

Acciaieria Arvedi S.p.A.

VERBALE DI ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2008 - 2011

In data 28 maggio 2008, presso la Sede aziendale dell'Acciaieria Arvedi S.p.A., si sono incontrati i Sigg.:

- *Luciano Manini, Claudio Resemini e Alessio Barbieri* in rappresentanza dell'Azienda,
- I componenti della R.S.U. *Sigg. Angiolino Bolzoni, Graziano Delfanti, Paolo Gaiardi, Roberto Goiza, Vania Guerriero, Sergio Pannini, Danilo Pini, Rosolino Sartori, Roberto Savino, Geraldo Stoian e Giuseppe Tolomini.*
- *Dioli E., Cattaneo O., Denti G.*, rispettivamente per FIOM - FIM - UILM

per concludere, nell'ambito della contrattazione aziendale, l'esame delle richieste presentate all'azienda ed in particolare quelle relative al Premio di Risultato ai sensi della vigente normativa contrattuale, le cui disposizioni sono qui integralmente richiamate ad ogni effetto.

P R E M E S S O

- che le parti, nello spirito del protocollo 23.7.93 tra governo e parti sociali sullo sviluppo delle relazioni industriali nelle aziende, riconfermato dal vigente CCNL, hanno concordato di sviluppare e migliorare il sistema di relazione industriale finalizzato anche all'incremento della competitività della azienda sui mercati attraverso strumenti partecipativi;
- che l'azienda, operante nel settore della produzione di laminati piani di acciaio, per competere sul mercato deve tendere col contributo di tutti ad una sempre maggiore standardizzazione delle qualità;
- che le parti confermano che il Premio di Risultato avrà come parametri di riferimento la Produttività, la Qualità, il Margine Operativo Lordo e la Presenza quali elementi idonei a correlare il P.d.R. con l'effettiva efficienza Aziendale;

LE PARTI

dopo ampia discussione su tutti i punti e sulla illustrazione fatta dall'Azienda circa la situazione del mercato e gli strumenti esaminati per fronteggiare la sempre maggiore aggressività della concorrenza

CONCORDANO

1. Premio di Risultato

Il Premio di Risultato, regolamentato dalle norme e disposizioni del vigente CCNL che sono integralmente richiamate ad ogni effetto, si ritiene confermato nella sua quantità, struttura e modalità così come concordato nel precedente accordo integrativo aziendale del 07.07.2004.

Fatta salva la durata del Premio di Risultato per gli anni 2008 - 2009 - 2010 - 2011 e le modalità di erogazione dello stesso nel periodo considerato, si definiranno, in appositi incontri tra le parti, all'inizio di ogni anno, gli obiettivi aziendali che concorrono alla formazione del P.d.R., le fermate collettive e le festività interessate dal programma di manutenzione.

1.1 I parametri relativi a produttività e qualità concorrono, complessivamente, nella misura del 70% alla definizione del P.d.R.

Il calcolo viene effettuato su tre diversi reparti:

- a) Acciaieria + Laminatoio nella misura del 70%
- b) Decapaggio nella misura del 20%
- c) Zincatura nella misura del 10%

Ognuno dei quali concorre alla formazione, in diversa misura, di un unico Premio uguale per tutti.

Per ogni singolo reparto si fa riferimento ai seguenti parametri:

Acciaieria + ISP (70%)

Produzione coils 85%
M.a.m. 5%
% coils 5%
% coils non conformi 5%

Decapaggio (20%)

Produzione 90%
M.a.m. 5%
% coils non conformi 5%

Zincatura (10%)

Produzione 90%
M.a.m. 5%
% coils non conformi 5%

Acciaieria Arvedi S.p.A.

1.2 Descrizione dei parametri di produzione e qualità:

Reparto: Acciaieria + ISP

a) Produzione di coils in Ton/anno

Per il calcolo a consuntivo degli obiettivi raggiunti non verranno considerate le perdite di produzione dovute a:

- tests non previsti a budget
- fermate impianti riconducibili a chiare decisioni aziendali non previste a budget

Comunque, essendo l'obiettivo annuale calcolato su una ipotesi di programma, l'effettiva produzione verrà consuntivata in base al reale programma di produzione effettuato con conseguente ricalcolo degli obiettivi.

b) M.a.m. ISP

E' definita come la quantità di ton di acciaio liquido spillato al forno rapportato alla quantità di ton di prodotto finale (coils + lamiera)

c) Percentuale di coils sul totale prodotto (coils + lamiera)

d) Percentuale coils non conformi

Si definiscono coils non conformi quelli che presentano difetti tali da non poter rientrare fra quelli di prima scelta come da rapporto del servizio qualità.

