

22 LUGLIO 1998

ACCORDO

INTEGRATIVO

DALMINE

1998 / 2001

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22.07.98 si sono incontrati in Dalmine:

- la Dalmine S.p.A.;
- le RSU di Dalmine e Sabbio, Costa Volpino, Arcore e Piombino;
- le Segreterie FIM-FIOM-UILM di Bergamo, della Valle Camonica e Sebino e della Brianza.

Da parte aziendale, in ordine ai temi oggetto di esame e discussione, è stato premesso quanto segue.

L'Azienda, sta affrontando un profondo cambiamento organizzativo, culturale, manageriale, operativo, conseguente alla ristrutturazione realizzata nella prima parte degli anni '90, alla successiva privatizzazione ed inserimento in un Gruppo industriale operante a livello mondiale, con tutte le conseguenze ed opportunità che ne derivano; inoltre l'evoluzione del mercato e della concorrenza, sempre più dinamici e globali, richiedono un continuo adeguamento dei processi, degli impianti, e soprattutto delle risorse umane.

Avendo presente il contesto e le criticità strutturali (elevato costo delle materie prime, delle energie e delle risorse umane) con cui la Dalmine si trova ad operare, il futuro dell'Azienda passa attraverso una forte azione di miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali e della velocità di analisi e di reazione rispetto ai cambiamenti e alle nuove esigenze che si presentano. Le menzionate criticità esigono che l'Azienda persegua politiche rigorose tese a ridurre il peso di ogni fattore o istituto che abbia carattere fisso o automatico aumentando invece la flessibilità e variabilità anche per quanto riguarda il costo del personale.

Tenuto conto che la Dalmine nei prossimi anni deve ottenere un forte e rapido miglioramento nel livello qualitativo dei propri prodotti, nel controllo e affidabilità dei processi, nell'adeguamento dei propri sistemi organizzativi e gestionali agli elevati standard richiesti dal mercato, obiettivo generale aziendale è quindi l'adeguamento degli strumenti, delle condizioni e delle regole di gestione per ottenere :

- il miglioramento delle prestazioni personali ;
- il miglioramento della qualità dei processi sviluppati e quindi dei prodotti ;
- il miglioramento nell'utilizzo degli impianti;
- il miglioramento della produttività ed efficienza diffuso e continuo ;
- il miglioramento delle condizioni di sicurezza delle prestazioni lavorative.

Premesso quanto sopra le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo che, salve diverse ed esplicite pattuizioni contenute nel testo del presente, avrà vigore dall'1 luglio '98 al 31 dicembre 2001 e i benefici sono correlati ed aggiuntivi all'attuale C.C.N.L. Luglio '94 e che tutte le clausole del presente accordo sono correlate e inscindibili tra di loro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

SISTEMI DI INFORMAZIONE

A livello aziendale

Per un efficace sistema di comunicazione preventiva e consuntiva su aspetti inerenti l'andamento del gruppo Dalmine, fermo restando quanto definito nell'art.7 sez. prima "Sistema di relazioni industriali" CCNL Federmeccanica, con periodicità predefinita, a cadenza *semestrale*, si effettuerà un incontro fra l'Azienda e le RSU dei siti produttivi.

L'informativa riguarderà:

- evoluzione del mercato e suoi riflessi sull'azienda,
- risultati e previsioni di bilancio (se già ufficializzati),
- accordi industriali, acquisizioni, dismissioni e decentramenti,
- prospettive produttive di medio/lungo periodo e previsione di marcia impianti principali,
- programmi di investimento, innovazione tecnologica e di ricerca e sviluppo,
- posizionamento competitivo, ..
- andamento livelli qualitativi,
- dati relativi ai livelli occupazionali e indicatori significativi del costo del lavoro,
- notizie generali inerenti l'andamento delle altre società della DST.

dm

A livello di unità produttiva

Per quanto attiene l'andamento delle singole realtà produttive l'incontro informativo con le RSU locali avrà invece cadenza *trimestrale* e riguarderà:

- andamento produzioni, spedizioni, carico impianti e turnistiche previste per il trimestre successivo, qualità,
- indicatori di produttività e qualità,
- ore lavorate, assenteismo, indici di infortunio e malattia professionale, straordinari,
- andamento investimenti, innovazioni tecnologiche e riflessi sull'efficienza e l'efficacia,
- con l'incontro del primo trimestre sarà data l'informativa sulle fermate collettive.

12

AD

A livello di fabbrica

Con cadenza *mensile*, per quanto riguarda l'unità produttiva di Dalmine a livello di singola fabbrica, si effettuerà un incontro con i corrispondenti rappresentanti sindacali, nel quale saranno date informative su aspetti inerenti l'andamento della fabbrica, in termini di produttività, qualità, sicurezza.

In questi incontri verranno comunicati i carichi impianti e le marce programmate per il mese successivo con i relativi ordini di servizio: qualora circostanze imprevedibili richiedano la modifica della turnistica delle persone (es. da 3 a 2 t o viceversa), sarà cura della struttura del Capo fabbrica darne comunicazione tempestiva alle proprie RSU, di norma, almeno due settimane prima o con altra tempistica compatibile con le esigenze insorte ed esaminate con le RSU.

1

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Inoltre, sarà data la possibilità di acquisire la necessaria migliore conoscenza delle realtà dell'alleanza DST.

In tali incontri, secondo i temi dell'informativa sarà comunicato quale argomento è sottoposto all'impegno della riservatezza secondo i principi sanciti dall'art. 2105 c.c. e dall'art. 623 del c.p..

COMMISSIONI PARITETICHE

Al fine di rendere efficace il ruolo di tali organismi, valorizzando il contributo che esse possono fornire in termini progettuali di analisi e ricerca di soluzioni a problemi condivisi e di comune interesse - e fermo restando l'obiettivo di fondo - che è quello di realizzare univocità di intenti e comportamenti coerenti, atti alla prevenzione della conflittualità, le parti hanno convenuto sui seguenti principi :

- semplificazione dell'attuale schema, attraverso l'accorpamento di commissioni in relazione all'affinità delle tematiche per una maggior efficacia delle stesse ed evitare sovrapposizione di argomenti:
 1. Commissione O.d.L., Formazione, Professionalità e Miglioramento continuo,
 2. Commissione Ambiente e sicurezza,
 3. Commissione Pari opportunità,
 4. Commissione Appalti,
 5. Commissione Opere sociali e mensa.

