

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 Dicembre 2006, presso gli uffici della Direzione del Personale dello Stabilimento di Piombino della Lucchini spa si sono incontrati:

- la Lucchini spa
- la R.S.U. dello Stabilimento di Piombino
- le Organizzazioni Territoriali FIM-FIOM-UILM

Premesso che:

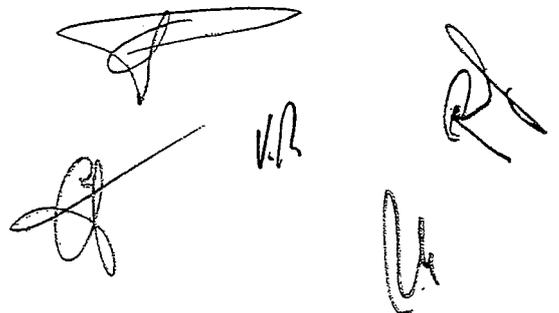
- in data 29 Aprile 2003 presso la Sede della Associazione degli Industriali della Provincia di Livorno e' stato firmato l'Accordo Aziendale relativo anche al Premio di Risultato ed alla Autoregolamentazione del diritto di sciopero e di assemblea;
- tale Accordo continua ad essere valido salvo che per quelle parti che saranno sostituite dal presente accordo;
- il costruttivo confronto che da tempo ormai caratterizza le relazioni industriali tra le Parti ed il lungo dibattito relativo alle differenti condizioni aziendali, sia sotto il profilo organizzativo che produttivo rispetto al periodo in cui fu firmato il sopracitato accordo, ha portato a condividere la necessità di aggiornare alcuni aspetti del concordato Premio di Risultato e superare alcune parti della Autoregolamentazione dei diritti di sciopero e di assemblea;

Tanto premesso e fermi restando i principi espressi nel Verbale del 29 Aprile 2003,

le Parti convengono quanto segue:

### PREMIO DI RISULTATO

Quanto indicato nell'Accordo separato e parte integrante del citato Verbale del 29 aprile 2003 viene modificato e sostituito limitatamente ai seguenti argomenti:

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center is a large, stylized signature. Below it and to the left is another signature. To the right of the first signature are the initials 'V.R.'. Further to the right is a signature that appears to be 'R.'. At the bottom right is another signature.

Il Premio di Risultato verra' calcolato, per l'anno 2007, avendo a riferimento i seguenti parametri mensili e le relative incidenze percentuali :

- Volumi di produzione programmata 45%
- Qualita', intesa come " contestato o dal cliente oppure dai reparti a valle" 30%
- Costi 25%

Dalla sommatoria dei risultati mensili raggiunti si ricava la quota mensile del Premio di Risultato. Pertanto il conteggio del PDR sara' effettuato mensilmente, mentre il pagamento del Premio maturato verra' effettuato con cadenza trimestrale, vale a dire che i risultati in termini economici del PDR raggiunto nel 1° trimestre del 2007 verranno erogati con la retribuzione di Aprile, quindi entro il 15 Maggio 2007 e cosi' di seguito.

Nelle schede che mensilmente verranno definite e che costituiranno parte integrante del presente accordo sono precisati, per ciascuna area di applicazione in cui viene diviso lo Stabilimento, gli specifici obiettivi di ogni parametro, i relativi valori economici sia raggiungibili che, a consuntivo, effettivamente raggiunti.

I lavoratori concorrono agli obiettivi e partecipano ai risultati 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.

Rispetto alle modalita' di pagamento in essere fino al 2006, basate sulle ore effettivamente lavorate, a decorrere dall'anno 2007 il pagamento avverra' sulla base delle ore retribuite al netto delle ore di malattia ed infortunio e delle altre tipologie di ore indennizzate, anche parzialmente, da Enti Previdenziali. Pertanto la nuova formula di pagamento individuale sara' la seguente:

$$\frac{\text{Valore raggiunto nell'area x ore retribuite}}{\text{Ore lavorabili nel mese}}$$

Il numero delle ore lavorabili nel mese e' determinato dal numero dei giorni feriali effettivi del mese stesso.

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

Nella tabella sottoriportata e' indicato l'ammontare indicativo del PDR annuo corrispondente a ciascuna categoria, in linea con i corrispondenti parametri che determinano questa erogazione con il raggiungimento del livello di budget obiettivo dell'anno 2007:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star-like mark, the initials 'I.R.', and another signature on the right.

