

VERBALE DI ACCORDO

In data 27/01/2005 si sono incontrati presso lo stabilimento di Brescia la INNSE CILINDRI e le Segreterie Territoriali.

Per la INNSE CILINDRI S.r.L. i sigg.: Salvatore Caltabiano e Walter Casonato.

In nome e per conto delle maestranze tutte, le RSU della INNSE CILINDRI S.r.L. i sigg.: G.Battista Taiola, Bellandi Gianroberto, Federico Cristini, Carlo Necchini, Pietro Luigi Orizio assistite dalle Segreterie Territoriali nelle persone dai signor: Stefano Olivari per la FIM/CISL, Pamela Paracchini per la FIOM/CGIL.

PREMESSA

L'Azienda ha illustrato gli scenari di mercato, i relativi programmi produttivi, gli investimenti tecnologici e strutturali previsti a Brescia, al fine di definire un'adeguata risposta alle richieste del mercato e mantenere un livello occupazionale in linea all'attuale.

Nell'ultimo quadriennio è mutato l'assetto organizzativo della INNSE, in funzione della indispensabile specializzazione della produzione, in condizione di sinergia con gli altri stabilimenti del Gruppo situati nella provincia di Brescia. Lo stabilimento si accinge a completare la fase di riadeguamento dell'organizzazione della produzione, così come già illustrato nel corso dei precedenti incontri, in una logica di valorizzazione delle capacità espresse dalle persone che in essa lavorano. Il nuovo assetto prevede la valorizzazione della capacità, internazionalmente riconosciuta, di produrre prodotti fusi di grande qualità, predisponendo, per il personale, corsi di formazione mirati all'adeguamento professionale necessario al mutamento organizzativo in corso.

Tale processo si completerà nel corso del prossimo quadriennio, con investimenti mirati al revamping degli impianti esistenti ed al potenziamento della capacità produttiva con l'acquisto di nuove macchine.

Tutto ciò premesso le parti

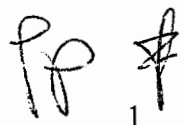
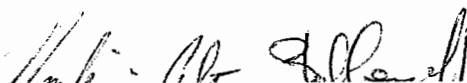
convengono

Quanto di seguito specificato relativamente agli argomenti già oggetto di specifiche discussioni ed approfondimenti.

INVESTIMENTI

Al fine di raggiungere i risultati attesi in termini di quantità e soprattutto qualità del prodotto, si prevedono investimenti considerevoli in area fonderia che dovrà essere potenziata, in torneria per rendere maggiormente funzionali le macchine al servizio della fonderia, nei servizi e nelle attrezzature per renderli congruenti con il nuovo assetto.

Nel corso degli incontri, l'Azienda ha fornito i dati inerenti la produzione, la forza, gli assetti produttivi e gli investimenti; relativamente a questi ultimi, si terranno semestralmente incontri, nei quali ne saranno illustrati gli avanzamenti e gli eventuali riflessi sugli assetti impiantistici ed occupazionali.



L'azienda prevede, in virtù di quanto sostenuto in premessa, un impegno finanziario in grado di garantire l'ottimale assetto impiantistico per la sostenibilità degli attuali organici e della forza lavoro ad oggi occupata.

A questo proposito nelle aree di fonderia e torneria e nell'ambito dell'ambiente e sicurezza sono previsti i seguenti investimenti:

FONDERIA

- Automazione ferroleghie.
- IV Forno ad induzione
- Ammodernamento macchina tempra.
- Rotolatore verniciature CCH.
- Piattaforma sollevamento staffe formatura
- Linea alimentazione carroponete
- Stufa riscaldamento conchiglie CCH
- Stufa riscaldamento conchiglie (sost Saronno)
- Sbavatura automatica taglio colli
- Attrezzature varie (conchiglie- staffe- siviere)

