

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 Luglio 2006, presso la sede dello Stabilimento di Trieste della Lucchini spa, si sono incontrati:

- la Lucchini spa, rappresentata dai sigg. Enzo Di Martino e Stefano Pinto
- la R.S.U. dello Stabilimento di Trieste, rappresentata dai sigg. Dario Crevatin, Alessandro Danieletto, Fabio Fuccaro, Franco Palman, Marco Relli e Umberto Salvaneschi

Premesso che:

- nel corso dell'Agosto 1995 fu firmato l' Accordo Sindacale che regolava il passaggio dello Stabilimento di Trieste dalla Gestione Commissariale della A.F.S. alla Soc. Lucchini spa;
- tale Accordo Sindacale risulta per alcune sue parti superato, soprattutto in relazione ai diversi assetti industriali dello Stabilimento;
- lo Stabilimento di Trieste e' attualmente a tutti gli effetti integrato nel Gruppo Lucchini ;
- le parti intendono addivenire alla definizione di un Accordo Integrativo Aziendale che consenta una più moderna gestione dello Stabilimento di Trieste, con la partecipazione attiva e coinvolta sia della RSU che dei lavoratori, mediante una condivisione di obiettivi tesi al raggiungimento di livelli più alti di competitività,
- le parti sono consapevoli che tale Accordo testimonia un migliore livello di relazioni industriali e che il modello di relazioni industriali fin qui costruito e basato sul dialogo, il franco confronto pur nel rispetto dei reciproci ruoli, la trasparenza delle posizioni rappresenta lo schema idoneo alla corretta gestione dello Stabilimento di Trieste e quindi da confermare e sviluppare nel futuro in un clima di reciproco rispetto e lealtà.
- la convergenza su tali fattori ha reso possibile addivenire alla formulazione del presente **Contratto Integrativo Aziendale**, avente come obiettivo primario sia una sempre maggiore integrazione nel Gruppo Lucchini sia la valorizzazione delle risorse umane quale elemento fondamentale del consolidamento e dello sviluppo dello Stabilimento.

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono il presente Contratto Integrativo Aziendale con gli allegati di seguito indicati, parti integranti e tra loro inscindibili, che andranno a sostituire in tutto e/o in parte i precedenti accordi sindacali regolanti le medesime materie (e che pertanto, per le singole materie qui trattate si intendono superati):

Allegato A) PREMIO DI RISULTATO

Allegato B) MAGGIORAZIONI

Allegato C) PREMIO DI PROFESSIONALIZZAZIONE

Allegato D) PREMIO PRESENZA

Allegato E) PROTOCOLLO DI AUTOREGOLAMENTAZIONE
DEL DIRITTO DI SCIOPERO E SALVAGUARDIA IMPIANTI

Allegato F) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il mancato rispetto e/o disdetta di uno o piu' allegati, poiché farebbe venir meno le logiche che sottostanno al modello delle relazioni industriali in premessa e di cui il presente Contratto integrativo aziendale è espressione diretta, determinerà l'immediata decadenza del Contratto stesso e di ogni suo allegato, per l'inscindibilità che lega tra loro ed al presente documento le clausole contenute in ciascun allegato, con l'immediato ripristino della regolamentazione previgente.

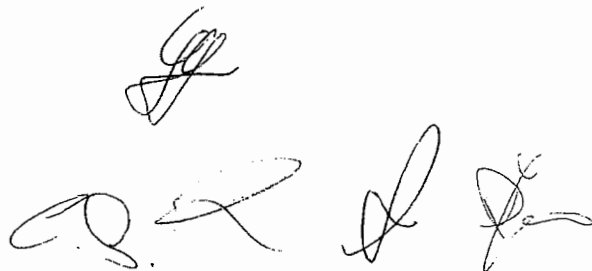
Tale clausola viene inserita come ulteriore segno di trasparenza e di lealtà nel rapporto tra le parti, trasparenza che costituisce uno degli elementi basilari per attivare e mantenere un rapporto basato sul coinvolgimento e sulla partecipazione agli obiettivi aziendali che le Parti intendono raggiungere.

Trieste 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa – stabilimento di Trieste



RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



Nota a Verbale

Il presente Accordo Aziendale avrà validità, con le decorrenze definite, successivamente al ricevimento di lettera di conferma da parte della R.S.U. firmataria.

ALLEGATO A)

PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono sulla necessità che il Premio di Risultato, coerentemente a quanto previsto dall'Art. 9 Disciplina Generale Sezione Terza del vigente CCNL, sia strettamente coerente con logiche di incremento della produttività, qualità e redditività necessarie per il corretto posizionamento dell'Azienda sul mercato.

Conseguentemente riconoscono nei seguenti elementi -che rappresentano il fondamento del Premio di risultato- lo strumento di misura del miglioramento: la qualità del prodotto, la qualità del processo, la qualità della prestazione.

Nelle schede che costituiscono parte integrante del presente accordo, sono precisati dall'Azienda alla RSU, per ciascuna area di applicazione in cui viene suddiviso lo stabilimento e per ciascun parametro, gli specifici indici di riferimento ed i relativi valori che si ritengono allo stato significativi ed idonei per conseguire il miglioramento della competitività aziendale e che, quindi, costituiscono gli obiettivi - concorrenti tra loro - del Premio di risultato.