Reparto: Decapaggio e Zincatura

e) Produzione

Viene definita in termini di ton/ora prodotte

f.) M.a.m.

Viene definita con il rapporto tra ton/coils caricati e ton/coils prodotti

g) Coils non conformi

Sono definiti in questo modo i coils non classificabili di prima scelta

Il parametro relativo alla redditività, come definito al paragrafo 1.3, concorre nella misura del 30% alla definizione del P.d.R.

1.3 Margine Operativo Lordo (M.O.L.)

E' inteso come differenza fra :

costo medio vendita coils e costo trasformazione + costo carica

ENTITA' DEL PREMIO DI RISULTATO

Entità del Premio (€ Lordi annui) riferito agli obiettivi di produzione

		<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>
Produzione	96%	851.0	851.0	851.0	851.0
	98%	1037.0	1037.0	1037.0	1037.0
	100%	1160.0	1160.0	1160.0	1160.0
	102%	1217.0	1217.0	1217.0	1217.0

Entità del Premio (€ Lordi annui) riferito agli obiettivi del M.O.L.

Inoltre, al raggiungimento dell'obiettivo previsto per il Margine Operativo Lordo, sarà erogato un premio con le seguenti modalità :

	2008	2009	2010	2011
Minimo	183.0	183.0	183.0	183.0
al 25% diff.min.max	252.5	252.5	252.5	252.5
al 50% diff.min.max	360.0	360.0	360.0	360.0
al 75% diff.min.max	432.0	432.0	432.0	432.0
≥ al massimo	507.5	507.5	507.5	507.5

I valori intermedi saranno determinati tramite calcolo matematico.

2. Premio di partecipazione al raggiungimento obiettivi

Tale premio è istituito con lo scopo di incentivare la massima partecipazione e collaborazione di tutti i dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Premio di partecipazione al raggiungimento obiettivi si ritiene confermato nella sua quantità, struttura e modalità così come concordato nel precedente accordo integrativo aziendale del 07.07.2004 con i seguenti aumenti:

- per ogni giornata effettivamente lavorata, ogni dipendente riceverà la somma di 2,00 € lordi a far data dal 01/01/2008;
- per ogni giornata effettivamente lavorata, ogni dipendente riceverà la somma di 2,50 € lordi a far data dal 01/01/2010.

Acciaieria Arvedi S.p.A.

Non costituiscono motivo per il mancato riconoscimento di questo premio, le assenze sotto definite:

- la malattia superiore a 30 gg. anche con due certificati consecutivi purchè di continuazione per lo stesso evento morboso;
- maternità obbligatoria;
- ricovero ospedaliero (anche day-hospital) con relativa convalescenza ed eventuali ricadute clinicamente documentate;
- cure salvavita intese come trattamenti terapeutici ricorrenti fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione (vedi nota a verbale del "Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro" del C.C.N.L. in vigore);
- infortuni sul lavoro, ferie e permessi a qualsiasi titolo retribuiti dall'azienda.

Il Premio non sarà erogato per tutte le assenze che non sono retribuite e per le festività lavorate in quanto già normate con specifico accordo sindacale.

Il Premio sopra esposto si intende comprensivo delle incidenze relative agli Istituti Contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti, mensili, annuali e differiti, nessuno escluso.

Modalità di erogazione:

- 10/6 per le competenze maturate nel periodo Gennaio + Aprile.
- 10/11 per le competenze maturate nel periodo Maggio + Settembre
- 10/2 per le competenze maturate nel periodo Ottobre + Dicembre

Si concorda espressamente che le risorse economiche destinate a questo Premio rimarranno anche nel prossimo rinnovo contrattuale ma, potranno essere destinate ad altri obiettivi aziendali inerenti la contrattazione integrativa, da definire tra le parti.