### Importi PDR per categoria

CAT	PARAMETRO	IMPORTO ANNUO €
1	100	759
2	116	881
3	133	1010
4	142	1078
5	158	1200
5S	173	1314
6	193	1465
7	217	1648

### Compensazione annua

Pur rimanendo il budget aziendale annuale l'esclusivo riferimento del PDR, limitatamente al parametro " volumi", nel caso in cui operi un meccanismo mensile di variazione rispetto ai volumi programmati, in fase di consuntivo annuo e qualora il budget complessivo di area fosse raggiunto, eventuali mesi negativi troveranno in tale momento un elemento di compensazione.

### Impegno sulla Prevenzione e Sicurezza

Proseguendo l'impegno comune delle Parti, nell'ambito della Sicurezza e Prevenzione del rischio e con l'obiettivo di una drastica riduzione del fenomeno infortunistico nello Stabilimento di Piombino, le Parti convengono di dare maggior forza al peso dei parametri ad essa connessi all'interno del PDR.

Pertanto oltre ai parametri del budget (volumi, qualità e costi) viene aggiunto un ulteriore parametro, connesso al raggiungimento di obiettivi di prevenzione stabiliti per ciascuna area. Detto parametro aggiuntivo (indice di frequenza) avrà un effetto moltiplicatore/demoltiplicatore ( 1.4-0.8) rispetto ai risultati mensilmente raggiunti nell'area di appartenenza, premiando maggiormente l'impegno al raggiungimento dei risultati o penalizzando il mancato raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

Proseguendo nell'ottica di valorizzare e rafforzare l'impegno di tutte le componenti aziendali sulla sicurezza, qualora nel corso del mese si verificassero infortuni sul lavoro causati da eventi non previsti nè prevedibili (cd. Oggettivamente non ipotizzabili), tali infortuni saranno esclusi sia dal conteggio individuale delle ore da retribuire, sia dall'indice di frequenza dell'area in cui si sono verificati.

Inoltre, qualora nel corso dell'anno 2007 un'area non raggiungesse la media di Stabilimento relativa al parametro Sicurezza, nei primi mesi dell'anno successivo saranno organizzati corsi specifici di Formazione sulla sicurezza rivolti ai dipendenti dell'area stessa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'JR' and 'M' on the right.

Qualora nel corso dell'anno interessato ai corsi specifici di Formazione di cui sopra, l'area di appartenenza raggiungesse almeno la media di Stabilimento, la partecipazione ai corsi di Formazione consentirà il recupero individuale del 50% tra quanto percepito relativamente al parametro sicurezza nell'area di appartenenza e la media di quanto percepito nel resto dello Stabilimento nell'anno precedente.

Infine le Parti, consapevoli che la prevenzione sulla sicurezza riferita al personale delle ditte terze che operano all'interno dello Stabilimento rappresenta un altro tassello fondamentale nella diminuzione del fenomeno infortunistico, individuano nella figura del Capo Turno il soggetto deputato a segnalare tempestivamente ai preposti di detto personale ogni anomalia che dovesse riscontrare nel suo comportamento, fino ad interromperne l'attività.

Al Capo turno verrà riconosciuto una quota aggiuntiva di PDR pari al 20% di quanto individualmente raggiunto mensilmente tramite i parametri di budget (volumi, qualità e costi) a condizione che l'efficacia della prevenzione operata nell'area di competenza porti all'azzeramento degli eventi infortunistici relativamente ai dipendenti delle ditte esterne.

Al personale dimissionario verranno erogate le quote mensili di PDR già definite.

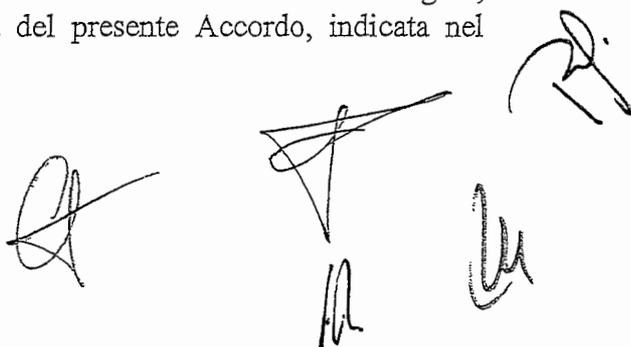
Il personale distaccato presso altre unità aziendali o Società parteciperà al relativo PDR e percepirà quanto previsto presso queste ultime.

Viene confermato anche per il 2007 il Comitato Tecnico formato da Azienda e R.S.U. che mensilmente si riunirà per analizzare i risultati del PDR, conoscere gli obiettivi del mese successivo e portare a conoscenza di tutti i dipendenti i risultati ottenuti/attesi.