I lavoratori concorrono agli obiettivi dell'area di appartenenza.

I Servizi dedicati ad un'area specifica partecipano ai risultati della stessa.

Ai Servizi comuni ed alle Staff si applica la media di stabilimento così come definito nella tabella "Staff".

Gli importi annui da attribuire saranno determinati sulla base dei risultati conseguiti e secondo il sistema di calcolo di seguito precisato.

Entro il mese di Luglio e di Dicembre di ogni anno, le parti si incontreranno per analizzare gli indici e definire l'eventuale adeguamento degli stessi in base agli obiettivi dello stabilimento e/o ai mutati assetti produttivi.

1) **Modalità di calcolo.**

Il premio di risultato verrà calcolato avendo tendenzialmente a riferimento le seguenti incidenze percentuali:

- fino al 40 % in relazione alla qualità del prodotto;
- fino al 40 % in relazione alla qualità del processo;
- 20 % in relazione alla qualità della prestazione (presenza).

Per ogni indice viene fissato il valore minimo e la migliore performance attesa. L'intervallo tra i due valori è suddiviso in dieci classi, a ciascuna delle quali corrisponde un livello di risultato.

4

Per ciascun parametro, dalla sommatoria dei risultati mensili raggiunti nell'anno si ricava il risultato medio.

La sommatoria dei valori annui dei parametri determina il Premio di Risultato totale di area.

Il PDR di ciascun lavoratore dell'area viene, quindi, calcolato in funzione delle ore lavorate individualmente, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{valore di area x ore lavorate individualmente}}{1.750}$$

In funzione del valore individuale e della categoria di inquadramento (parametro da 100 a 217) è stabilito l'importo da erogare.

Nella tabella sottoindicata è riportato l'ammontare indicativo del PDR corrispondente a ciascuna categoria, in linea con i corrispondenti parametri che determinano questa erogazione con il raggiungimento del livello di budget obiettivo per il 2006

Importi PDR per Categoria

CAT.	PARAM.	IMPORTO
1	100	506.33
2	116	587.34
3	133	673.42
4	142	718.99
5	158	800.00
5S	173	875.95
6	193	977.22
7	217	1098.73

Si conviene che i risultati di area siano calcolati e comunicati ai dipendenti mensilmente e progressivamente.

Ribadendo che il Premio di Risultato è comunque su base annua, il valore effettivo potrà essere calcolato definitivamente e, quindi, erogato solo alla fine di ogni anno preso a riferimento, con la retribuzione del mese di Febbraio dell'anno successivo.

Il Premio verrà corrisposto al personale in forza attiva al 31 Dicembre di ciascun anno preso a riferimento per il calcolo del premio stesso. Il personale distaccato presso altre unità aziendali o Società parteciperà al relativo PDR e percepirà quanto previsto presso queste ultime.

Dal 1° Gennaio 2006 al 31 Dicembre 2006 Le parti convengono di procedere alla sperimentazione e verifica del sistema ipotizzato.



Nell'anno in corso, stante la forma sperimentale dell' istituto in oggetto, il sistema incentivante avrà come riferimento forte il tema della Sicurezza. Infatti le Parti sono attualmente impegnate in un fronte unico per conseguire gli obiettivi di riduzione massima delle condizioni di rischio presenti nel perimetro aziendale, utilizzando forme di collaborazione, concordemente individuate, con la Regione Friuli Venezia Giulia e l'ASL.

A tale proposito le Parti hanno convenuto sulla opportunità che tale progetto richiede un forte coinvolgimento di tutto il sistema Azienda ed a tale fine saranno fortemente significativi l'azione ed il ruolo sia degli RLS che delle RSU che opereranno valorizzando i contenuti previsti dalle vigenti leggi in materia di Ambiente e Sicurezza sul Lavoro.

I risultati raggiunti nei primi mesi del corrente anno nell'ambito della Sicurezza confermano il miglioramento degli indici ad essa connessi.

In riferimento a tale impegno ed al conseguente risultato si concorda l'erogazione, a titolo di Anticipo del Premio di Risultato del 2006, di un importo pari a Euro 300.00 (trecento) per tutti i dipendenti in forza alla data del 30 Giugno 2006 da calcolare in base alle ore lavorate dei primi 5 mesi del 2006.

Considerando i principi generali di riferimento che permeano l'impianto contrattuale, ne deriva come logica conseguenza che le ore dei permessi sindacali legati ai temi della sicurezza e dell'ambiente di lavoro sono considerate ore lavorate per tutta la durata del presente accordo.

- 2) Viene costituito un Comitato Tecnico PDR formato dall'Azienda e dalla RSU che analizzerà i risultati ottenuti mensilmente e, qualora riscontrasse disfunzioni rilevanti, sulla base delle proiezioni annue, che eventualmente non consentissero il raggiungimento della prima delle dieci classi proporrà interventi idonei al fine di poter realizzare l'obiettivo prefissato.

Allo scopo di consentire l'operatività del Comitato verranno approntati momenti formativi congiunti.

- 3) Le parti convengono di potersi avvalere della collaborazione di un professionista esterno con competenza specifica, di gradimento reciproco, che dovrà garantire e certificare i risultati ottenuti.
- 4) Le parti si danno atto che il Premio di risultato rientra nel campo di applicazione dei benefici del regime contributivo/previdenziale ex art. 2 legge 135/97, tenuto conto che la sua origine è nella variabilità dei risultati.
- 5) L'applicazione del Premio di risultato decorre dal 1.1.2006.
- 6) Le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo della incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a

liquidazione indiretta e differita) e' 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.

