisamente a credere che l'apporto di professionalità nuove sia necessario, professionalità che possano genericamente definirsi come di seguito e già concordate ad iniziare dall'accordo di Dalmine del 24/31.01.01:

Leader Specialisti

Coloro che, in possesso di diploma di scuola media superiore o che abbiano maturato conoscenze specialistiche equiparabile attraverso corsi di formazione significativi, sono in grado di impostare, gestire e manutenere impianti o settori di impianto di ultima generazione e quindi dotati di elevato standard di automazione e uso di sistemi elettronici sofisticati: tali caratteristiche, abbinate alla profonda conoscenza del processo in cui l'impianto è inserito e del prodotto, e quindi della qualità che deve esprimere agendo sull'impianto, devono essere certificati da corsi tecnici selettivi e relativi test, nonché da prove tecniche sul campo.

Data la natura delle figure in questione, il riconoscimento, una volta individuata la necessità organizzativa/operativa concreta, dovrà essere regolato esclusivamente dal processo formativo/selettivo individuale e comporta l'inquadramento, nei tempi necessari, nella 5^L: diversamente dai Leader con responsabilità di coordinamento tecnico-gestionale di squadra in un'area complessa, per essi non è prevista l'indennità di funzione.

Nell'ambito della Commissione ODL proseguirà, area per area, l'aggiornamento delle figure professionali e i relativi ruoli a seguito degli investimenti e delle riorganizzazioni fatte o da fare, assieme alla definizione delle attività di 5^ categoria con "elemento retributivo di professionalità" (Nota a verbale

alla 5^ categoria della Disc. Gen. Sez. III del vigente CCNL Federmeccanica), verrà attentamente verificata la concreta esistenza di figure Leader specialiste secondo la definizione sopra descritta, per le quali definirne in specifico il profilo, il ruolo e l'iter formativo/selettivo.

Quote mensa a carico del dipendente

L'accordo Prisma del '93 aveva stabilito per la sua vigenza il congelamento della quota costo pasto mensa base a carico del dipendente. Con la vigenza del presente accordo si conviene di adottare un meccanismo di adeguamento coerente con le variazioni di costo derivanti dai contratti di appalto. Perciò a decorrere dall'1.01.03 la quota a carico del dipendente sarà adeguata ad ogni variazione del costo del pasto mensa base (attualmente di € 4,04), mantenendo l'attuale percentuale di partecipazione allo stesso (25%): il valore dell'adeguamento così definito risultante per Dalmine/Sabbio, Costa Volpino e Piombino, in valore assoluto sarà applicato anche ad Arcore. Di tali adeguamenti sarà preventivamente informata la *Commissione opere sociali e mensa*.

Applicazione Accordo integrativo al Lavoro interinale

Si stabilisce che dall'1.01.2003 ai lavoratori interinali operanti in azienda vengono riconosciuti i seguenti trattamenti derivanti dagli accordi integrativi Dalmine:

- *Emolumento Siderurgico*, nella misura prevista al p.9°, pag.23 dell'accordo 22.07.98,
- *Premio Feriale*, nella misura prevista al p.10°, pag.23 dell'accordo 22.07.98,
- *Maggiorazioni notturne*, festive e straordinarie, secondo l'accordo 20.05.89,
- *Indennità mensa*, secondo l'accordo 20.05.89,
- *Pasto mensa*, alle stesse condizioni dei dipendenti Dalmine s.p.a.,
- *Premio professionalità richiesta*, secondo l'accordo in essere per la Dalmine,
- *PQP*, mensilizzando i valori trimestrali di pag. 10, 2° capoverso del presente accordo,
- *PRA*, per coloro che sono presenti alle date di erogazione in funzione del periodo in cui hanno prestato attività nell'anno di riferimento secondo le regole di cui allo specifico capitolo,
- *Indennità flessibilità della turnistica*, secondo quanto previsto a pag.5 del presente accordo,
- *Indennità variazione turni*, secondo quanto previsto a pag.5 del presente accordo,
- *Indennità acciaieria*, secondo quanto stabilito nell'ultimo punto di pag.23 dell'accordo 22.07.98 per coloro che operano in Acciaieria,
- *Premio assiduità*, secondo l'accordo 22.07.98,
- *Formazione fuori orario di lavoro*, secondo l'accordo in essere per la Dalmine,
- *Assemblee retribuite* Dalmine, secondo CCNL; qualora le assemblee fossero richieste autonomamente da quelle Dalmine, potranno tenersi fuori orario presso uno dei locali assemblea.