Il presente accordo sul PDR è solo ad integrazione- variazione dell'Accordo del 29 Aprile 2003, in ogni caso le Parti ribadiscono che tale PDR rientra nel campo di applicazione del regime contributivo/previdenziale ex art 2 legge 135/97, tenuto conto che la sua origine è nella variabilità dei risultati.

Le Parti si danno altresì atto che il premio così calcolato è comprensivo della incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi compreso quelli a liquidazione indiretta e differita), e' escluso dal computo del TFR e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo.

Le parti confermano la validità della data di scadenza dell'Accordo in vigore, e quindi, conseguentemente data di scadenza del presente Accordo, indicata nel 31.12.2007.



## Esercizio del diritto di sciopero e di assemblea

Quanto definito nell'Accordo 2 Agosto 1999 e nell'accordo 29 Aprile 2003 di cui alle premesse ha trovato in questi anni di applicazione un puntuale riscontro nel miglioramento delle relazioni industriali, che ha consentito alle Parti di svolgere una costante attività di prevenzione del conflitto, individuando le problematiche dei reparti, discutendole e quasi sempre trovandone le soluzioni adeguate riducendo così i casi in cui si sia ricorso ad altri strumenti conflittuali privi di soluzioni.

A tal proposito, riconfermando che la presente attuazione dei diritti sanciti dalla Carta Costituzionale trova il presupposto nella condivisa necessità di garantire la corretta conduzione dell'Altoforno, da effettuare in maniera continua e con costanza di marcia, le Parti convengono sulla necessità di programmare come segue gli scioperi e le assemblee in Stabilimento e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad esercitare tali diritti secondo le modalità di seguito definite.

Per quanto sopra, l'Allegato A dell'Accordo del 29 Aprile 2003 rimane in vigore solo ove espressamente richiamato e per i casi specificatamente indicati nel presente Verbale.

### Modalità di esercizio del diritto di sciopero e assemblee

#### 1) Sciopero di Stabilimento della durata di 3 ore

In caso di sciopero dichiarato per l'intero Stabilimento, lo stesso si svolgerà con la seguente modalità:

**Stabilimento** (escluso ACC-AFO- COK)

3 ore di sciopero da effettuare solo nel 1° turno

#### **Acciaieria**

Effettua 3 ore di sciopero con il sistema cosiddetto "a blocco" in un solo turno.

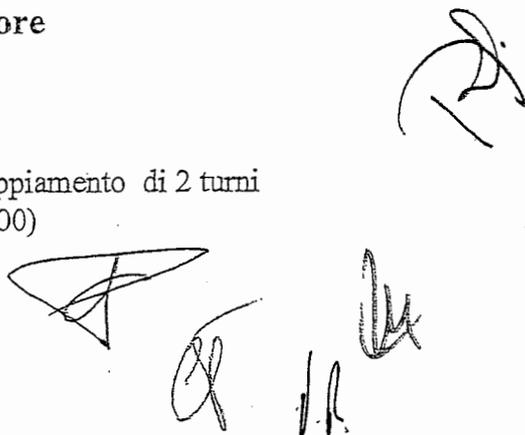
Per l'applicazione pratica di tale modalità vedere l'allegato 1) al presente Verbale.

#### 2) Sciopero di Stabilimento della durata di 2 ore

**Stabilimento** (escluso ACC-AFO- COK)

Lo Stabilimento effettua tre fermate di 2 ore

I laminatoi effettuano lo sciopero mediante accoppiamento di 2 turni (12.00-16.00 oppure 20.00-24.00 oppure 4.00-8.00)



### **Acciaieria**

Effettua 2 ore di sciopero con il sistema cosiddetto "a blocco" in un solo turno.

Per l'applicazione pratica di tale modalita' vedere l'allegato 1) al presente Verbale.

Le Assemblee del reparto Acciaieria saranno effettuate in occasione della fermata dell'Altoforno (di cui l'Azienda dara' comunicazione almeno 10 giorni prima dell'effettuazione) con i seguenti orari:

Dalle 12.00 alle 14.00

Dalle 20.00 alle 23.00

Annualmente potra' essere effettuata una assemblea, in via del tutto eccezionale ed in un unico turno di lavoro, mediante il cosiddetto sistema a blocco