- 7) In coerenza con le previsioni del vigente CCNL e del Protocollo 23 luglio 1993, il presente accordo avrà una durata quadriennale. Tenendo conto che l'anno 2006 deve essere considerato anno a titolo puramente sperimentale la scadenza naturale sarà pertanto il 31 Dicembre 2010.

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



Allegate nr 9 Schede tecniche

ALLEGATO B)**MAGGIORAZIONI TURNO E STRAORDINARIO**

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi retributivi secondo la prassi in atto presso lo Stabilimento di Trieste, sono indicate nella Tabella indicata come Appendice 3) al presente Allegato.

Tali percentuali di maggiorazione sono comprensive dell'incidenza delle stesse su tutti gli istituti contrattuali e di legge .

Tale Tabella entra in vigore dal 1° Giugno 2006 ed annulla e sostituisce le precedenti tabelle di cui all'Accordo 28 Novembre 1995 e 1° Aprile 1998.


Allegato : Appendice 3)

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI S.p.A.- stabilimento di Trieste



RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



ALLEGATO C) *⇒ 17/000 - 17/000 - 17/000*

ELEMENTO DI PROFESSIONALIZZAZIONE

Nell'ambito degli incontri prodromici alla definizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, l'attenzione si è focalizzata sulle mutate condizioni occupazionali e sulla necessità di individuare idonei strumenti tendenti a premiare la fidelizzazione e la professionalizzazione del rapporto di lavoro.

In tale contesto, le parti riconoscono che al consolidamento del rapporto di lavoro deve corrispondere una consequenziale crescita professionale, fondamentale non solo per il raggiungimento di performances aziendali, ma utile anche sotto il profilo della acquisizione di esperienza dell'ambiente di lavoro e della organizzazione aziendale, che poi in concreto si trasforma in "consapevolezza professionale" soprattutto nell'ambito della sicurezza.

Ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- ai dipendenti assunti successivamente al 15 Settembre 1995 , ai quali non e' stato riconosciuto il Premio di Produzione, sotto tale voce o altra similare, verrà corrisposto uno speciale Premio di Professionalizzazione pari a € 440(quattrocentoquaranta) annui, al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali, pari ad una quota oraria di 0,2588 (calcolata con il divisore 1700).

Per tali lavoratori il Premio verrà erogato con cadenza annuale, sulla base delle ore effettivamente prestate nel periodo di riferimento, moltiplicando tutte le ore lavorate per la quota oraria come sopra definita.

Con riferimento ai già citati impegni sulla sicurezza e sulle problematiche di carattere sociale in corso, le ore di permesso sindacale, fino al 31.12.2010, saranno considerate ore lavorate a tutti gli effetti del presente Allegato.

Il presente accordo entrerà in vigore il 1° Giugno 2007, pertanto la prima erogazione del premio di professionalizzazione avverrà con la retribuzione del mese di Giugno 2008 o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro se antecedente a tale data.

Il Premio di Professionalizzazione, così calcolato, e' comprensivo della incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione diretta e differita), è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo di qualsiasi tipo di maggiorazione.

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste

RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste

ALLEGATO D)

PREMIO PRESENZA

Le parti concordano che a decorrere dalla data odierna è superata la natura transitoria del Premio Presenza istituito con Accordo sindacale 28 Marzo 2001.

Inoltre il suddetto Premio Presenza viene esteso anche a tutto il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza del vigente CCNL.

Il Premio presenza è comprensivo della incidenza sugli istituti diretti ed indiretti ivi compreso il TFR.

Rimangono validi tutti gli altri aspetti disciplinati dal citato Accordo 28 Marzo 2001 .

L'estensione di tale Premio a tutto il personale di cui alla Disciplina Speciale parte Terza entrerà' in vigore a fare data dal 1° Giugno 2008.

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa – stabilimento di Trieste

RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste

ALLEGATO E)

Protocollo di autoregolamentazione per l'esercizio del diritto di sciopero e di assemblea e di Salvaguardia Impianti

Premesso che

- nel corso del mese di Agosto 1995 e' stato sottoscritto un Accordo Sindacale con il quale si definivano, tra l'altro, le modalità di salvaguardia impianti;
- i nuovi assetti impiantistici dello Stabilimento di Trieste e le caratteristiche tecniche conseguenti agli interventi di revamping rendono necessario aggiornare e riformulare i contenuti di tale Accordo;
- le parti si danno altresì reciprocamente atto che all'esercizio del diritto di sciopero deve corrispondere il paritetico diritto dell'Azienda a non ricevere danni alla produzione oltre il limite della proporzionalità.
- peraltro, le Parti, riconoscono che le specificità degli impianti e l'indeterminazione della previsione della reale condizione in cui si possono trovare gli impianti stessi al momento definito per l'esercizio del diritto, può dare luogo a particolari e necessarie flessibilità che le Parti fin d'ora si impegnano a valutare al fine di concordare eventuali differenti modalità di attuazione del diritto.