Solamente la Commissione Ambiente e sicurezza è prevista anche a livello locale.
- Elasticità di funzionamento, attraverso la fissazione di un calendario annuale di incontri istituzionali a livello trimestrale e con programmazione di massima di riunioni di lavoro, con possibilità di prevedere incontri specifici e con cadenza diversa a fronte di problematiche che le parti convengono di indirizzare nell'ambito del lavoro delle stesse commissioni.
- Efficacia dell'attività, attraverso un chiaro programma dei lavori: alla fine di ogni incontro viene fissata la data e l'ordine del giorno del successivo.
- Componenti delle commissioni individuati nei membri della RSU, fatta salva la possibilità di rappresentanza di componenti non della RSU in relazione alla tipologia della commissione concordemente valutata.
- Conferma della natura non negoziale delle commissioni, cui è attribuita esclusivamente facoltà consultiva e di proposizione di soluzioni da presentare alle parti, attraverso la produzione di verbali scritti.

Al fine di rendere comuni linguaggi e metodi di rilevazione ed analisi oggettiva (misura degli impegni e delle saturazioni) sugli organici tecnologici, alla Commissione O.d.L. sarà affidato il compito di affrontarne l'aggiornamento e la revisione secondo procedure trasparenti che prevedano un'informazione preventiva sugli impianti e processi interessati per la messa a punto dei dati e delle logiche riorganizzative: ciò rappresenterà la base tecnica per il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali di area. La commissione avrà anche il compito di individuare eventuali ambiti di proficua sperimentazione del telelavoro.

for
R
AA
CA
V
=

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Nell'ambito della Commissione Ambiente e sicurezza, oltre ai compiti istituzionali legati al Progetto sicurezza e al rispetto della L.626/94, saranno anche esaminati le più importanti iniziative comuni da adottare, nel quadro di campagne promosse sul territorio dagli enti sanitari preposti in materia di educazione sanitaria, per la prevenzione e sensibilizzazione dei lavoratori. Nella stessa commissione sarà effettuata una mappatura dei posti di lavoro mirata ad un miglior utilizzo dei lavoratori che presentano ridotta capacità lavorativa, sia per effetto di eventi verificatesi in corso del rapporto di lavoro, sia per quelli inseriti ai sensi della L.482/68.

Nell'ambito della Commissione pari opportunità proseguirà l'attività di individuazione di percorsi formativi tesi a colmare le differenze dove e se ancora esistessero e con la Commissione O.d.L. saranno esaminate necessità legate al Part time.

Inoltre, in apposite riunioni, saranno esaminate le problematiche relative al regolamento trasferte e alla "Privacy".

DIRITTI SINDACALI

Sempre nell'ottica di una chiarificazione delle regole che stanno alla base dei rapporti sindacali le parti riaffermano la validità delle disposizioni di legge e di contratto e le regole sancite dall'accordo del 20.5.1989, dall'accordo aziendale del 9 maggio 1997 per Dalmine e Sabbio, la lettera del 28.1.98 e l'accordo del 2.2.98 per Costa Volpino e la lettera del 14.1.98 per Piombino.

Per quanto attiene l'espletamento dell'esercizio sindacale da parte dei rappresentanti RSU, confermato il principio della non limitazione dell'agibilità di tale diritto e quindi della rimozione di eventuali disfunzioni verificatesi in passato, si richiamano alcune clausole di comportamento:

- i rappresentanti delle RSU sono tenuti alla normale timbratura di entrata ed uscita. In tal senso qualora si assentino dal posto di lavoro durante l'orario per l'espletamento del proprio mandato, anche per recarsi in altri reparti, dovranno comunicare attraverso apposito modulo l'orario di interruzione dell'attività lavorativa consegnandolo direttamente al superiore diretto. Tale procedura dovrà essere ripetuta e formalizzata al momento del rientro all'attività lavorativa. In caso di mancato espletamento della procedura di rientro si considerano fruite la totalità delle ore mancanti alla fine dell'orario di lavoro;
- qualora vi sia interruzione di attività lavorativa che comporti il venir meno del presidio tecnologico, il rappresentante sindacale dovrà essere preventivamente autorizzato dal superiore diretto che provvederà a predisporre quanto necessario a consentire l'espletamento del mandato sindacale, fermo restando la procedura sopra indicata;
- i permessi sindacali di durata pari all'intera giornata lavorativa saranno richiesti per iscritto al proprio responsabile con un preavviso sufficiente a consentire al

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

reparto/ufficio di organizzare l'assenza e comunque con almeno 3 giorni di anticipo, salvo casi eccezionali;

- le ore di permesso sindacale retribuito saranno trattate come previsto dal CCNL 05.07.94 Federmeccanica/Fim-Fiom-Uilm con decorrenza 01.01.98.

Sarà cercata un'ideale sistemazione logistica per agevolare il lavoro delle RLS previste dalla L.626/94, nell'ambito dei locali assegnato alle RSU.

Inoltre in considerazione della previsione degli incontri informativi di gruppo previsti con cadenza semestrale, di cui al punto Sistema di Informazione, l'Azienda provvederà alla copertura delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate ed opportunamente documentate, sostenute dalle RSU di ciascun sito produttivo in occasione di detti incontri. Eccezionalmente tale disponibilità viene estesa per ulteriori 2 riunioni di gruppo delle RSU di ciascun sito. Complessivamente a livello annuo le riunioni di gruppo a livello di RSU sono per un numero massimo di 4, fermo restando che i permessi conseguenti saranno defalcati dal monte ore RSU.

Resta comunque confermato che le riunioni delle RSU come sopra richiamate non costituiscono la formalizzazione di alcun organo all'interno della normale struttura sindacale delle RSU che rimane titolare dei diritti sindacali e delle prerogative ad essa riconosciute anche ai fini delle relazioni con l'Azienda.

ASSEMBLEA

Di norma vengono effettuate ad inizio o fine turno (quella del 1° turno contigua a quella del 2°).

Per l'Acciaieria e gli altri eventuali impianti a 4^a squadra, in via sperimentale per la durata del presente accordo, le assemblee della 4^a squadra saranno tenute fuori orario di lavoro e ai lavoratori di quegli impianti sarà attribuita una ora aggiuntiva di assemblea da fruire anch'essa fuori orario di lavoro. Le ore di assemblea effettuate fuori orario di lavoro saranno retribuite in misura ordinaria.

In ogni singola area saranno effettuati incontri con le specifiche RSU affinché vengano definiti in modo puntuale regole che consentano al personale comandato di effettuare le operazioni necessarie oltre che alla salvaguardia degli impianti e dei prodotti, anche le operazioni opportune per minimizzare od annullare gli effetti amplificatori dell'interruzione della produzione conseguente all'assemblea.