3 Modalità di erogazione e Criteri di applicazione del P.d.R.

Il Premio annuale viene diviso nei due semestri (I° e II° Semestre).

Al termine del semestre, in base agli obiettivi raggiunti, si calcola il premio di competenza del semestre che viene erogato con le competenze di Luglio.

Qualora i risultati del II° semestre fossero globalmente migliorativi anche di quanto ottenuto nel I° semestre, il conguaglio del Premio verrà fatto su base annua, e verrà erogato con le competenze di Dicembre.

Il Premio relativo al M.O.L. sarà calcolato con le stesse modalità sopra descritte, ma verrà erogato con le competenze del mese successivo rispetto al premio riferito agli obiettivi di produzione.

Il P.d.R. si applica a tutti i dipendenti in forza al momento dell'erogazione. Sia in caso di dimissioni che di nuove assunzioni il Premio sarà rapportato al periodo di lavoro effettivamente svolto in azienda con arrotondamento alla fine del mese per dimissione dopo il 15 e con calcolo alla fine del mese precedente in caso di dimissioni entro il 15 di ogni mese.

Acciaieria Arvedi S.p.A.

E' facoltà della R.S.U. richiedere un esame congiunto con la Direzione per la verifica dei dati a consuntivo dei singoli periodi. In particolare i risultati a consuntivo relativi al MOL saranno comunicati alle R.S.U. con periodicità bimestrale.

La R.S.U. verrà periodicamente informata sulle prove condotte al fine di consentire una diffusa informazione delle stesse alle maestranze.

Con l'avvenuta definizione e la firma del presente accordo le parti riconoscono concluse tutte le iniziative finalizzate alla contrattazione di secondo livello, pertanto non saranno più promosse azioni rivendicative relative agli argomenti definiti in tale accordo.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

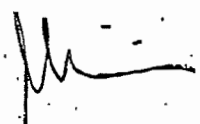
Le parti convengono e concordano che il premio di risultato, in tutti i suoi parametri ed importi, di cui al presente accordo, è da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e complessivo e onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale e/o di legge.

Le parti riconoscono che il presente accordo ha le caratteristiche per consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva prevista dall'art. 2 D.L. 67/97 e successivi, dal protocollo 23/7/93, dalla Legge 247/2007 e successive norme attuative, e dal vigente CCNL.

3. Premio feriale

In considerazione del positivo momento congiunturale attraversato dall'azienda negli ultimi anni le parti concordano di riconoscere un aumento dell'importo del Premio Feriale attualmente in vigore con le seguenti modalità:

	2008 Euro Lordi	2009 Euro Lordi	2010 Euro Lordi	2011 Euro Lordi
Quota aggiuntiva lorda	300	250	200	150
Premio annuo lordo	1.539,50	1.789,50	1.989,50	2.139,50



Acciaieria Arvedi S.p.A.

Resta inteso che tale riconoscimento non costituisce alcun impegno per il futuro ad intervenire sulla voce del Premio Feriale nell'ambito del rinnovo del Contratto integrativo aziendale per il Premio di Risultato, così come individuato ai sensi della vigente normativa contrattuale.

Le parti si danno atto che il Premio feriale così come rideterminato nel presente accordo, spettante in ragione di anno, è complessivo e onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale e/o di legge ad eccezione del solo Trattamento di fine rapporto.

4. T.F.R.

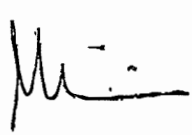
Richiamando in toto l'art. 2120 c.c., in applicazione dell'ultimo comma le parti concordano quanto segue:

- L'anzianità minima per accedere al TFR viene abbassata a 5 anni; nel corso del rapporto di lavoro si potrà accedere per due volte all'anticipazione del TFR; il secondo anticipo potrà essere richiesto dopo 8 anni di anzianità aziendale;
- Causali aggiuntive (dietro presentazione di idonea documentazione attestante le spese sostenute):
 1. spese legali;
 2. ristrutturazione della 1ª casa;
 3. cure dentistiche anche per i familiari a carico;
 4. matrimonio.