TORNERIA

- Ammodernamento parte elettrica e meccanica 145.
- Ammodernamento parte meccanica 80 B.
- Ammodernamento parte elettrica e meccanica 175.
- Ammodernamento parte elettrica 80A
- Ammodernamento Giustina Campi
- Sistema di misura automatico Rettifiche Waldrich
- Ammodernamento 65 elettrico

AMBIENTE E SICUREZZA

- Pinze movimentazione distaffaggio.
- Pinze movimentazione staffe e conchiglie
- Aspirazione vapori rettifiche Waldrich
- Copertura e illuminazione zona stoccaggio rifiuti fonderia
- Rifacimento zona parco rottame
- Impianto trattamento acque fonderia
- Copertura parco rottami
- Filtro sbavatura

2V

San R

Medina Lib Bellini

AMBIENTE E SICUREZZA

Relativamente a sicurezza ed ambiente di lavoro, confermando la linea di priorità assegnata all'argomento già in sede di Comitato Aziendale Europeo alla sicurezza, si procederà ad estendere al sito di Brescia quanto già avviato in tema di sicurezza presso gli altri stabilimenti ILVA.

A questo proposito sarà costituito un comitato di sicurezza, composto dal Responsabile di Reparto, dal Responsabile del Personale, dal Responsabile Sicurezza (RSPP), dal Medico di Fabbrica, dalle RLS e dalle RSU.

Il Comitato si riunirà sotto la presidenza del Responsabile di Reparto, previa predisposizione dell'ODG a cura del Responsabile della Sicurezza (RSPP), almeno una volta a trimestre e analizzerà l'andamento infortunistico in generale e gli infortuni più significativi. In comitato, sarà inoltre approfondita la situazione della sicurezza sul lavoro nei singoli reparti, sulla base di relazioni che di volta in volta saranno predisposte dai singoli responsabili. Il comitato medesimo, potrà indicare misure necessarie per il raggiungimento degli obiettivi in premessa. Il comitato inoltre, nell'ambito di un'incisiva azione di profilassi, studierà sistemi di monitoraggio e di eliminazione di condizioni obiettivamente pericolose (cd. quasi infortunio) anche sulla base di segnalazioni ad hoc ad onere dei reparti e sulla scorta delle segnalazioni dei lavoratori. Tali indicazioni ed ogni osservazione in corso di riunione saranno formalizzate per iscritto, in apposito verbale, a cura del responsabile sicurezza. Le ore di partecipazione al detto Comitato non saranno sottratte ai monte ore RSU, RLS attualmente esistenti.

La INNSE si impegna inoltre, a garantire il massimo coinvolgimento degli RLS, come previsto dal D. Lgs. 626/94 e successive modifiche, durante l'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi, ritenendo quest'ultimo, elemento essenziale del processo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul posto di lavoro.

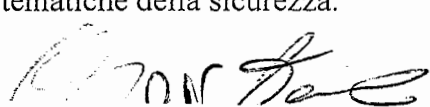
PROFESSIONALITA' E PASSAGGI DI CATEGORIA

Le parti, alla luce dei processi organizzativi e tecnologici verificatisi negli ultimi anni, ritengono opportuno individuare i requisiti distintivi e gli elementi di ruolo del personale con l'effettivo peso professionale delle attività svolte. A questo proposito saranno valutate le posizioni di lavoro ed il relativo inquadramento professionale. A conclusione di detta analisi condotta dall'Azienda che dovrebbe concludersi ad un anno data, dall'avvio del presente accordo, le parti si incontreranno per concordare le eventuali modifiche inquadramentali, anche alla luce dei percorsi formativi effettuati dai singoli. A questo proposito, sarà comunque previsto un incontro a sei mesi data dalla stipula del presente accordo, per valutare lo stato di avanzamento dei lavori. A parziale modifica di quanto previsto nell'accordo del 24 aprile 2001 la verifica inquadramentale si terrà nel mese di dicembre di ciascun anno.

FORMAZIONE

In un processo di miglioramento continuo della professionalità delle risorse umane, saranno implementati programmi di formazione mirati alle specifiche esigenze tecniche e di sicurezza nei singoli reparti operativi, anche in considerazione delle nuove tecnologie conseguenti alla realizzazione degli investimenti previsti.