### **3) Sciopero di Stabilimento della durata di 24 ore**

**Stabilimento** (escluso ACC-AFO- COK)

Lo Stabilimento effettua una fermata di 24 ore

### **Acciaieria**

Effettua 2 ore di sciopero con il sistema cosiddetto "a blocco" nel 1° turno

### **4) Sciopero nel solo reparto Acciaieria**

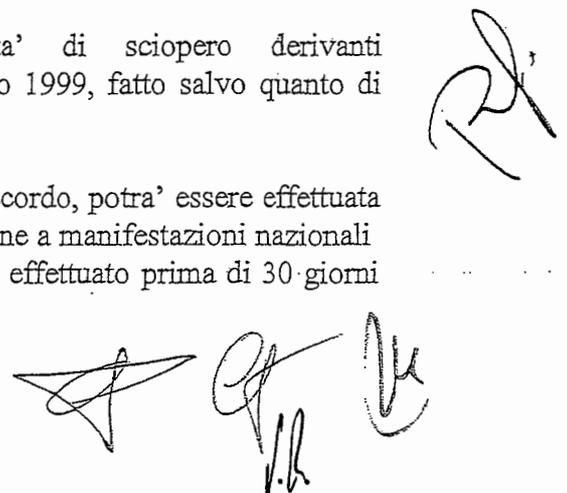
Effettua fino a 2 ore di sciopero con il sistema cosiddetto "a blocco" nel 1° turno. Tale modalita' di attuazione dello sciopero e' alternativo all'Assemblea di reparto "a blocco", per cui nell'anno solare tale modalita' puo' essere utilizzata un'unica volta.

Qualora il conflitto non trovasse soluzione, gli scioperi del solo reparto Acc potranno essere effettuati con il metodo "a scalare", secondo quanto disposto dall'allegato A) dell'Accordo 29 Aprile 2003 (che mantiene la sua validità).

### **5) Sciopero nel reparto Altoforno**

Vengono confermate le attuali modalita' di sciopero derivanti dall'applicazione del Verbale di Accordo del 2 agosto 1999, fatto salvo quanto di seguito concordato.

In aggiunta a quanto definito nel richiamato Accordo, potra' essere effettuata una fermata aggiuntiva fino a 12 ore per la partecipazione a manifestazioni nazionali o regionali. Tale sciopero non potra' essere comunque effettuato prima di 30 giorni dall'ultima fermata per manutenzione.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature and the initials 'V.B.' and 'M'.

Qualora venga effettuato lo sciopero con le modalità di cui sopra, l'Acciaieria effettuerà uno sciopero al massimo di 16 ore con il metodo "a scalare" ed il resto dello Stabilimento non potrà effettuare uno sciopero maggiore di 16 ore. In tal caso lo Stabilimento non potrà subire nel corso dei successivi 12 mesi un altro sciopero maggiore di 16 ore.

La Manutenzione programmata area Ghisa effettua lo sciopero con le seguenti modalità:

Durante lo sciopero di Stabilimento di 3 ore (confermando che durante le fermate del 1° Maggio e del 31 Dicembre, l'azienda, si riserva di effettuare la manutenzione);

Durante la fermata aggiuntiva di 12 ore.

## 6) Sciopero nel reparto Cokeria

Viene confermato quanto stabilito con l'Accordo 2 Agosto 1999

Le assemblee nel reparto potranno essere effettuate durante le battute.

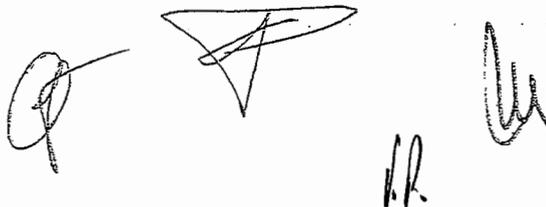
La Man Pro Cokeria effettua lo sciopero secondo le modalità di Stabilimento; i Servizi Cokeria effettuano lo sciopero secondo le modalità attuali e comunque per un massimo di 2 ore.

## 7) Disciplina comune

Durante gli scioperi sarà comunque assicurata la presenza del personale necessario all'esercizio e alla manutenzione di pronto intervento degli impianti in marcia per ragioni di salvaguardia, di quello addetto alle attività complementari ed ai relativi servizi ausiliari, secondo modalità definite tra Azienda e R.S.U. L'individuazione dei comandati (salvo quanto previsto all'Allegato 1) sarà effettuata dalla Direzione Aziendale, secondo la prassi in atto. Le parti si impegnano a definire nei tempi tecnici minimi un quadro complessivo dei comandati di tutto lo Stabilimento.