Ad esempio si concorda che:

- in Acciaieria il personale comandato, nella misura odierna e riverificato con le RSU, eseguirà operazioni quali aggiunte, travasi, sottovuoto e quanto opportuno per evitare perdite di temperatura, ripercussioni negative sulla qualità ed alterazioni dei programmi operativi;
- al laminatoio di FTM il numero di comandati passerà a 9 unità per permettere lo svuotamento del forno del calibratore ed il corrispondente avanzamento dei tubi fino allo scarico della linea durante l'assemblea e quant'altro necessario per la pronta ripartenza alla fine della stessa: questo personale potrà partecipare fuori orario, retribuito come straordinario, all'assemblea del 2° turno. Numero 9 unità sul 2° turno eseguiranno le stesse operazioni trattenendosi, retribuito come straordinario, oltre la conclusione del proprio turno, permettendo alla totalità del personale del 3° turno di partecipare all'assemblea da effettuare ad inizio turno.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

PROCEDURE E SEDI NEGOZIALI PER PREVENIRE E RISOLVERE I
CONFLITTI COLLETTIVI AZIENDALI

Al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere a livello di azienda, stabilimenti e reparti, non riguardanti il rinnovo di contratti nazionali di lavoro o di accordi integrativi aziendali, che sono regolamentati specificamente dal contratto nazionale di lavoro, si concorda sulla adozione della seguente procedura:

- prima di qualsiasi iniziativa si dovrà dare luogo ad una richiesta formale di incontro che dovrà avere inizio entro 3 giorni lavorativi o comunque entro un termine concordato;
- trascorso tale termine le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei tre giorni lavorativi successivi; questa seconda fase sarà svolta presso l'Associazione Industriale territorialmente competente;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- allo scopo di salvaguardare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo di ciascuna unità produttiva e gestionale delle aziende, le astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da comunicazione alle Direzioni aziendali, con un preavviso correlato alle caratteristiche della struttura produttiva e comunque non inferiore a 48 ore, fermo restando l'esigenza di individuare di comune accordo, per quelle aree dove per le caratteristiche dei singoli impianti, le astensioni dal lavoro comportino inevitabili amplificazioni degli effetti dello sciopero e delle inattività, opportune modalità di minimizzazione degli effetti indotti, pur nel rispetto del diritto dei lavoratori e dei corrispondenti diritti dell'azienda.

Zuffre

*Cesca
Cesca*

Will

Per

6/1

*Per
B.*

*AA
C*

*le
le*

O

Per

6/1

- Per la **minimizzazione delle perdite produttive**:
 - ◊ nelle **ripartenze dopo la fermata domenicale**, nel caso l'Azienda abbia scelto di partire a turno pieno saranno previste due modalità d'impiego del personale di esercizio e strettamente collegato, ad esempio:
 - * al Laminatoio di FTM nel turno precedente la ripartenza settimanale sarà presente in orario ordinario (con riposi compensativi programmati) il personale necessario secondo la prassi da verificare in area;
 - * in Acciaieria, con marcia fino ai 19/21 turni settimanali, ci sarà un ingresso anticipato per un massimo di due ore di un numero adeguato e definito (in sede di area) di persone in prestazione straordinaria, con le regole previste dal paragrafo *flessibilità annuale e pluriannuale dell'orario di lavoro*;
 - * negli altri impianti saranno fatte verifiche sulle prassi in atto.
 - ◊ Nelle **ripartenze dopo le festività infrasettimanali**:
 - * in Acciaieria, rimanendo confermate le quattro festività lavorabili (6 gennaio, 25 aprile, 1 novembre e 8 dicembre: per esse, in applicazione dell'accordo del 14.04.95, per i turni di produzione vengono applicate le indennità domenicali sottoriportate), nelle restanti festività, per una turnistica fino a 19/20 turni si opererà come per le ripartenze domenicali, a 21 turni le ripartenze, come attualmente, si limiteranno ad un anticipo di un'ora per l'avvio del forno;
 - * negli altri impianti vengono confermate le prassi in atto (da esplicitare area per area con le RSU) prevedendo la rotazione tra gli addetti e privilegiando il volontariato, con agibilità su tutte le festività ad esclusione del 1° gennaio e 1° maggio.
 - ◊ Nei **fine ciclo settimanale**, compreso delle festività cadenti a fine settimana, è obiettivo dell'Azienda di avere lo stretto numero di presenze indispensabili ad eseguire tutte le attività operative atte a garantire la continuità dell'efficienza del processo produttivo. Nei fine ciclo ante festività infrasettimanale vengono confermate le prassi in atto (per casi di necessità verrà trattenuto il personale smontante).
- Per la **flessibilità della turnistica**: è sancita la piena esigibilità aziendale di tutte le turnistiche settimanali richieste su qualsiasi impianto, anche per le giornate di sabato e domenica, previa informativa alle RSU anche in ordine all'adeguamento degli organici, vengono istituite le seguenti nuove indennità lorde, che sostituiscono integralmente le precedenti, per le presenze ordinarie (comunque non inferiori alle 6 ore) del sabato e della domenica (nel rispetto quindi del singolo ROL e RC corrispondente):

	Sabato	Domenica
1° e D	L 7.000	L 70.000
2°	L 21.000	L 90.000
3°	L 50.000	L 80.000

Le indennità sono onnicomprensive delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti e indiretti, escluso il TFR.

Di norma l'orario di lavoro per le marce a turni avvicendati decorre dalle ore 6.00 del lunedì, eventuali variazioni dovranno essere convenute fra le parti. La manutenzione infrasettimanale è considerata equivalente al turno di produzione.

Le nuove indennità decorreranno dal 01.07.98.

Inoltre, per le turnistiche con squadre complete in produzione a partire da 19 turni settimana in 4^ squadra, per periodi superiori a due mesi, sarà applicata una riduzione di orario in ragione d'anno (su 48 settimane), da riproporzionare per periodi inferiori, pari a:

Turni/Sett.	R. d'or. annuo
19 turni	16 ore
20 turni	48 ore
21 turni	64 ore

Il passaggio a tali turnistiche di norma è per periodi continuativi non inferiori a due mesi

Tali riduzioni non riguardano l'Acciaieria, per la quale vale quanto stabilito nell'accordo del 14.04.95, accordo che costituisce, peraltro, riferimento per le regole e i meccanismi di applicazione (vedi "Lavoratori non a 4^ squadra" del citato accordo) anche per le eventuali aree interessate da queste riduzioni.