A tale scopo, sarà maggiormente privilegiato, l'addestramento del personale neo assunto e del personale con incarichi di supervisione, dando particolare enfasi alla formazione del personale coinvolto nella fase di realizzazione ed avvio di nuovi impianti ed alla formazione sulle tematiche della sicurezza.



Fermo restando quanto già previsto in proposito nell'accordo del 24 aprile 2001, a inizio anno sarà illustrato il piano di formazione per l'anno avviato e fornita una sintesi delle attività formative espletate nel corso dell'anno trascorso.

A conclusione di ogni ciclo formativo, saranno previste verifiche tra le parti finalizzate alla valutazione dell'efficacia delle metodologie formative utilizzate in rapporto ai risultati attesi.

Nel corso di detti incontri saranno valutate tutte le proposte di miglioramento inerenti il sistema di erogazione della formazione.

RELAZIONI INDUSTRIALI E INFORMAZIONE

Consapevole che le relazioni industriali sono elemento fondamentale nella vita aziendale e che il rispetto delle reciproche posizioni ed il dialogo sono condizioni indispensabili per il raggiungimento della necessaria condivisione degli obiettivi aziendali, la direzione aziendale riconferma l'impegno a fornire, tempestivamente, informazioni alle RSU, in merito all'andamento produttivo, agli investimenti ed alle prospettive di mercato a breve e medio periodo, con le conseguenti ricadute tecnico - organizzative, impiantistiche ed occupazionali.

In questa logica l'informazione sugli aspetti fondamentali della vita aziendale quali: bilancio, organici, andamento produttivo e investimenti è elemento insostituibile per la conoscenza e quindi la condivisione degli obiettivi aziendali, pertanto si istituiscono le sessioni informative sotto indicate.

ANNUALMENTE

sarà illustrato il bilancio, con particolare riferimento al fatturato, alle quote per investimento ed ai risultati di esercizio;

SEMESTRALMENTE

si farà il punto, in incontro specifico, sullo sviluppo del programma formativo, sull'andamento degli investimenti programmati, sulla forza e sulla quota di carico di lavoro riguardante la INNSE.

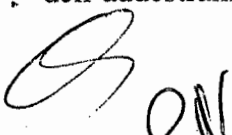
ORARIO DI LAVORO

Le parti ribadiscono quanto contenuto in tema di orario di lavoro nell'accordo 18/07/97, eventuali diverse esigenze organizzative saranno oggetto di discussione in incontri specifici con le RSU.

CONTRATTI DI LAVORO

Il concetto di centralità della persona in azienda, passa anche attraverso la consapevolezza della stabilità del rapporto di lavoro. La cessazione in itinere di un rapporto di lavoro è in questa logica un insuccesso.

La cessazione poi del lavoro, al termine della fase di addestramento è, oltre ad un notevole dispendio di energie, una notevole perdita economica, a causa del mancato utilizzo dell'addestramento impartito.



L'Azienda ribadisce il proprio convincimento, che il consolidamento della forza lavoro, sia obiettivo strategico ed indiscutibile, ed a questo proposito, le parti convengono sull'opportunità di mettere in atto, tutti gli strumenti gestionali che si ritiene possano permettere di rendere più visibili le scelte aziendali, in tema di valutazione dei risultati lavorativi e formativi e delle conseguenti trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Le parti, riconoscendo ed apprezzando l'attuale, molto alta, percentuale di riconferma che come media dell'ultimo quadriennio giunge al 91,3%, convengono sull'opportunità, anche in considerazione della criticità del mercato del lavoro bresciano, di mettere in atto tutti i meccanismi che possano agevolare l'incremento della percentuale di riconferma.

A tal fine, saranno date periodicamente, in incontro specifico, con cadenza semestrale, tutte le informazioni necessarie per comprendere l'andamento dei processi formativi ed addestrativi in atto, relativi al personale con contratto di lavoro a "termine", con l'obiettivo di promuovere tutti gli interventi utili alla crescita della percentuale di riconferma.