Nel caso di vertenze che interessino Imprese appaltatrici operanti all'interno dello Stabilimento, saranno sempre garantite tutte le attività necessarie al fine della salvaguardia impianti e/o della produzione, qualora il reparto in cui operano dette Imprese appaltatrici non sia direttamente coinvolto nella vertenza.

Le parti confermano la validità della data di scadenza dell'Accordo in vigore, e quindi, conseguentemente data di scadenza del presente Accordo, indicata nel 31.12.2007.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the right and several smaller ones below.

In caso di periodo di carenza di Accordo sulle Modalita' di esercizio del diritto di sciopero, le Parti si danno atto che verra' ripristinato l'Accordo 29 Aprile 2003 fino alla definizione di un successivo accordo.

LUCCHINI SPA



R.S.U. Stabilimento di Piombino

Organizzazioni Territoriali FIM-FIOM-UILM



## Allegato 1 al Verbale di Accordo del 15 Dicembre 2006

### ACCIAIERIA

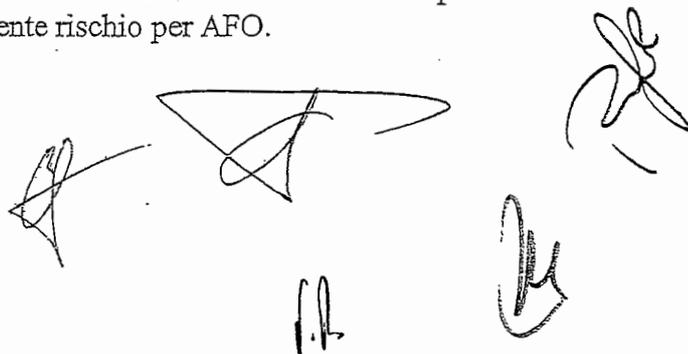
#### Modalita' operative

Data la nuova modalita' con cui lo sciopero verrà effettuato e per non generare dubbi interpretativi, il presente allegato si pone l'obiettivo di esser un aiuto mnemonico per la definizione delle modalita' e delle necessita' nell'ambito della Acciaieria durante lo sciopero

A tale scopo, le Parti ipotizzano, per praticita', uno sciopero dalle 9.00 alle 12.00.

#### FASE DI INIZIO SCIOPERO

- 1) **Svuotamento dell'ultima siviera** anche se tale fatto puo' fare "slittare" l'inizio dello sciopero. Comunque non si metterebbe in svuotamento nessuna siviera dopo le ore 8.30.  
Necessita tutta la squadra piu' un gruista per lo svuotamento della siviera e l'invio in fossa della stessa (puo' mancare qualcuno ma se l'operazione viene garantita si puo' operare con una squadra ridotta).
- 2) **FOSSA:** trattamento delle ultime siviere .  
Necessita il Gruista di fossa (comandato), l'addetto cassette (il cui numero e' in funzione del numero delle siviere), il capo squadra (comandato). I 2 comandati pongono le siviere sotto il forno.
- 3) **LF :** in caso di presenza di siviera piena svolge la normale attivita' di lavoro, ovvero trattamento della siviera.  
Necessita l'operatore LF (il cui numero e' in funzione delle siviere piene, salvo che l'operatore sia in grado di lavorare su piu' LF)
- 4) **CCO :** evacuazione di tutte le macchine di colata continua.  
Necessita: il pulpitista e, in CC3, l'operatore taglio.
- 5) **Manutenzione:** la MAN TUR segue gli impianti; il P.I. ha i comandati operativi, la MAN PRO effettua 3 ore di sciopero. I cabinisti intervengono per la predisposizione degli impianti al fine di renderli perfettamente operativi al termine dello sciopero. Il cabinista COV e l'ELE di P.I, quando iniziano le operazioni di fine sciopero, devono intervenire: il mancato intervento determina la mancata ripresa della lavorazione, con conseguente rischio per AFO.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a large signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

## FASE DI RIPARTENZA

Poiche' al termine dello sciopero nr.2 COV sono pronti a spillare:

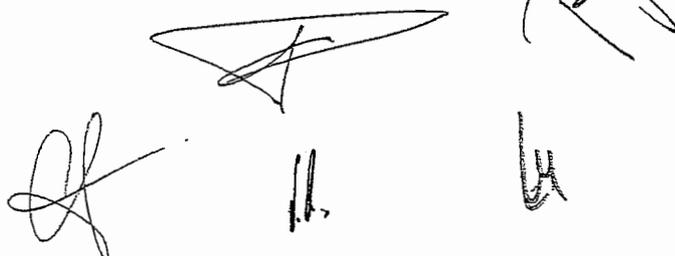
- 6) **Versamento ghisa.** Al termine delle loro 3 ore di sciopero, l'addetto versamento ghisa (nuovo comando) effettua il versamento (in sostanza 90' prima del termine dello sciopero). Il conduttore siluro effettua il cambio siluro vuoto con siluro pieno.
- 7) **Caricamento forno,** fatto da C.T o TFA (comando) piu' il gruista (comando) e con l'autorizzazione dell'addetto caldaie (comando).
- 8) **TFA** (nuovo comando)
- 9) **Analista LAB COV** inizia l'attivita' **15' prima** del termine dello sciopero
- 10) **allo spillaggio** tutta la squadra risulta presente.