Tanto premesso,

allo scopo di perfezionare il sistema di reciproche relazioni industriali, tenuto conto delle specificità del settore siderurgico ed in particolare di quelle anzidette dello stabilimento di Trieste, le parti concordano che prima di qualsiasi iniziativa di sciopero traente origine da motivazioni di natura aziendale, verrà attuata una "procedura di raffreddamento della conflittualità" dando luogo ad una richiesta formale di incontro che dovrà avere inizio entro tre giorni e, comunque, entro un termine concordato.

Inoltre gli scioperi saranno preceduti da un preavviso di almeno 24 ore e saranno dichiarati dalla RSU e/o dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

Inoltre, a monte e a valle, saranno predisposte le modalità di fermo impianti tali da garantire l'immediata ripresa produttiva al termine dello sciopero.

Si procede quindi alla definizione delle regole atte a salvaguardare le persone e gli impianti del ciclo siderurgico attualmente esistente nello Stabilimento, come di seguito sinteticamente e non esaustivamente riportato:

- Cokeria (due batterie in esercizio)
- Un Altoforno (in attivita'e/o produzione)
- Macchina a colare (due nastri)
- Impianto di Agglomerazione
- Attivita' marittime
- Energie.

Qualora intervenissero eventuali modifiche impiantistiche, rispetto a quanto sinteticamente sopra descritto, che determinassero una variazione nella salvaguardia impianti di seguito definita, la stessa sara' oggetto di confronto tra R.S.U. e l'Azienda.

In relazione a tali finalita' entrano in vigore, dalla data del presente accordo, le Appendici 1,2 e 3 riportanti le figure professionali coinvolte nella salvaguardia impianti per le quali saranno immediatamente definite le relative schede operative.

In particolare si conviene quanto segue:

A) Cokeria

Premesso che questo impianto ha caratteristiche tecniche particolari e che esiste una automatica connessione tra le modalita' di conduzione dell'impianto e la salvaguardia dello stesso che impone una marcia costante e regolare al fine di salvaguardare lo stato delle celle e del materiale refrattario e considerando che è essenziale che vengano mantenuti costanti i tempi di distillazione, escludendosi rallentamenti e/o alterazioni di marcia o variazioni alle modalita' di sfornamento, le Parti concordano che, data la particolare situazione che attualmente incide sullo Stabilimento, non verra' effettuata alcuna variazione di marcia .

Inoltre, al fine di non influenzare tale regolarita' di marcia, le assemblee devono coincidere con le pause tecniche programmate e non eccedere le stesse e potranno tenersi anche fuori orario di lavoro venendo retribuite con le maggiorazioni dell' 80% della paga base del CCNL.

Questa soluzione prende atto della priorita' data al fattore ambientale nella scelta delle soluzioni operative per l'esercizio dei diritti sindacali.

B) Altoforno

Per quanto riguarda l'Altoforno si ribadisce che per tale impianto è altrettanto essenziale una conduzione rigorosa e tecnicamente ineccepibile.

Fermo restando l'organizzazione della salvaguardia impianti (definita dalle Appendici 1, 2 e 3) lo sciopero potrà essere dichiarato distinguendo 2 diverse tipologie:

a) Sciopero per motivazioni di carattere aziendale

b) Sciopero per motivazioni extra aziendali.

Nel caso a) "Sciopero per motivazioni di carattere aziendale", fermo restando il rispetto delle regole relative alla "procedura di raffreddamento della conflittualità", l'Azienda provvederà alla conduzione dell'Altoforno mediante variazione di portata ed ad una gestione diversificata della macchina a colare per la quale si concorda una produzione massima di 450 tons ,rapportate alle 12 ore previste di marcia giornaliera nel caso di sciopero di 8 ore e la ghisa in eccesso verrà smaltita ai campi di emergenza;

Nel caso b) "Sciopero per motivazioni extra aziendali", l'Altoforno proseguirà la sua normale attività di marcia, ma i vantaggi economici aziendali verranno quantificati ed il relativo valore verrà convogliato nel Fondo Speciale di cui al successivo punto.

Nel caso di conflittualità nascente da problematiche che interessino Imprese appaltatrici operanti all'interno dello stabilimento, saranno comunque garantite tutte le attività necessarie al fine della salvaguardia degli impianti

FONDO DI SOLIDARIETA'

Nell'ambito del positivo sviluppo delle Relazioni Industriali determinatesi nel corso degli incontri per la definizione del Contratto Integrativo Aziendale di cui il presente Allegato è parte integrante ed inscindibile, ed in attivazione delle logiche di gestione dei temi interconnessi alla Sicurezza ed alla Salute dei lavoratori, le Parti individuano nella realizzazione del presente Fondo di Solidarietà uno strumento per il superamento delle contrapposizioni relative ad una parte dell'esercizio del diritto di sciopero.

Viene pertanto costituito, a far data dalla decorrenza del presente accordo, tale Fondo di Solidarietà, la cui finalità consiste nella predisposizione di un accantonamento finanziario cui attingere in favore dei dipendenti e delle loro famiglie che hanno subito, nel corso del rapporto di lavoro, un infortunio/malattia di particolare gravità.

Come anzidetto, tale Fondo sarà alimentato dagli utili e/o risparmi derivanti all'Azienda dalla normale attività dell'Altoforno e della Macchina a colare durante gli scioperi di carattere extra aziendale.