La decorrenza delle riduzioni, per le aree che si troveranno con le condizioni richieste, è a far data dal 01.09.98.

La programmazione dell'orario di fatto, come già detto nel "Sistema di informazione", avviene attraverso un processo informativo annuo/semestrale/trimestrale/mensile sulle previsioni di marcia degli impianti. Qualora il programma operativo mensile di ogni impianto, che dà origine agli ordini di servizio anche individuali, desse origine a più di una variazione, pur con duplice riflesso sull'orario della singola persona (sia per la sequenza dei turni, che sullo spostamento del riposo), o vengano richieste variazioni al programma mensile e relativi ordini di servizio (intese come prima nella sequenza dei turno e/o nello spostamento del riposo), sarà riconosciuta, a coloro che ne verranno effettivamente interessati, un'indennità variazione turni, per quel mese in cui sono avvenute dette variazioni, pari a L 30.000 lorde mensili. Tale indennità è onnicomprensiva di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto, diretti e indiretti, compreso il TFR.

La presente regolamentazione è a carattere sperimentale e la sua applicazione effettiva è prevista con il 01.01.99, con due momenti di verifica nelle diverse aree: il 1° (senza erogazione) a gennaio '99 sull'andamento dei mesi precedenti, il 2° (con erogazione) nel marzo '99.

Per il **miglioramento del sistema manutentivo**: occorre diffusamente dar corso all'applicazione del Progetto organizzativo di manutenzione, nel modello dei Gruppi base e della Riparazione programmata infrasettimanale e plurisettimanale, che, per migliorare significativamente l'affidabilità e qualità della prestazione degli impianti, richiede specifiche competenze, autonomia e iniziativa operative, flessibilità e disponibilità individuali e collettive. A fronte dell'effettiva attuazione di quanto detto, da verificare in area, al personale di manutenzione strettamente coinvolto, al quale, tra l'altro, è richiesta una strutturale variabilità della propria turnistica, verrà riconosciuta un'indennità MAN/GB di L 50.000 lorde mensili.

Handwritten notes on the left margin.

Large handwritten signature on the left side of the page.

Large handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

Tale indennità è onnicomprensiva di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto, diretti e indiretti, compreso il TFR; individualmente l'indennità sarà riproporzionata, in ore, per i permessi e aspettative non retribuite, le assenze ingiustificate, i giorni di sospensione disciplinare e di CIG. La decorrenza, ai fini dell'erogazione, è a partire dal 01.01.99, a fronte della verificata attuazione del modello organizzativo e operativo indicato con le RSU.

- Per la *flessibilità annuale e pluriennale dell'orario di lavoro*: attraverso lo strumento della "Banca ore" si perseguiranno i seguenti obiettivi:

- * avvicinamento tendenziale tra l'orario di fatto e l'orario contrattuale;
- * flessibilità dell'orario annuo rispetto alle esigenze produttive e ai carichi di lavoro che consenta di gestire in regime ordinario livelli elevati di carico impianti anche per periodi significativi e di ammortizzare senza conseguenze economiche per i lavoratori periodi di difficoltà di mercato;
- * miglior programmazione e controllo degli organici, delle professionalità e dei costi aziendali;
- * miglior programmazione e fruizione delle spettanze contrattuali da parte dei singoli lavoratori, nell'ambito della programmazione dell'orario di lavoro risultante dalle previsioni di marcia impianti e degli impegni produttivi, forniti nelle sessioni informative previste del capitolo delle Relazioni industriali;
- * graduale perequazione della gestione tra vecchi e nuovi assunti.

A tal fine vengono istituiti a titolo sperimentale, dal 01.01.99 al 31.12.2001, dei fondi individuali di ore annuali di riposo spettanti a qualsiasi titolo, ripartite, per una miglior gestione programmata e personalizzata, in tre differenti "Conti ore", con diversi criteri e regole di funzionamento:

- ◊ "Conto A" con fruizione certa e programmata; è composto da 20 giorni di ferie contrattuali e 10 giorni di RP (riduzione di orario contrattuale programmato) da fruire secondo il seguente schema:

- * 5 giorni (40 ore) in occasione della fermata annuale degli impianti,
- * 10 giorni (80 ore) da fruire individualmente a settimane intere anche non consecutive nel periodo estivo/autunnale secondo programmi definiti e compatibili con le esigenze produttive,
- * 10 giorni (80 ore) singoli da programmare da parte di ciascun lavoratore in sede di reparto di norma con cadenza mensile escluso luglio e agosto;
- * 5 giorni (40 ore) fruibili per esigenze personali, da concordare col proprio superiore con congruo anticipo.

- ◊ "Conto B" fruibile quando è terminato il "Conto A" e con le stesse modalità dell'ultimo punto dello stesso; è composto dalle 4 ex festività (32 ore) e dai rimanenti 2,5 giorni (20 ore).

- ◊ "Conto C" è il principale strumento che consente la flessibilità dell'orario annuale in relazione alle esigenze di utilizzo degli impianti; è composto come segue:

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- * dai giorni di ferie extra contrattuali (oltre i 20 annui) spettanti con le regole vigenti a titolo personale ai dipendenti assunti prima del maggio '89 negli stabilimenti di Dalmine, Sabbio, Costa Volpino e Piombino;
- * dalla festività del S. Patrono accantonata;
- * dalle ore accantonate a fronte di prestazioni straordinarie superiori, per gli operai a 48 ore nel '99, 40 nel 2000 e 32 nel 2001, e per gli impiegati a 96 ore nel '99, 80 nel 2000 e 56 nel 2001. Per tali ore la relativa maggiorazione verrà erogata nel mese di competenza. La continuazione oltre l'orario di lavoro per mancato cambio non viene considerata utile ai fini delle richiamate soglie di prestazione straordinaria, oltre le quali si accantonano ore di riposo;
- * per i dipendenti assunti dopo il maggio '89 e per quelli di Arcore il conto sarà integrabile dalle spettanze del "Conto B" così da assicurare un meccanismo gestionale omogeneo ad integrazione fino ad un totale di 2 settimane procapite.