Tutte queste fasi presuppongono altresì 2 fatti:

- A) l'utilizzo dei comandi per salvaguardia impianti in normali attivita' al fine di riprendere le lavorazioni di ACC il prima possibile .
- B) i comandi sono tali per la durata dello sciopero (ovvero 3 ore) e non per tutta la fermata dell'ACC. Per il tempo eccedente devono essere considerati figure professionali comandate sia per la salvaguardia impianti che per consentire l'esercizio del diritto di sciopero secondo le modalita' definite nel presente accordo. ES: se il soffiatore inizia la sua inattivita' alle 7.00 allora sara' comandato fino alle 10.00, dopo di che non e' piu' un comando ma personale normalmente in attivita'.

### C) Elenco Comandati Acciaiera

<b>Esercizio</b>	<b>Manutenzione</b>
1 CT COV	1 Addetto cabina elettrica COV
1 Soffiatore	1 Addetto cabina elettrica CCO
1 Manovratore Gru 160	1 CS Manutenzione
2 Addetti caldaie	1 Eletttricista di P.I.
1 Manovratore siluri	
1 CS Fossa	
1 Manovratore gru colaggio	
1 Addetto versamento ghisa	(aggiuntivo)
1 Tecnico Fabbricazione Acciaio	(aggiuntivo)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 Dicembre 2006, presso gli uffici della Direzione del Personale dello Stabilimento di Piombino della Lucchini spa si sono incontrati:

- la Lucchini S.p.A.;
- la R.S.U. dello Stabilimento di Piombino;
- le Organizzazioni Territoriali FIM – FIOM – UILM.

Premesso:

- che l'Azienda intende mantenere il proprio impegno, già assunto con il Verbale di Accordo del 24 Settembre 2004, nel consolidamento e sviluppo dell'apparato produttivo ponendo, nel contempo, massima attenzione alla valorizzazione delle risorse umane attualmente operanti all'interno e di quelle che si appresta ad inserire per dare seguito a quel processo di affiancamento ed addestramento sul lavoro che, nel contesto siderurgico, ha tradizionalmente garantito significativi risultati professionali;
- che, in data 19 gennaio u.s., è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale per la Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante nell'Industria Metalmeccanica Privata;
- che la Regione Toscana è intervenuta nella regolamentazione degli aspetti formativi promuovendo e supportando l'inserimento dei giovani nelle Aziende mediante il Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
- che l'istituto contrattuale di cui sopra consente di instaurare uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- che lo stesso strumento può indubbiamente costituire un fattore strategico di supporto alla competitività delle imprese, soprattutto dal punto di vista dello sviluppo del potenziale umano a disposizione, e nel contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e duratura.



Tutto ciò premesso, le Parti, confermando che il modello di Relazioni Industriali fin qui costruito, basato sul dialogo e sul confronto, nel rispetto dei reciproci ruoli, rappresenta lo schema idoneo alla corretta gestione dello Stabilimento di Piombino e quindi da confermare e sviluppare per il futuro, convengono sull'utilizzo del Contratto di Apprendistato Professionalizzante come uno degli strumenti fondamentali per l'inserimento di giovani all'interno del contesto produttivo. A tale scopo le parti concordano quanto segue:

- **Durata del Contratto di apprendistato professionalizzante** : 24 mesi per il conseguimento delle qualifiche pari alla 3° categoria di inquadramento professionale di cui al vigente CCNL.

Per qualifiche/professionalità diverse le parti rinviando direttamente al vigente CCNL, così come modificato ed integrato dall'Accordo 19 Gennaio 2006;

- **Incentivo professionalizzante**: limitatamente ai contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati all'acquisizione della qualifica pari alla 3° categoria di inquadramento professionale di cui al vigente CCNL e per la sola durata del periodo iniziale (1° - 8° mese) nel corso del quale l'apprendista è sottoinquadrato di due livelli rispetto alla qualifica da conseguire, verrà riconosciuto un elemento retributivo aggiuntivo ed assorbibile il cui ammontare corrisponde alla differenza tra il minimo contrattuale di cui alla effettiva categoria di inquadramento (Cat. 1°) e la retribuzione minima contrattuale previsto per la 2° categoria di inquadramento.

