

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 Marzo 2008, 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 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 - Anni 2008-2011

Quanto indicato nell'Accordo separato e parte integrante del citato Verbale del 29 aprile 2003 ,ulteriormente modificato e sostituito dall'accordo 15 Dicembre 2006,attualmente scaduto,viene sostituito con quanto segue:

Il **Premio di Risultato** verra' calcolato avendo a riferimento i seguenti parametri mensili e le relative incidenze percentuali :

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the initials 'R.S.', a signature with the initials 'M.M.', a signature with the initials 'J.R.', and a signature with the initials 'G.'. To the far right, there is a large, stylized handwritten mark that resembles the number '11'.

- | | |
|---|-----|
| - Volumi di produzione programmata | 35% |
| - Qualita', intesa come "contestato o dal cliente oppure dai reparti a valle" | 30% |
| - Costi | 35% |

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 2008 verranno erogati con la retribuzione di Aprile, quindi entro il 15 Maggio 2008 e così 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.

Anche per l'anno 2008 e seguenti, 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 (escluso Permessi Donazione Sangue).

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 degli anni 2008-2011 :

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

Importi PDR per categoria

CAT	PAR.	Val.2008	Val 2009	Val 2010	Val 2011
1	100	822	886	949	1012
2	116	954	1027	1101	1174
3	133	1094	1178	1262	1346
4	142	1168	1258	1348	1437
5	158	1300	1400	1500	1600
5S	173	1423	1532	1642	1751
6	193	1587	1710	1832	1954
7	217	1785	1922	2060	2197

Ulteriore elemento incentivante (BONUS)

Poiche' esistono le condizioni operative , impiantistiche e professionali per raggiungere ed anche migliorare quanto previsto a Budget, per ogni area dello Stabilimento,nell'apposito allegato, viene definito un basket di parametri al cui raggiungimento scatta un ulteriore Bonus economico.

L' entità di tale Bonus puo' raggiungere il 20% di quanto maturato dall'area stessa (quindi comprensivo del risultato economico connesso al parametro Sicurezza)secondo le modalita' definite nell' allegato stesso.

Compensazione annua

Poichè il budget aziendale annuo rimane l'esclusivo riferimento del PDR, in fase di consuntivo annuo e qualora,per ogni singolo parametro, il budget complessivo di area sia raggiunto, vengono effettuati i conguagli tra quanto percepito e quanto spettante ,come consuntivo annuo, secondo le modalita' definite nel Verbale di Intesa del 13 Febbraio 2008, parte integrante del presente Accordo.

Inoltre, purchè almeno un parametro aziendale venga mediamente raggiunto,a quei reparti che rimangono al di sotto della soglia del 20 % del valore complessivo del PDR raggiungibile, verra' riconosciuto un premio annuo pari a € 300 da calcolarsi individualmente secondo le modalita' sopra definite.

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 concordano di confermare una maggior forza al peso dei parametri ad essa connessi all'interno del PDR.

Pertanto oltre ai parametri del budget (volumi, qualita' e costi) viene confermato l' ulteriore parametro, connesso al raggiungimento di obiettivi di prevenzione stabiliti per ciascuna area. Detto parametro aggiuntivo(indice di frequenza) avra' un effetto moltiplicatore (1.4-0.8) rispetto ai risultati mensilmente

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

raggiunti nell'area di appartenenza, premiando maggiormente l'impegno al raggiungimento dei risultati e penalizzando il mancato raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

A tale scopo, oltre alle normali attività istituzionali in materia di Prevenzione e Sicurezza, verranno messe in atto iniziative che vedono coinvolte, con un forte spirito di collaborazione e comunità di intenti, la RSU e l'Azienda per dare un ulteriore impulso allo sviluppo della Sicurezza nello Stabilimento .