Poiché allo stato attuale, ovviamente, il Fondo non dispone di risorse, l'Azienda verserà alle casse dello stesso l'importo di Euro 3,000.00 (tremila). Qualora negli anni successivi tale Fondo non fosse incrementato, le Parti si incontreranno per concordare le modalità di alimentazione.

Le parti, entro il 1° Settembre, si attiveranno per determinare le modalità e le procedure di funzionamento del Fondo di Solidarietà.

Allegati : Appendice 1

Appendice 2

Appendice 3

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste

RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste

ALLEGATO F)

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

STABILIMENTO S.p.A.
FUNDAMENTALI...
... 7/5...

Considerato che:

- le esigenze qualitative essenziali per la permanenza nel mercato , con conseguenti sempre maggiori livelli di difficolta' produttive richiedono non solo impianti moderni ed efficienti ma anche una gestione effettuata con risorse umane dotate di competenza esecutiva, costruita e supportata da conoscenze teoriche relative alle specificita' del prodotto, alle azioni da attivare per l'ottenimento di un immediato riscontro tra cio' che si deve conoscere e come lo si deve attuare ;
- quanto precede deve avvenire in un ambito complessivo che riguarda, in primis, la gestione della sicurezza, delle risorse umane e degli impianti, nel rispetto delle pratiche operative miranti anche alla salvaguardia ambientale;
- in tale ottica vengono individuate due fondamentali caratteristiche necessarie alle risorse umane, ovvero la capacita' di esecuzione e la conoscenza teorico/pratica derivante da un forte e determinato processo di formazione.

L'insieme di questi due elementi che definiscono la "postazione di lavoro", di pari importanza ed inscindibili tra loro, necessari in tutte le attivita', deve trovare una propria classificazione nelle categorie professionali attualmente previste dall'inquadramento del CCNL.

le parti convengono

che tale necessita' inderogabile, di carattere innovativo, richiede una analisi approfondita da effettuarsi da parte di un Gruppo di Lavoro che, fatti propri tali presupposti, definisca un sistema di valorizzazione delle risorse umane mediante una nuova classificazione professionale da attuarsi in Stabilimento.

Cio' premesso , le parti convengono quanto segue:

- 1) allo scopo di dare corretta attuazione a quanto sopra le parti, confermato quanto previsto dall'Accordo Aziendale del 1995 in materia di inquadramento professionale, riconoscono che i mutati assetti organizzativi rendono necessaria una ridefinizione dell'inquadramento professionale delle varie postazioni di lavoro dello stabilimento di Trieste al fine di adeguarlo ai reali contenuti secondo le declaratorie del Contratto Nazionale di categoria e le specificità dello stabilimento qualora non recepite nel CCNL stesso ed in base a criteri oggettivi e trasparenti necessari per l'inquadramento nella categoria professionale.

Al riguardo verrà costituita una apposita Commissione Tecnica composta da Rappresentanti della Azienda e della RSU che dal prossimo mese di Luglio 2006 inizierà un dettagliato esame congiunto.

Pertanto, nelle more di tale esame rimane congelato in tutti i suoi aspetti e conseguenze l'attuale sistema di inquadramento e quindi, eventuali adeguamenti di inquadramento del personale per intervenute variazioni di posizioni da livello/categoria inferiore a quello superiore avverrà subordinatamente alla ridefinizione di cui sopra per ciascuna postazione di lavoro, fatto salvo quanto definito al successivo punto 4).

- 2) Per quanto concerne l'inquadramento del personale di nuova assunzione si riconosce che per una compiuta acquisizione della professionalità corrispondente alle categorie superiori alla 3° è necessario un periodo di concreto svolgimento in modo autonomo delle relative mansioni, ove assegnate.

Tale periodo viene stabilito in 3(tre)anni per il passaggio di inquadramento dalla 3° alla 4° categoria, in 4 (quattro) anni per il passaggio dalla 4° alla 5° categoria ed ulteriori 4 anni per il passaggio dalla 5° alla categoria 5S (categoria impiegatizia).

Il passaggio di categoria verrà effettuato in base alla capacità del dipendente, concretamente dimostrata e verificata, di svolgere le funzioni proprie della categoria superiore *ed* alla attiva partecipazione a corsi di formazione che costituiranno momenti indispensabili del bagaglio formativo del dipendente. L'acquisizione della professionalità necessaria al passaggio sarà congiuntamente verificata attraverso esami obiettivi sostenuti anche mediante tests su argomenti di carattere professionale.

- 3) Al personale operante su postazione di lavoro di categoria immediatamente superiore alla propria, nei tempi di cui al punto 2) sarà corrisposta la retribuzione della categoria superiore.

Al personale inquadrato nella 3° categoria professionale che svolge una prestazione professionale su postazione di lavoro di 5° categoria, nei tempi di cui al punto 2) verrà riconosciuto quanto segue:

- a) retribuzione della 4° categoria per i primi 6 mesi
- b) passaggio alla 4° categoria dopo 6 mesi dall'inizio della prestazione avendogli conseguentemente accelerato il percorso di formazione e verifica,
- c) riduzione del 50% dei tempi complessivamente previsti per il passaggio dalla 3° alla 5° cat;
- d) retribuzione della 5° categoria per il tempo rimanente.

Nel caso di attività lavorativa svolta su postazioni di lavoro di elevata professionalità non inserite in una squadra, riconoscendo il maggiore impegno individuale necessario per l'acquisizione della professionalità, i tempi suddetti per il passaggio di categoria, si intendono accorciati di 6 mesi.