Se l'Azienda non impiega la disponibilità di giornate lavorabili per realizzare un maggior utilizzo degli impianti, quindi con conseguente fermate impianti superiori ad una settimana, i giorni del conto verranno fruiti per dette fermate. Se viceversa l'Azienda impiega la disponibilità di giornate lavorabili per un maggior utilizzo degli impianti, e quindi le ore rimangono accantonate, a gennaio e giugno successivo si effettueranno verifiche per esaminare l'opportunità di cumulare le giornate residue a quelle dell'anno nuovo per far fronte ad eventuali cali produttivi (questo consente su un biennio mobile di disporre fino a 4 settimane da utilizzare direttamente per la gestione delle situazioni di bassa congiuntura), oppure la possibilità di far fruire individualmente le suddette giornate residue entro l'anno, compatibilmente ai programmi operativi, ad esaurimento dei conti "A" e "B". In tali incontri le parti, nel caso di un andamento protrattosi nel tempo, oltre il 2° anno, di condizioni di non programmabilità delle spettanze del "Conto C", esamineranno gli aspetti e i provvedimenti di carattere strutturale necessari compresa la verifica sugli organici.

◊ Qualora si dovessero verificare eventi di comprovata ed eccezionale portata, sia individuali (per esigenze personali e familiari) che aziendali (crisi prolungata, rifacimento impianti di lunga durata, ecc.), le parti si incontreranno per esaminare soluzioni complessive dell'utilizzo dei 3 conti (compreso quello del "Conto C" dell'anno in corso) in osservanza delle normative vigenti.

◊ Qualora nonostante l'applicazione di quanto sopra, comprese le previste verifiche, dovessero permanere residui non fruiti, per ciascuno dei tre conti citati saranno applicate le regole e le scadenze previste dal CCNL Federmeccanica /FIM-FIOM-UILM.

◊ Per gli impiegati un'apposita commissione studierà in dettaglio modalità di programmazione delle ore di riduzione orario (es. uscita anticipata il venerdì pomeriggio o ingresso posticipato il lunedì mattina di 2/4 ore) garantendo la continuità lavorativa dell'ufficio.

◊ Per il personale che beneficia delle riduzioni di orario previsto dall'accordo dell'Acciaieria del 14.04.95 valgono le attuali regole di programmazione delle ore

complessive di riduzione (punto c) del citato accordo) che pertanto possono essere considerate come tutte inserite nel 3° punto del "Conto A" con una programmazione su 12 mesi, contemporaneamente il "Conto B" sarà composto dalle sole ex festività; le 6 giornate di cui al punto d) (cosiddetti PX) dello stesso accordo, con le stesse clausole di scadenza in esso previste, saranno inserite nel 4° punto del "Conto A".

Egualemente per coloro che avranno una riduzione di orario in forza dell'applicazione di marce produttive a 19 e più turni, avranno parte o tutta la riduzione programmata e inserita nel 3° punto del "Conto A".

Recuperi produttivi

In ogni impianto, a fronte di eventi significativi (guasti, incidenti, black-out) singolarmente superiori a 4 ore continuative si prevede la possibilità di 3 turni annuali di recupero, oltre le ore ordinarie, per squadra e comunque non più di 1 turno al mese per squadra: alle RSU ne sarà data un'informativa sulle cause e i tempi e con esse saranno esaminate le modalità del recupero senza la necessità di ulteriori negoziati.

Miglioramento lavoro impiegatizio e di staff

A seguito delle trasformazioni intercorse, alle nuove linee di organizzazione del lavoro, alle mutate esigenze e strumentazioni aziendali vi è la reciproca disponibilità ad esaminare congiuntamente ed operativamente la riorganizzazione e l'adeguamento qualitativo delle risorse impiegatizie con le opportune iniziative al fine di definire le possibilità di riconversione, riqualificazione ed eventuali altre iniziative necessarie.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like 'Zul', 'Curt', and 'G. M.']

SISTEMI PREMIANTI

Il sistema premiante della Dalmine S.p.A., è basato su tre dimensioni fondamentali (operativa di area, economica di Azienda e comportamentale individuale) con l'obiettivo di un continuo miglioramento delle prestazioni e dei risultati. Il sistema per la vigenza del presente accordo, sarà così composto:

- **Premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP);**
- **Premio di redditività aziendale (PRA);**
- **Premio sulla professionalità espressa** (previsto dall'accordo 13.09.95 e per il quale un'apposita commissione ricercherà soluzioni di miglior funzionamento, ribadendo come fondamentale che tutti i valutati abbiano la comunicazione della propria valutazione);
- **Premio formazione;**
- **Premio assiduità.**

PREMIO DELLA QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DEL PROCESSO PRODUTTIVO (POP)

Il Premio della Qualità e Produttività del Processo Produttivo ha lo scopo di incentivare nel personale comportamenti ed atteggiamenti quali, ad esempio:

- lo scrupolo nel rispetto delle procedure di lavoro e pratiche operative,
- l'attenzione ai "segnali" di degrado degli impianti ed attrezzature,
- la tempestività di percezione delle anomalie qualitative,
- la prontezza nelle azioni di correzione,
- l'efficienza negli interventi di ripristino,
- la ricerca dei miglioramenti di modalità ed esecuzione delle manutenzioni e degli attrezzaggi,

che favoriscano il pieno raggiungimento delle prestazioni qualitative e produttive degli impianti rese possibili dagli investimenti e dall'affinamento continuo dei metodi e delle pratiche operative.

Il Premio è legato ad un indice composto da due parametri di pari dignità e peso:

Qualità → **Q = Messa a mille assegnata/Messa a mille consuntiva**

Produttività → **P = Tempo possibile assegnato/Tempo possibile consuntivo**

per cui

$$\text{Ind. PQP} = Q \times P$$

I valori che compongono gli assegnati sono quelli standard definiti per il budget e che costituiscono la base di riferimento operativo dell'azienda per definire costi e

programmi, pertanto noti, oggettivi, documentati e l'indice viene calcolato con le stesse regole oggi utilizzate per il calcolo del PRO (accordo 20.05.89).

A) Il premio sarà erogato secondo il seguente schema:

Ind. PQP	% PQP
1.000	100
1.001	101
1.002	102
.....
1.010	110

e così di seguito sino ad un massimo del 130% ottenibile in corrispondenza ad un indice = 1,030.

Qualora si rilevassero significativi scostamenti (in alto o in basso) dal valore 1 dell'indice le parti, nell'ambito della *Procedura di visibilità e partecipazione* sotto riportato, ne esamineranno le motivazioni per proporre, se necessario, le iniziative da prendere per superare le cause individuate.

La % di premio è riferita ai valori tabellari trimestrali lordi per fasce di livelli come di seguito riportate:

decorrenza	<u>01.07.1998</u>	<u>01.07.2000</u>
dal 1° al 5° liv.	L.184.800,	L.213.950
5°S, 5°L, 6° liv. (ex 6° e 7° liv.)	L.223.600,	L.258.880
7° liv. (ex 8° liv.)	L.269.800.	L.312.360

In sede di definizione di ogni nuovo budget, la revisione dei parametri tecnici standard fissa annualmente il riferimento base 1,000 dell'indice.