L'elemento retributivo definito "Incentivo alla Professionalizzazione" sarà automaticamente e completamente assorbito a seguito del passaggio alla 2° categoria.

Al termine dei 24 mesi, contestualmente all'attribuzione della qualifica obiettivo, il lavoratore sarà inquadrato nella 3° categoria di inquadramento professionale ed a seguito della trasformazione del contratto di apprendistato in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo sviluppo professionale della risorsa sarà regolato - a decorrere dalla medesima data - dall'Accordo 2 agosto 1999, che in questa sede viene riconfermato.

- **Trattamento economico in caso di malattia** : a tutto il personale che sarà assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, nel limite di 30 giorni effettivi di malattia, sarà applicato il trattamento economico previsto dal vigente CCNL per il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza. Lo stesso trattamento economico sarà applicato per la malattia insorta durante il periodo di prova nei limiti e per il periodo di cui all'Art. 7 ultimo capoverso dell'Accordo 19.01.06.

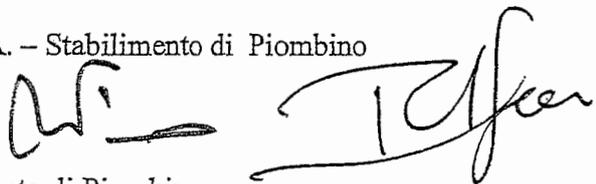
Per quanto concerne gli aspetti normativi relativi alla regolamentazione della malattia, le parti espressamente rinviando alla vigente disciplina contrattuale



- Applicazioni normative contrattuali : a tutto il personale che sarà assunto con contratto di apprendistato professionalizzante , verranno applicati gli Accordi aziendali vigenti nello Stabilimento di Piombino.
- Stabilità occupazionale: condividendo appieno la Clausola di Stabilizzazione di cui alla disciplina contrattuale e con l'intento di riconfermare ciò che, di fatto, si è concretizzato negli anni più recenti (conferma del 98,5% dei giovani assunti con CFL//inserimento), le parti ribadiscono che l'obiettivo aziendale è il mantenimento del patrimonio formativo- professionale ed a tal fine verrà favorita la trasformazione dell'apprendistato in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei casi in cui siano raggiunti positivamente gli obiettivi formativi oggetto dei contratti medesimi.

Per quanto non previsto dal presente Verbale le Parti rinviando al vigente CCNL, così come integrato dall'Accordo 19/01/2006.

Lucchini S.p.A. – Stabilimento di Piombino



RSU Stabilimento di Piombino

Organizzazioni Territoriali FIM-FIOM-UILM



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 Dicembre 2006 presso gli uffici della Direzione del Personale dello Stabilimento di Piombino della Lucchini spa si sono incontrati:

- la Lucchini spa
- la R.S.U. dello Stabilimento di Piombino
- le Organizzazioni Territoriali FIM-FIOM-UILM

Premesso che:

- con il Piano triennale 2006-2008, presentato il 18 Luglio dell'anno in corso, la nostra Società si è posta l'obiettivo di crescere in maniera considerevole, sia sotto l'aspetto della sicurezza, qualitativo e quantitativo, migliorando quindi fatturato e redditività;
- nel medio periodo l'obiettivo chiave per lo Stabilimento di Piombino è quello di diventare "best cost producer" nei prodotti lunghi di qualità in Europa Occidentale;
- il Programma TOP (Total Operating Performance) è lo strumento individuato per valorizzare idee di riduzione e di ottimizzazione dei costi produttivi, qualitativi e comportanti miglioramenti nell'ambiente di lavoro e nell'ambito della sicurezza;
- il Programma TOP, dando vita ad un processo senza soluzione di continuità comporta il coinvolgimento continuo di tutte le risorse umane (nessuna esclusa) dello Stabilimento per il raggiungimento delle migliori prestazioni;
- il lancio del Programma TOP è avvenuto nel corso dei mesi scorsi nell'area Acciaieria e dopo la prima esperienza verrà esteso a tutte le altre aree dello Stabilimento oltre che ulteriormente potenziato nelle sue modalità applicative (anche attraverso il coinvolgimento della R.S.U.), al fine di incrementare il suo impatto sui risultati aziendali;
- il Programma richiede il coinvolgimento di tutti dipendenti, dei quale si cerca di stimolare la creatività, di fare acquisire competenze analitiche e di "problem solving", essendo gli stessi i migliori conoscitori dell'attività lavorativa nell'area in cui operano;