Per tali casi il riconoscimento della differenza retributiva (differenza tra la paga base dei differenti livelli) avverrà per le ore di effettivo lavoro. Poiché il livello della prestazione effettuata non corrisponde qualitativamente allo standard richiesto tale differenza retributiva è comprensiva della incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge

- 4) Per il personale inquadrato, alla data del presente accordo ,nella 3° e 4° categoria ed operante su postazioni di lavoro che verranno riconosciute dalla Commissione Tecnica di cui al punto 1) di categoria superiore rispetto a quella di inquadramento individuale,le parti, confermando che il livello della prestazione effettuata non corrisponde qualitativamente allo standard richiesto,concordano di assegnare la categoria contrattuale precedente a quella riconosciuta per la postazione di lavoro a fare data dal termine di lavoro della Commissione. Il tempo intercorso tra la data di inizio attivita' su una postazione professionale superiore e la data di completamento del lavoro della Commissione verra' riconosciuto,quale credito formativo utile ai fini dei tempi necessari per l'acquisizione della categoria superiore così come determinato al punto 2) del presente verbale.

Fermo restando quanto sopra definito,le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire le modalita' di tipologie di assunzioni piu' idonee allo scenario industriale dello Stabilimento.

Trieste, 7 Luglio 2006

LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



RSU LUCCHINI spa - stabilimento di Trieste



TABELLA MAGGIORAZIONI

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) LAVORO STRAORDINARIO prime 2 ore	25	25
b) LAVORO STRAORDINARIO ore successive	30	30
c) NOTTURNO FINO ALLE 22	25	32
d) NOTTURNO OLTRE LE 22	35	32
e) FESTIVO	50	50
f) FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO	15	15
g) STRAORDINARIO FESTIVO oltre le 8 ore	55	55
h) STRAORDINARIO FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO oltre le 8 ore	35	35
i) STRAORDINARIO NOTTURNO prime 2 ore	50	40
l) STRAORDINARIO NOTTURNO ore successive	50	45
m) NOTTURNO FESTIVO	60	67
n) NOTTURNO FESTIVO CON RIPOSTO COMPENSATIVO	40	47
o) STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO oltre le 8 ore	75	65
p) STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO oltre le 8 ore	55	50

**SCIOPERO PER MOTIVAZIONI DI CARATTERE
AZIENDALE FINO A 4 ORE**

PERSONALE COMANDATO IN SERVIZIO PER LA SALVAGUARDIA IMPIANTI

COK	tutto il personale turnista	
AFO	tutto il personale turnista	
PREM	tutto il personale turnista	
AGL	capo turno	
MAC	capo turno	<u>N.B.: L'orario d'inizio del 3° turno per MAC è anticipato alle ore 18.00</u>
LOG	capo turno	
IMA	capo turno 1 applevagista per turno	
MOF	1 locomotorista per turno 1 aggancino per turno	
MOS	capo squadra 1 camionista per turno 1 palista per turno	
PARCO GHISA	un operatore per turno	
MAN	tutto il personale turnista	
ENE	1 capoturno 1 operatore quadro elettrico per turno 1 operatore cabine per turno 2 addetti soffianti per turno 2 operatori depurazione gas per turno	
QUA	1 analista ghisa per turno	(saranno garantite le analisi di processo a garanzia degli impianti in marcia)

Appendice 2**SCIOPERO PER MOTIVAZIONI DI CARATTERE
AZIENDALE OLTRE 4 ORE****PERSONALE COMANDATO IN SERVIZIO PER LA SALVAGUARDIA IMPIANTI**

COK	tutto il personale turnista	
AFO	tutto il personale turnista	
PREM	tutto il personale turnista	
AGL	capo turno	
MAC	capo turno Le prime 4 ore di ogni turno per tutto il personale turnista	<u>N.B.: L'orario d'inizio del 3° turno per MAC è anticipato alle ore 18.00</u>
LOG	capo turno	
IMA	capo turno 1 applevagista per turno	
MOF	1 locomotorista per turno 1 aggancino per turno	
MOS	capo squadra 1 camionista per turno 1 palista per turno	
PARCO GHISA	un operatore per turno	
MAN	tutto il personale turnista	
ENE	1 capoturno 1 operatore quadro elettrico per turno 1 operatore cabine per turno 2 addetti soffianti per turno 2 operatori depurazione gas per turno	
QUA	1 analista ghisa per turno	(saranno garantite le analisi di processo a garanzia degli impianti in marcia)

Appendice 3**SCIOPERO PER MOTIVAZIONI EXTRA AZIENDALI****PERSONALE COMANDATO IN SERVIZIO PER LA SALVAGUARDIA IMPIANTI**

COK	tutto il personale turnista	
AFO	tutto il personale turnista	
PREM	tutto il personale turnista	
AGL	capo turno	
MAC	tutto il personale turnista	<u>N.B.: L'orario d'inizio del 3° turno per MAC è anticipato alle ore 18.00</u>
LOG	capo turno	
IMA	capo turno 1 applevagista per turno	
MOF	1 locomotorista per turno 1 aggancino per turno	
MOS	capo squadra 1 camionista per turno 1 palista per turno	
PARCO GHISA	un operatore per turno	
MAN	tutto il personale turnista	
ENE	1 capoturno 1 operatore quadro elettrico per turno 1 operatore cabine per turno 2 addetti soffianti per turno 2 operatori depurazione gas per turno	
QUA	1 analista ghisa per turno	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'V', a signature that appears to be 'P.', another signature, a checkmark, and several other illegible signatures and initials.