Confermando che l' obiettivo comune ,in materia di Sicurezza, e' il raggiungimento, da parte dello Stabilimento dell'Indice di Frequenza uguale a Zero, le Parti convengono che, esclusivamente ai fini del riconoscimento economico della quota del PDR connessa ai risultati del fattore Sicurezza,verrà posto come obiettivo da raggiungere,per l'anno 2008 e per ogni settore/reparto,l'Indice di Frequenza pari a 23.00(ventitre) ed un numero massimo di eventi infortunistici ad esso corrispondente (nr 96).

In fase di conguaglio annuo,per quanto concerne il parametro Sicurezza, qualora lo Stabilimento abbia raggiunto l'I.F. posto come obiettivo (23 per l'anno 2008) quei reparti che, pur non raggiungendo l'obiettivo di I.F. di area, abbiano comunque ottenuto un significativo miglioramento rispetto alla migliore performance dell'ultimo triennio, in considerazione dell'apporto positivo all'obiettivo comune,non saranno oggetto nè di penalizzazione nè di benefici (ovvero applicazione di 0.8-1.4). A tali reparti , in tali condizioni, si applicherà il coefficiente pari ad 1 (uno)cosiddetto **Indice di Indifferenza**.

Se la migliore performance triennale risulta essere inferiore a I.F. 23 ,si considererà, al fine dell'applicazione dell'indice di indifferenza , l'IF 23.

Per gli anni successivi al 2008, alla luce dei risultati consuntivi annui,le Parti ,soltanto per cio' che concerne il PDR, si incontreranno per la definizione dell'Indice di Frequenza obiettivo dell'anno successivo.

Inoltre, qualora nel corso dell'anno 2008 e seguenti un'area non raggiunga l'I.F. obiettivo di Stabilimento , nei primi mesi dell'anno successivo saranno organizzati corsi specifici di Formazione sulla sicurezza, rivolti agli appartenenti dell'area stessa, che consentano,esclusivamente ai partecipanti ai corsi , il recupero di parte delle quote andate perdute .

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'M' on the right and several other scribbles.

Al personale dimissionario verranno erogate esclusivamente 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 periodo 2008-2011 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. Eventuali significative variazioni di mix produttivo saranno oggetto di approfondite analisi per comprenderne l'effetto sul Budget annuo.

Il presente accordo sul PDR, come specificato in premessa, rappresenta una integrazione- variazione degli Accordi Aziendali del 29 Aprile 2003 e del 15 Dicembre 2006.

Le Parti ribadiscono che tale PDR rientra nel campo di applicazione del regime contributivo/previdenziale ex art 1, commi 67-70 della legge nr 247 del 24.12.2007, 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.

La data di scadenza del presente Accordo è il 31.12.2011.

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.

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the company and the unions.

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.

Modalita' 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 svolgera' con la seguente modalita' :

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 modalita' 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a triangle above it in the center, and several other initials and signatures on the right, including one that looks like 'RAV-'.

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 modalità di attuazione dello sciopero è alternativo all'Assemblea di reparto "a blocco", per cui nell'anno solare tale modalità può 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 modalità 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, potrà essere effettuata una fermata aggiuntiva fino a 12 ore per la partecipazione a manifestazioni nazionali o regionali. Tale sciopero non potrà essere comunque effettuato prima di 30 giorni dall'ultima fermata per manutenzione.

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.

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

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 modalita' di Stabilimento ; i Servizi Cokeria effettuano lo sciopero secondo le modalita' attuali e comunque per un massimo di 2 ore .

7) Disciplina comune

Durante gli scioperi sara' 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 attivita' complementari ed ai relativi servizi ausiliari, secondo modalita' definite tra Azienda e R.S.U. L'individuazione dei comandati (salvo quanto previsto all'Allegato 1) sara' 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 attivita' 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 che la data di scadenza del presente Accordo è il 31.12.2011.

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

Allegati nr

Allegato 1 al Verbale di Accordo del 17 Marzo 2008

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 ed affiche' la ripresa dell'attivitá possa avvenire nel pieno rispetto dei tempi previsti dalla dichiarazione di 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 pulpittista 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,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'MES:' above it, a signature with 'V.A.' below it, a signature with 'M4' below it, and a signature on the right.

devono intervenire: il mancato intervento determina la mancata ripresa della lavorazione, con conseguente rischio per AFO.