In considerazione dei miglioramenti continui apportati annualmente agli standard tecnici, secondo programmi e progetti definiti ed esaminati, come previsto nelle *Procedure di visibilità e partecipazione*, a partire dall'1 luglio '99, e così dall'1 luglio 2000 e 2001, i suddetti valori tabellari saranno incrementati progressivamente delle seguenti cifre lorde:

dal 1° al 5° liv.	L. 9.100,
5°S, 5°L, 6° liv.	L.11.000,
7° liv.	L.13.300.

B) Per tener conto dell'integrazione esistente tra le varie fabbriche dell'Azienda, che in varia misura o sono fornitori o clienti tra di loro, verrà calcolato un indice complessivo, ponderato dal n° dei dipendenti diretti di ciascuna di esse, della Dalmine S.p.A. al raggiungimento del quale (per valori uguali o maggiori di 1) viene riconosciuta, a partire dal 01.07.99 una ulteriore quota lorda di premio trimestrale pari a:

dal 1° al 5° liv.	L.41.300,
5°S, 5°L, 6° liv.	L.50.000,
7° liv.	L.60.300.

C) Con riferimento a quanto previsto dal 2° capoverso delle Modalità di erogazione del premio, saranno erogati i seguenti valori lordi trimestrali per fasce di livello:

dal 1° al 5° liv.	L.37.700,
5°S, 5°L, 6° liv.	L.45.600,
7° liv.	L.55.000.

Pertanto, trimestralmente, il PQP potrà essere composto dalla somma dei seguenti elementi, anche disgiunti l'uno dall'altro:

- al raggiungimento dell'Ind. PQP di valori da 1,000 a 1,030 viene riconosciuta l'equivalente percentuale dei premi tabellari di cui alla lettera A),
- al raggiungimento dell'Ind. PQP dell'Azienda di valori uguali o maggiori di 1 viene riconosciuto il premio di cui alla lettera B),
- premio di cui alla lettera C).

Le aree produttive sulle quali vengono rilevati gli indici sono le stesse alle quali viene applicato l'attuale indice PRO; le parti verificheranno l'opportunità di mettere in rilevazione altre sottoaree quando il livello della rilevazione stessa sarà supportato da standard tecnici adeguatamente aggiornati e visibili.

Come con l'attuale sistema, i diretti e i servizi direttamente collegati ad una singola area soggetta ad indice di rilevazione parteciperanno al risultato raggiunto in quell'area, mentre i servizi che sono collegati a più aree partecipano al risultato ponderato (con il numero di dipendenti della singola area) di queste; i servizi centrali dell'azienda a loro volta partecipano ai risultati ponderati di tutte le aree rilevate.

Dal 01.01.2001, se saranno compiutamente consolidati in tutta l'Azienda gli obiettivi prefissati con il Premio continuità produttiva, questo cesserà di esistere e le suddette quote saranno incrementate di L.60.000 ciascuna per quelle aree che avranno raggiunto i suddetti obiettivi di continuità. In tale data si procederà ad una verifica per stabilire la sua collocazione.

Se a quella data vi fossero alcune aree che non avessero raggiunto ancora gli obiettivi per esse non sarà aggiunta alcuna quota e, conseguentemente, per gli impiegati e gli operai non coinvolti nel premio continuità sarà aggiunta una quota decurtata proporzionalmente al numero di queste aree rispetto al totale di quelle interessate.

Procedura di visibilità e partecipazione del sistema POP

L'esperienza di molti anni di applicazione di sistemi incentivanti ha evidenziato con forza che è inderogabile, per la buona riuscita del sistema ed una reale costruttiva partecipazione dei lavoratori ad esso, che siano ben note:

- le regole del sistema,
- i parametri di riferimento,
- le azioni per raggiungerli,
- l'andamento continuo dei risultati.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten initials and signatures on the right side of the page]

A tal fine, per ogni area a cui viene applicato l'indice PQP, la struttura di ciascuna area produttiva e 3 rappresentanti sindacali della stessa effettueranno:

- ogni Giugno/Luglio, riunioni atte a far conoscere ed esaminare in profondità i parametri tecnici del nuovo budget e le azioni/motivazioni che le determinano (questa fase potrà, in caso di significativi miglioramenti, essere estesa ad una riunione con tutte le rappresentanze sindacali di quell'area, così come sarà fatto nelle riunioni previste con l'inizio del nuovo sistema);
- ogni mese una riunione di verifica dell'andamento dell'indice e di analisi degli scostamenti e delle eventuali iniziative da prendere per rimuoverne le cause negative;
- ogni trimestre l'esposizione e analisi dei dati definitivi.

In ognuna delle suddette fasi saranno predisposti strumenti documentali che permettano la diffusione dell'informazione a tutto il personale dell'area.

Modalità di erogazione del premio

Dato che il budget annuale di riferimento parte dal 1° luglio e termina al 30 giugno dell'anno solare successivo i trimestri per i quali si intende misurare l'indice partiranno dal 1° luglio e termineranno al 30 giugno dell'anno successivo. In particolare il nuovo sistema avrà le seguenti cadenze:

- 1° trimestre: 1 luglio - 30 settembre ed erogazione del premio al 13 novembre,
 2° trimestre: 1 ottobre - 31 dicembre ed erogazione del premio al 13 febbraio,
 3° trimestre: 1 gennaio - 31 marzo ed erogazione del premio al 13 maggio,
 4° trimestre: 1 aprile - 30 giugno ed erogazione del premio e del conguaglio annuo al 13 agosto.

In sede di conguaglio annuo, qualora la somma delle erogazioni trimestrali A), B) e C) abbia prodotto una cifra annua inferiore ai seguenti valori per fasce di livello:

dal 1° al 5° liv.	L.647.600,
5°S, 5°L, 6° liv.	L.783.600,
7° liv.	L.945.500,

e i risultati per area fossero almeno uguali a quelli positivi consolidati sino ad oggi, sarà erogata una cifra a compensazione della differenza.

L'erogazione del premio individuale sarà effettuata secondo i valori tabellari trimestrali per fascia di livelli, rapportata alle ore ordinarie lavorabili nel trimestre di riferimento, sottraendo le quote di premio per permessi e aspettative non retribuite, per le sospensioni disciplinari, le assenze ingiustificate e la CIG.