Inoltre, pur nei vincoli che la specificità del territorio e la dimensione dell'Azienda impongono, le parti convengono, sull'opportunità di una gestione coerente dei contratti a termine, al fine di contenerne il loro utilizzo, in una logica di un rapporto ottimale con la forza impiegata a tempo indeterminato.

Tale rapporto tra contratti genericamente a termine (tempo determinato ed ex interinale), salvo fatti specifici non prevedibili, tenderà ad assestarsi entro il periodo di vigenza del presente accordo, ad una media annuale del 16%.

PARTE ECONOMICA

Relativamente alla parte economica gli incrementi si articoleranno come appresso specificato .

Importo Una Tantum

Si conviene inoltre che a tutto il personale in forza alla stipula del presente accordo, verrà corrisposto un importo "Una Tantum" pari a 150 euro che sarà erogato con le competenze del mese di marzo 2005. Tale importo non avrà incidenza alcuna, diretta ed indiretta, sugli istituti contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

Premio di produzione

Il premio di produzione in essere, attualmente pari a 1136,21 € annui verrà incrementato di 525€/annui, detto incremento sarà erogato con la retribuzione del mese di ottobre 2005.

PDR

Relativamente a questo istituto, le parti convengono che il valore standard del premio di risultato mensile, istituito con l'accordo del 18/7/97 e rinnovato con l'accordo del 24/4/2001 sarà incrementato di 525€ a regime, pertanto, a partire dal 1° marzo 2005, gli incrementi avranno l'andamento appresso specificato:

Dal 1/03/2005 al 31/12/2005
Dal 1/01/2006 al 30/06/2006
Dal 1/07/2006 al 31/12/2008

14,58 € mese
14,58 € mese 29,16
14,58 € mese 43,74

 The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are three distinct signatures, followed by a circular stamp or mark, and finally the number '5'.

Tali importi relativi alla quinta categoria professionale verranno riparametrati per ciascuna categoria sulla base della scala parametrica prevista dal CCNL.

Nell'ipotesi di assunzione o dimissioni in corso d'anno, il premio sarà erogato sulla base dei ratei maturati.

Le parti, nel riconoscere che il PdR ha natura ed erogazione annua, confermano le modalità di erogazione di cui all'accordo 18/7/97 e si danno atto che il premio di risultato disciplinato dal presente accordo, ottempera a quanto previsto dal CCNL Art. 9 Disciplina Generale Sezione Terza.

Inoltre le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo e comprensivo di ogni incidenza, già tenuta in considerazione in sede di quantificazione. Pertanto detto premio, non avrà alcuna incidenza ulteriore su altri istituti contrattuali e o di legge e o indiretti di alcun genere, e sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale, le parti ex Art 2120 del Codice Civile, intendono espressamente escluderne l'incidenza. Le parti si danno inoltre atto, che l'erogazione come sopra definita, ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva previsto dal protocollo 23/7/1993, o che dovesse essere stabilito da future norme di legge.

Le parti si danno atto infine che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dall'Art. 9 Disciplina Generale Sezione Terza del CCNL, per il quadriennio 1/03/2005 - 31/12/2008, e che pertanto, sino a tale ultima data, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione aziendale, ciò anche in ottemperanza all'intese nazionali a riguardo che s'intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

Per tutto quanto non specificato nel presente accordo restano in vigore gli accordi precedenti.

Il presente accordo avrà vigenza fino alla data del 31 /12/ 2008 e nel caso a tale data non venisse rinnovato il medesimo resterà comunque in vigore fino a nuovo accordo modificativo.

Le parti convengono che tutte le singole parti del presente accordo, sono correlate ed inscindibili tra loro.

Letto confermato e sottoscritto

Per la Direzione aziendale

Per le RSU

**Per le Segreterie territoriali
FIM/CISL FIOM/CGIL**