Area ghi

1) Reparto Ato

Parametro monitorato: TONNELLATE GHISA PRODOTTE / Ore ESE

EMA

MGS

BM

AFFI/ACC

Incidenza 40%

Classe	Produttività (tonn / ora ese) 2006		Obiettivo 2006	Produttività (tonn / ora ese) 2006		Obiettivo 2006	Produttività (tonn / ora ese) 2006		Obiettivo 2006	Produttività (tonn / ora ese) 2006		Obiettivo 2006
	da	a		da	a		da	a		da	a	
10	44,81	45,30		44,31	44,90		44,31	52,25		49,76	54,25	
9	44,31	44,80		43,71	44,30		51,26	52,25		53,76	54,25	
8	43,81	44,30		43,11	43,70		50,76	51,25		52,76	53,75	
7	43,31	43,80	43,75	42,51	43,10		50,26	50,75		52,26	52,75	
6	42,81	43,30		41,91	42,50	42,5	49,76	50,25	50,00	51,76	52,25	
5	42,31	42,80		41,31	41,90		48,26	49,75		51,26	51,75	
4	41,81	42,30		40,71	41,30		48,76	49,25		50,76	51,25	
3	41,31	41,80		40,11	40,70		48,26	48,75		50,26	50,75	
2	40,81	41,30		39,51	40,10		47,76	48,25		49,76	50,25	

parametro monitorato: CONSUMO CATRAME EQUIVALENTE (Kg catrame consumato/tonn Ghisa prodotta)

Incidenza 40%

Classe	Catrame Equivalente (Kg catrame/Tonn. ghi prod) 2006		Obiettivo 2006	Consumo 2006
	da	a		
10	30,9	33,4		
9	28,3	30,8		
8	25,7	28,2		
7	23,1	25,6	25	
6	20,5	23		
5	17,9	20,4		
4	15,3	17,8		
3	12,7	15,2		
2	10,1	12,6		

Area ghi

2) Reparto APP

parametro monitorato: PRODUTTIVITA'/ORE DI ESERCIZIO

incidenza 40%

AGL / PREM	Produttività (tonn. / h ese)		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
	2006	a		
Classe	da	a		
10	Oltre	64,2		
9	62,5	64,2		
8	60,7	62,4		
7	58,9	60,6		
6	57,1	58,8	58,33	
5	55,3	57		
4	53,5	55,2		
3	51,7	53,4		
2	49,9	51,6		
1	48,1	49,8		

parametro monitorato: UTILIZZO FINI DI RECUPERO

incidenza 40%

AGL / PREM	Utilizzo Fini di Recupero (% fini T carica tot)		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
	2006	a		
Classe	da	a		
10	Oltre	3,70%		
9	3,5%	3,7%		
8	3,2%	3,4%		
7	2,9%	3,1%		
6	2,6%	2,8%	2,48%	
5	2,3%	2,5%		
4	2,0%	2,2%		
3	1,7%	1,9%		
2	1,4%	1,6%		
1	1,1%	1,3%		

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

3) Reparto MAC

parametro monitorato: MESSA A MILLE






incidenza 40%

Messa Mille(T ghi inviate a mac/ T ghi panificate)		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
2006	2006		
Classe	a		
10	Inferiore a		
9	1045,5		
8	1050,9		
7	1056,4		
6	1061,9		
5	1067,4	1070	
4	1072,9		
3	1078,4		
2	1083,9		
1	1089,4		
	1094,9		

parametro monitorato: PERCENTUALE GHISA COLATA IN CAMPO D'EMERGENZA

incidenza 40%

% Ghisa in campo (T ghi campo/ T ghisa tot)		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
2006	2006		
Classe	a		
10	0,20%	0	
9	0,41%		
8	0,62%		
7	0,83%		
6	1,04%		
5	1,25%		
4	1,46%		
3	1,67%		
2	1,88%		
1	2,09%		

4) Reparto COK

parametro monitorato: Tonnellate Coke / ore ese

Incidenza 40%

Classe	Tonnellate / ore ese		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
	2006 da	a		
10	Oltre	49,00		
9		48,71		
8		48,43		
7		48,15		
6		47,87	48,00	
5		47,59		
4		47,31		
3		47,03		
2		46,75		
1		46,47		

parametro monitorato: GAS COKE DISPONIBILE / PRODUZIONE COKE

Incidenza 40%

Classe	Gas disponibile / tonn coke		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
	2006 da	a		
10	Oltre	441,0		
9		437,1		
8		433,1		
7		429,1		
6		425,1	424,1	
5		421,1		
4		417,1		
3		413,1		
2		409,1		
1		405,1		

Reddy

5) Area log

1) Reparto ima

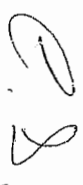
parametro monitorato: TONNELLATE SBARCATE / ORE DISCARICA

incidenza 80%

Classe	Produzione Giornaliera (hu / tonn)		Obiettivo 2006	consuntivo 2006*
	2006 da	a		
10				
9	579	600		
8	559	580		
7	539	560		
6	519	540	500	
5	499	520		
4	479	500		
3	459	480		
2	439	460		
1	419	440		





6) Staff

Valore Medio Liv. 5

Qualità della Prestazione

Premio Medio dai reparti	
COK	peso 38%
AFO	peso 26%
MAC	peso 8%
APR	peso 15%
IMA	peso 13%

incidenza 80%

Handwritten signatures and initials: U, P, R, O.S.