Come per il precedente sistema, le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi comprese quelle a liquidazione indiretta e differita) ed 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.

PREMIO DI REDDITIVITÀ AZIENDALE (PRA)

Il Premio di redditività aziendale sarà calcolato in base al *Risultato ante imposte* (RAI), prima dei proventi e oneri straordinari e delle imposte sul reddito (IRPEG), del conto economico del bilancio civilistico consolidato dell'Azienda, al netto del valore dell'IRAP rilevato dal bilancio.

La determinazione del premio individuale (PRA) avviene attraverso i seguenti passaggi:

- una volta ufficiali i dati del Bilancio, da questi si estrae il valore del RAI.
- Dalla tabella allegata si legge il PRA spettante a ciascun dipendente a seconda della fascia di livello cui appartiene; per valori intermedi a quelli riportati in tabella sarà impiegato un semplice calcolo d'interpolazione, riportato con un esempio nella tabella stessa.

La tabella conterrà le seguenti caratteristiche:

- il sistema non prevede premi per valori negativi del RAI,
- da un valore 0 a un valore ben specificato del RAI erogherà un PRA di L.300.000 lorde annue per la fascia di livelli media,
- ad un valore del RAI uguale a quello certificato nel Bilancio del '97, secondo le regole tributarie allora vigenti, o ad un valore equivalente da ricostruire per effetto delle modifiche delle disposizioni tributarie apportate dall'inizio dell'anno e le eventuali future, dovrà corrispondere un PRA di almeno L.570.000 lorde annue per la fascia di livelli media.

Ogni due anni le parti si incontreranno per verificare la congruenza della tabella con la forza attiva complessiva e la sua distribuzione per livello.

Procedura di visibilità e comunicazione del sistema PRA

Oltre a quanto previsto nel documento delle Relazioni industriali relativamente ai Sistemi di informazione a livello aziendale, saranno effettuati i seguenti incontri:

- di norma, secondo quanto previsto dalle normative Consob, nel mese di Ottobre, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sarà portato a conoscenza delle RSU il Conto economico consolidato della "Semestrale".
- Di norma, secondo quanto prevede l'art. 2364 del c.c., nel mese di Maggio, dopo l'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, sarà portato a conoscenza delle RSU il Conto economico consolidato del Bilancio aziendale annuale.

In questi incontri sarà data copia sia della "Semestrale" che del Bilancio annuale ufficiali.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the number '17' at the bottom right.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several others below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'C. Ben'.

Modalità di erogazione del premio

Seguendo le scadenze del Bilancio civilistico e della "Relazione di bilancio semestrale" i periodi in considerazione saranno:

- 1^ tranche: riferita alla "Semestrale" 1 Gennaio - 30 Giugno con erogazione il 13 Novembre dello stesso anno di riferimento con un valore pari al 70% dell'importo tabellare;
- 2^ tranche: riferita al Bilancio civilistico annuale con erogazione del premio annuale, conguagliato con la 1^ tranche, il 13 Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento; nel caso che il monte premi risultante per la 2^ tranche sia comunque negativo, sarà sottratto al valore del monte premi dell'anno successivo.

L'erogazione del premio individuale sarà effettuata rapportando il premio individuale di riferimento del semestre alle ore ordinarie lavorabili, sottraendo le quote di premio per permessi e aspettative non retribuite, per le sospensioni disciplinari, per le assenze ingiustificate e la CIG.

Come per il precedente sistema PRE, le violazioni alla Procedura di prevenzione dei conflitti collettivi aziendali, previsto dal sistema di Relazioni industriali, comporterà la mancata erogazione della quota relativa al mese di violazione per tutto il personale del reparto, ufficio, fabbrica o stabilimento interessato.

Eguale, come per il sistema precedente, le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi comprese quelle a liquidazione indiretta e differita) ed 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.

AD

CE

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]

[Signature 1] [Signature 2] [Signature 3] [Signature 4] [Signature 5] [Signature 6] [Signature 7] [Signature 8] [Signature 9] [Signature 10]
 [Signature 11] [Signature 12] [Signature 13] [Signature 14] [Signature 15] [Signature 16] [Signature 17] [Signature 18] [Signature 19] [Signature 20]

Premio lordo per fascia di parametrizzazione in relazione al R.A.I.			
in £/anno a testa			
R.A.I.(criteri 1998)	raggrup. A: liv 1-5	raggrup. B: liv. 5L-5S-6	raggrup. C: liv. 7 e Q
dopo IRAP - prima di IRPEG			
EMDi/anno	valore annuo	valore annuo	valore annuo
negativo	0	0	0
0	280.000	315.000	380.000
5.000	288.000	323.000	388.000
10.000	260.000	315.000	380.000
15.000	326.000	395.000	477.000
20.000	392.000	475.000	573.000
25.000	458.000	555.000	669.000
30.000	524.000	635.000	766.000
35.000	590.000	714.000	862.000
40.000	656.000	794.000	958.000
45.000	722.000	874.000	1.055.000
50.000	788.000	954.000	1.151.000
55.000	854.000	1.034.000	1.247.000
60.000	920.000	1.114.000	1.344.000
65.000	986.000	1.193.000	1.440.000
70.000	1.062.000	1.273.000	1.536.000
75.000	1.118.000	1.353.000	1.633.000
80.000	1.184.000	1.433.000	1.729.000
85.000	1.250.000	1.513.000	1.825.000
90.000	1.316.000	1.593.000	1.922.000
95.000	1.382.000	1.672.000	2.018.000
100.000	1.448.000	1.752.000	2.114.000
105.000	1.514.000	1.832.000	2.211.000
110.000	1.580.000	1.912.000	2.307.000
115.000	1.646.000	1.992.000	2.403.000
120.000	1.712.000	2.072.000	2.500.000
125.000	1.778.000	2.152.000	2.596.000
130.000	1.844.000	2.231.000	2.692.000
135.000	1.910.000	2.311.000	2.789.000
140.000	1.976.000	2.391.000	2.885.000

NB: usciti dallo zoccolo, per cercare il valore del Premio con RAI Intermedi rispetto a quelli inseriti in tabella, si interpola linearmente tra i valori precedenti e successivi del Premio.

esempio: per un RAI = 63.500 £Mni
 le persone di raggruppamento A ottengono un Premio annuale di:
 $920.000 + (986.000 - 920.000) \times (63.500 - 60.000) / (65.000 - 60.000)$
 pari a 966.200 £/anno
 che vengono arrotondate a 966.000 £/anno

[Handwritten signatures and initials]

3-2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMIO FORMAZIONE

Per operai e impiegati tecnici

Il premio e' collegato al progetto formazione tecnica e quindi costituisce un'ulteriore incentivazione a perseguire l'obiettivo fondamentale: migliorare la preparazione media delle persone colmando le lacune esistenti.