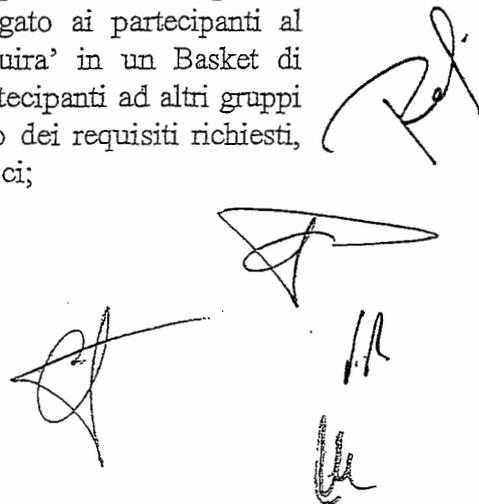
Tanto premesso, le Parti convengono sulla necessita' di individuare dei meccanismi premianti per tutti coloro che hanno partecipato e parteciperanno alla riuscita del Programma TOP.

Pertanto le Parti concordano quanto segue:

- 1) verranno formati gruppi TOP all'interno di ogni singolo reparto in funzione della programmazione aziendale del Progetto;
- 2) i lavoratori parteciperanno volontariamente ai gruppi TOP;
- 3) le idee scaturite dai gruppi TOP verranno analizzate e valutate all'interno del reparto di appartenenza con riferimento al risparmio potenziale che le stesse possono fornire, ai costi di realizzazione sostenibili ed ai tempi di attuazione. Se l'idea soddisfa tali requisiti verra' messa in atto;
- 4) in relazione al risultato effettivo che in termini economici l'idea realizzata avra' consentito (quindi non in base ad una stima), verra' assegnato un Premio TOP al gruppo di lavoro che ha prodotto e realizzato l'idea nella misura di cinque punti percentuali di quanto effettivamente risparmiato, con la assegnazione di un valore massimo individuale pari al 50% del valore medio del Premio di Risultato (parametro 5° categoria);
- 5) fermo restando il valore massimo precedentemente indicato, il valore del Premio TOP sara' cosi' suddiviso tra i partecipanti al gruppo:
  - A) a ciascun membro del Gruppo una quota pari al 100% del premio;
  - B) all'ideatore una quota pari al 150% ;
  - C) al Pilota (ovvero il realizzatore dell'idea) una quota pari al 150% ;
  - D) al Copilota (ovvero a chi coadiuva alla realizzazione) una quota pari al 120%;

In caso di coincidenza di figure le quote non sono cumulabili;

- 6) stante il valore massimo definito, l'importo complessivo del risparmio realizzato potrebbe essere superiore a quanto erogato ai partecipanti al gruppo TOP; in tal caso il residuo valore confluirà in un Basket di Compensazione che avra' lo scopo di premiare i partecipanti ad altri gruppi le cui idee, seppur realizzate, in quanto in possesso dei requisiti richiesti, non hanno pero' prodotto consistenti apporti economici;

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'R. J.', a signature that looks like 'A.', and some smaller initials or marks, including 'H.' and a signature that looks like 'G.'.

- 7) il compenso TOP attinto dal Basket di Compensazione non potrà comunque essere superiore al 70% del compenso assegnato alla idea con minore valore prodotto;
- 8) il Basket di Compensazione appartiene all'area di appartenenza e non a tutto lo Stabilimento;
- 9) l'eventuale residuo economico presente nel Basket e non erogato rimane nello stesso e verrà utilizzato nell'anno successivo.

Le Parti si danno atto che essendo la prima applicazione di tale sistema, ed in un'ottica di sviluppo dello stesso, dato quanto in premessa, si impegneranno a sviluppare con ogni mezzo informativo interno il Progetto stesso; inoltre, considerando, a titolo sperimentale l'anno 2007, si procederà a costituire una Commissione TOP, composta da azienda e Organizzazioni Sindacali che procederà ad analisi mensili degli stadi di avanzamento del Progetto TOP, riservandosi di apportare, entro la fine dell'anno 2007, eventuali modifiche al presente accordo qualora si evidenziassero distorsioni derivanti dalle sopraindicate modalità di assegnazione dei premi.

LUCCHINI SPA



R.S.U. Stabilimento di Piombino

Organizzazioni Territoriali FIM-FIOM-UILM