INDICI MALATTIA/INFORTUNIO

MALATTIA : INCIDENZA 10%

INFORTUNIO: INCIDENZA 10%

AFO

Classe	Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
	2006	da a		
1	3,69	3,75		
2	3,61	3,68		
3	3,54	3,60		
4	3,46	3,53		
5	3,39	3,45		
6	3,31	3,38	3,35	
7	3,24	3,30		
8	3,16	3,23		
9	3,09	3,15		
10	fino a	3,08		

Classe	Indice infortunio		bdg 2006	insuntivo 2006	incidenza %
	2006	da a			
0	Oltre	2,70			0
1	2,44	2,70			1
2	2,17	2,43			2
3	1,91	2,16			3
4	1,64	1,90			4
5	1,37	1,63	1,50		6
6	1,10	1,36			8
7	0,84	1,09			10
8	0,57	0,83			12
9	0,10	0,56			14
10	infortuni zero				18

APR

Classe	Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
	2006	da a		
1	2,46	2,50		
2	2,41	2,45		
3	2,36	2,40		
4	2,31	2,35		
5	2,26	2,30		
6	2,21	2,25	2,23	
7	2,16	2,20		
8	2,11	2,15		
9	2,06	2,10		
10	fino a	2,05		

Classe	Indice infortunio		bdg 2006	insuntivo 2006	incidenza %
	2006	da a			
0	Oltre	1,80			0
1	1,63	1,80			1
2	1,45	1,62			2
3	1,27	1,44			3
4	1,09	1,26			4
5	0,92	1,08	1,00		6
6	0,74	0,91			8
7	0,56	0,73			10
8	0,38	0,55			12
9	0,10	0,37			14
10	infortuni zero				18









MAC

Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
2006			
Classe	da	a	
1	4,08	4,16	
2	4,00	4,07	
3	3,92	3,99	
4	3,83	3,91	
5	3,75	3,82	
6	3,67	3,74	3,71
7	3,59	3,66	
8	3,50	3,58	
9	3,42	3,49	
10	fino a	3,41	

Indice infortunio		bdg 2006	nsuntivo 2006	incidenza %
2006				
	da	a		
0	Oltre	0,77		0
1	0,71	0,77		1
2	0,65	0,70		2
3	0,58	0,64		3
4	0,52	0,57		4
5	0,45	0,51	0,48	6
6	0,39	0,44		8
7	0,32	0,38		10
8	0,26	0,31		12
9	0,10	0,25		14
10	infurtuni zero			18

COK

Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
2006			
Classe	da	a	
1	3,36	3,42	
2	3,29	3,35	
3	3,22	3,28	
4	3,15	3,21	
5	3,09	3,14	
6	3,02	3,08	3,05
7	2,95	3,01	
8	2,88	2,94	
9	2,81	2,87	
10	fino a	2,80	

Indice infortunio		bdg 2006	nsuntivo 2006	incidenza %
2006				
	da	a		
0	Oltre	2,70		0
1	2,44	2,70		1
2	2,17	2,43		2
3	1,91	2,16		3
4	1,64	1,90		4
5	1,37	1,63	1,50	6
6	1,10	1,36		8
7	0,84	1,09		10
8	0,57	0,83		12
9	0,10	0,56		14
10	infurtuni zero			18

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

IMA

Classe	Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
	2006 da	a		
1	3,65	3,72		
2	3,58	3,64		
3	3,51	3,57		
4	3,43	3,50		
5	3,36	3,42		
6	3,28	3,35	3,32	
7	3,21	3,27		
8	3,14	3,20		
9	3,06	3,13		
10	fino a	3,05		

Classe	Indice infortunio		bdg 2006	nsuntivo 2006	incidenza %
	2006 da	a			
0	Oltre	3,72			0
1	3,35	3,72			1
2	2,97	3,34			2
3	2,59	2,96			3
4	2,21	2,58			4
5	1,82	2,20	2,01		6
6	1,44	1,81			8
7	1,06	1,43			10
8	0,68	1,05			12
9	0,10	0,67			14
10	infurtuni zero				18

STAFF

Classe	Indice malattia		bdg 2006	consuntivo 2006
	2006 da	a		
1	2,21	2,24		
2	2,16	2,20		
3	2,12	2,15		
4	2,07	2,11		
5	2,03	2,06		
6	1,98	2,02	2,00	
7	1,94	1,97		
8	1,89	1,93		
9	1,85	1,88		
10	fino a	1,84		

Classe	Indice infortunio		bdg 2006	nsuntivo 2006	incidenza %
	2006 da	a			
0	Oltre	1,02			0
1	0,94	1,02			1
2	0,84	0,93			2
3	0,75	0,83			3
4	0,65	0,74			4
5	0,56	0,64	0,60		6
6	0,46	0,55			8
7	0,37	0,45			10
8	0,27	0,36			12
9	0,10	0,26			14
10	infurtuni zero				18