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' comando fino alle 10.00, dopo di che non e' piu' un comando ma personale normalmente in attivita'.

C) Elenco Comandati Acciaiera

Esercizio

- 1 CT COV
- 1 Soffiatore
- 1 Manovratore Gru 160
- 2 Addetti caldaie
- 1 Manovratore siluri
- 1 CS Fossa

Manutenzione

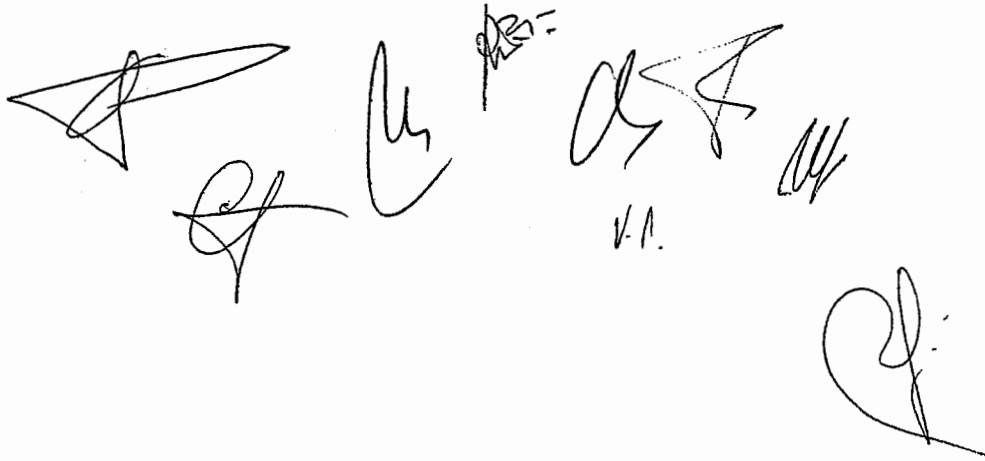
- 1 Addetto cabina elettrica COV
- 1 Addetto cabina elettrica CCO
- 1 CS Manutenzione
- 1 Elettricista di P.I.

Handwritten signatures and initials of the signatories for the agreement, including names like 'G. M.', 'V.A.', and others.

1 Manovratore gru colaggio

1 Addetto versamento ghisa (aggiuntivo)

1 Tecnico Fabbricazione Acciaio (aggiuntivo)



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it is another signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'V.P.' and another that looks like 'M.F.'.

VERBALE DI INTESA

Piombino 13 Febbraio 2008

Oggetto : PDR 2008-2011

In relazione agli incontri avvenuti nelle scorse settimane, tra la Lucchini spa , Stabilimento di Piombino e la RSU dello stesso Stabilimento si stabiliscono i punti fondamentali che regoleranno il PDR e che saranno poi oggetto di definitiva stesura nei prossimi incontri. Fermo restando l'impostazione del verbale di accordo del 15 Dicembre 2006 le Parti convengono di apportare le seguenti modifiche:

PARAMETRI

Qualita'	30% del premio annuo
Volumi	35% del premio annuo
Costi	35% del premio annuo
Sicurezza	moltiplicatore 1.4-0.8 ed 1 (di cui alla nota successiva) *

INDICE DI FREQUENZA OBIETTIVO (transitorio verso Inf = 0)

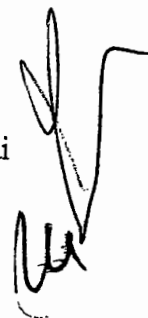
Anno 2008 IF = 23 **
Numero infortuni = 96

** per gli anni successivi, alla luce del risultato dell'anno in fase di chiusura, le Parti, ai soli fini del PDR , si incontreranno per concordare l' I.F. dell'anno successivo

VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO

Riparametrato alla 5° categ contrattuale		Riparametrato alla 7° categ contrattuale	
Anno 2008	€ 1.300	Anno 2008	€ 1.785
Anno 2009	€ 1.400	Anno 2009	€ 1.922
Anno 2010	€ 1.500	Anno 2010	€ 2.060
Anno 2011	<u>€ 1.600</u>	Anno 2011	<u>€ 2.197</u>
Totale	€ 5.800		€ 7964

Tali valori rappresentano il massimo raggiungibile(attraverso i parametri QUA-VOL-COS) ed ai quali si applicano i coefficienti 0.8-1-1.4



ULTERIORE ELEMENTO INCENTIVANTE (BONUS)

Per ogni area viene definito un basket di parametri al cui raggiungimento scatta un Bonus, la cui entita' varia dal 5 al 20% di quanto maturato dal reparto (quindi comprensivo del risultato relativo alla sicurezza) . Vedi esempio di calcolo successivo

Maturabile nel periodo di validita' quadriennale del PDR

Totale	€ 8.120	€ 11.149
BONUS 20%	€ 1.624	€ 2.229
COMPLESSIV	€ 9.744	€ 13.378

INDICE DI INDIFFERENZA PER LA SICUREZZA

Determinato l'IF obiettivo per l'anno (IF 23 per l'anno 2008), qualora un reparto non raggiunga tale obiettivo ma consegua comunque un IF ed un numero di infortuni inferiori rispetto alla migliore performance dell'ultimo triennio, non sara' oggetto ne di penalizzazione (applicazione di 0.8)ne di benefici (1.4) .

Ai risultati ottenuti dal reparto verra' applicato il moltiplicatore 1.

Ai fini della individuazione del margine di indifferenza sono esclusi quei reparti che nel 2007 hanno conseguito IF minore di 23 ,per i quali pertanto non opera il limite di indifferenza .

Esempi :

Reparto	IF /Nr Inf	Miglior Perform	Ind. Indiff	Penal
IMA	23 4 (esempio)	89/16	>23 < 89/15	>=89/16
COK	23 4 (esempio)	23/4	non si applica	> 23/ 4

MODALITA' DI CALCOLO ANNUO

Il PDR rimane un'espressione annua, ovvero il riferimento temporale e' l'anno; i conteggi provvisori sono mensili, i pagamenti sono trimestrali.

Al termine dell'anno solare vengono effettuati i conguagli tra quanto percepito e quanto spettante come consuntivo annuo secondo le modalita' seguenti:

Per ogni singolo parametro si verifica il raggiungimento dell'obiettivo di budget; se raggiunto si moltiplica il valore annuo per l'indicatore della sicurezza (0.8-1-1.4), poi si sottrae quanto percepito in corso di anno e se la differenza e' positiva si eroga tale differenza.

Esempio:

Parametro QUA pari al 30 % di € 1300 ovvero pari a € 390

A) il reparto ha raggiunto sia il parametro QUA che la sicurezza
 $390 * 1.4 = 546$

Percepito durante l'anno 364-----> si riconosce la differenza di 182

B) il reparto ha raggiunto il parametro QUA ma non la Sicurezza



$$390 * 0.8 = 312$$

Percepito durante l'anno 364 -----> non si effettua alcun conguaglio

Calcolo del BONUS

- 1) il reparto ha raggiunto tutti i parametri tecnici e la sicurezza
 $1300 * 1.4 = 1820$
Ha inoltre raggiunto il parametro che da diritto al Bonus = 20% per cui
 $1820 * 1.2 = 2184$
- 2) il reparto ha raggiunto tutti i parametri tecnici ma non la sicurezza
 $1300 * 0.8 = 1040$
Ha inoltre raggiunto il parametro che da diritto al Bonus solo in parte = 10% per cui
 $1040 * 1.1 = 1144$

NOTA SULLA SICUREZZA

Disponibilita' delle Parti ad individuare dei percorsi (formativi, informativi, seminari etc) che apportino un fattivo contributo per il miglioramento continuo sulla sicurezza e nel contempo consentano il recupero di parte delle quote andate perdute a beneficio dei partecipanti a detti percorsi.