5. Premio Anzianità Aziendale

Le parti concordano di riconoscere a tutto il personale con anzianità aziendale pari o superiore ai 20 anni un importo sotto forma di Premio Anzianità Aziendale pari ad € 27,50 lordi mensili per tredici mensilità. Tale premio verrà riconosciuto a decorrere dal 1 gennaio 2008.

Le parti si danno atto che il Premio Anzianità Aziendale di cui al presente accordo, spettante in ragione di mese, è complessivo e onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale e/o di legge ad eccezione del solo Trattamento di fine rapporto.



Acciaieria Arvedi S.p.A.

6. Fondo Assistenza Interno

A decorrere dal mese successivo la firma del presente accordo, fatte salve le norme dello Statuto e del Regolamento del Fondo Assistenza Interno in vigore, le parti concordano quanto segue:

1. di aumentare il contributo a carico dell'azienda di 1,00 €. per portarlo dagli attuali 6,20€ a 7,20€ lordi mensili, versato mensilmente al fondo per tredici mensilità per ciascun dipendente;
2. di aumentare il contributo a carico di ciascun dipendente di 2,25 €, per portarlo dagli attuali 7,75€ a 10,00€ lordi mensili, versati mensilmente al fondo per tredici mensilità;
3. di riconoscere un contributo a carico dell'azienda di 5,00 €, per ciascun dipendente in forza in caso di morte dell'iscritto; dal 1 gennaio 2011 tale contributo sarà pari a 10,00 €.
4. di riconoscere un contributo di 5,00 €. a carico di ciascun dipendente in forza in caso di morte dell'iscritto; dal 1 gennaio 2011 tale contributo sarà pari a 10,00 €.

7. Nuovi assunti per ampliamento Acciaieria

L'Azienda e la RSU si impegnano ad esaminare le modalità di erogazione del Premio di Risultato e di eventuali altri elementi concordati nel presente Accordo a favore del personale neoassunto a seguito dell'ampliamento dell'Acciaieria Arvedi e di formalizzarlo con opportuno documento parte integrante del presente Accordo.

8. Relazioni sindacali

Premesso che da tempo tra le parti si discute rispetto all'investimento messo in atto dall'azienda finalizzato all'ampliamento sia del reparto acciaieria sia dei reparti finitura con il relativo impatto occupazionale e sull'ambiente interno ed esterno.

A seguito del citato confronto le parti concordano la sottoscrizione di un Protocollo tra Azienda, OO.SS. di FIM - FIOM - UILM territoriali e RSU aziendale avente per oggetto i seguenti temi:

- informazioni tecnico-produttive
- innovazioni tecnologiche
- organici previsti e totali a regime
- tempistiche previste per la realizzazione e l'inserimento
- formazione e sicurezza
- coinvolgimento della RSU aziendale
- impatto ambientale

Una volta sottoscritto il Protocollo in oggetto sarà da intendersi come parte integrante del presente accordo.

Acciaieria Arvedi S.p.A.

9. Validità Accordo

Le Parti si danno infine atto che il presente accordo, valido per il quadriennio 2008 - 2011 come precedentemente specificato, definisce compiutamente quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e che, pertanto, nel corso di tale quadriennio, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa.

Le parti convengono di incontrarsi non oltre il mese di Febbraio di ogni anno e comunque a budget aziendali definiti, per la discussione degli obiettivi annuali relativi a produttività, qualità e redditività contenuti nel presente Accordo e di incontrarsi entro il mese di Marzo di ogni anno per la definizione del calendario delle fermate degli impianti.

Gli obiettivi potranno modificarsi al variare dei turni attualmente contemplati, qualora questi vengano aumentati o diminuiti in modo strutturale; per quanto attiene alla produttività, in considerazione di rilevanti investimenti e/o evoluzione del processo produttivo; per quanto attiene al MOL, in relazione alle previsioni sull'andamento dei prezzi delle materie prime, dell'energia elettrica e dei prezzi di vendita. Per tali argomenti la direzione informerà tempestivamente la R.S.U.

Letto, confermato e sottoscritto

Cremona, li 28 maggio 2008

Direzione Aziendale

[Handwritten signatures of the company management]

FIM

[Handwritten signature for FIM]

FIOM

[Handwritten signature for FIOM]

UILM

[Handwritten signature for UILM]

RSU

[Handwritten signatures of the RSU members]