Pertanto e' un riconoscimento, che si aggiunge a quelli già previsti, per i corsi che verranno frequentati e superati, a partire dal secondo semestre '98 fino a tutto il primo semestre 2001.

- **Modalità di differenziazione**

Ogni corso tecnico verrà classificato, secondo la complessità dei contenuti ed il livello di approfondimento, in quattro categorie "di difficoltà" (per esempio: corso di base; corso di prima specializzazione; corsi di seconda specializzazione; corsi avanzati ecc.) ed il superamento delle verifiche previste consentirà di conseguire punti differenziati secondo la categoria del corso.

Successivamente al superamento di un corso verrà erogato un premio proporzionale ai punti del corso stesso.

Nel caso di mancato superamento del corso saranno previste sessioni di recupero.

- **Entità del premio**

Nel periodo suddetto ogni operaio/tecnico avrà l'opportunità di conseguire, frequentando corsi, con le modalità richieste, e superandoli con esito positivo, un punteggio minimo almeno sufficiente a percepire complessivamente, nel triennio, Lit. 120.000, con una media procapite di circa Lit. 240.000. Qualora ad un lavoratore non venga richiesto di effettuare alcun corso, percepirà un'erogazione equivalente al punteggio minimo.

Tale premio è onnicomprensivo di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto diretti ed indiretti, compreso il TFR.

- **Modalità attuative**

La messa a punto dei dettagli operativi sarà studiata e proposta dalla Commissione Formazione, tenendo conto della classificazione dei corsi sviluppata dagli specialisti della Scuola Aziendale.

Per il resto dei dipendenti, l'Azienda formulerà uno schema apposito che tenga conto delle differenze e delle specificità esistenti con l'obiettivo di incidere sia sulle competenze di base specialistiche sia sull'aggiornamento agli standard professionali e comportamentali. Le modalità applicative saranno analoghe a quelle della formazione tecnica.

Il premio complessivo, cumulato nel triennio a livello individuale, entrerà a far parte, in cifra fissa, della retribuzione annua lorda con modalità e criteri che saranno definiti tra le parti entro l'anno 2001.

Nota di raccordo tra vecchi e nuovi sistemi premianti

PQP

Pur iniziando a misurare la qualità e produttività dei processi produttivi dal 01.07.98 con il nuovo sistema, si ritiene utile renderlo operativo ai fini dell'erogazione del premio, in tutte le sue componenti, ad iniziare dal 01.01.99.

Nel semestre 01.07.98-31.12.98 l'indice verrà calcolato per le sue scadenze trimestrali e monitorato mensilmente così come prevede la Procedura di visibilità e partecipazione del sistema PQP: i valori dell'indice dei due trimestri interessati saranno utili alla determinazione dell'erogazione di conguaglio di fine periodo se l'indice annuale è superiore a 1. Quindi nel luglio '99 sarà calcolato anche il valore annuo (dal 01.07.98 al 30.06.99) dell'indice PQP.

Tenuto conto di quanto sopra si erogherà, alla prima data utile dopo la firma dell'accordo, in termini forfetari una cifra pari a L.683.500 lorde a copertura del '98 a titolo PQP.

Con lo stipendio in pagamento il 13 agosto '98 sarà pagato il PRO del 2° trimestre '98 e dell'eventuale conguaglio del 1° semestre per chiudere la vigenza del sistema.

PRA

Il sistema PRA inizia ad operare dal 01.01.98: il PRA del 1° semestre di bilancio sarà noto ad ottobre '98.

Con la prima data utile dopo la firma dell'accordo si erogherà in termini forfetari una cifra pari a L.320.000 lorde come acconto sul PRA 1998, che verrà conguagliato, tenendo conto anche delle cifre erogate per il 1° semestre '98 con il vecchio sistema PRE, sul PRA che risulterà dal conto economico del Bilancio ufficiale del 1998 noto nel maggio '99 e con le regole di erogazione previste per la 2^ tranche.

Con lo stipendio in pagamento il 13 agosto sarà erogato per l'ultima volta il PRE relativo al 2° trimestre '98, che, assieme a quello del 1° trimestre e alla cifra forfetaria suddetta, costituisce un acconto del PRA del '98.

Altri premi e indennità

Fermo restando che dalla firma dell'accordo saranno intraprese tutte le iniziative necessarie che portano all'attuazione di quanto previsto dal Premio continuità, dalle Indennità Man/GB, Premio assiduità e per flessibilità turnazioni, con la prima data utile dalla firma dell'accordo sarà erogata una cifra forfetaria di L.96.500 a copertura di quanto sopra per il '98. Pertanto quei premi inizieranno ad essere erogati, una volta accertatene i presupposti, dal 01.01.99.

Sommando le voci suddette, quindi, con la prima data utile dopo la firma dell'accordo sarà erogata una cifra forfetaria lorda per il 1998 di L.1.100.000 a tutti coloro in forza alla data odierna, in quote mensili o frazioni in relazione al rapporto di lavoro nel periodo 01.01.98-31.12.98.

L'importo forfetario è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di legge e di contratto, è escluso dalla base di calcolo 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.

APPLICAZIONE DEL CCNL 05.07.94 INDUSTRIA METALMECCANICA E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI FEDERMECCANICA/FIM-FIOM-UILM E RELATIVE ARMONIZZAZIONI

Dalla data odierna si intende applicato il CCNL 05.07.94 Federmeccanica/Fim-Fiom-Uilm tenendo presente quanto segue:

- per tutti coloro in forza alla data odierna dal 01.01.99 saranno inquadrati secondo la seguente *riclassificazione di livelli retributivi*:

da	a
8°	7°
7°	6°
6°	5°S
5°	5°
4°	4°
3°	3°
2°	2°
1°	1°

adottando il sistema di declaratorie su sette categorie e otto livelli retributivi del citato accordo.

Dal 01.01.99 gli operai con il 6° livello retributivo dell'attuale inquadramento saranno classificati nel 5°L, che avrà e manterrà tutte le prerogative economiche del 5°S (propria dei soli impiegati). La commissione ODL provvederà entro un anno allo studio di nuovi profili, nell'ambito della figura di Leader per gli inquadramenti alla 5L.

Per coloro che saranno assunti dopo la data odierna sarà applicata da subito la nuova classificazione.

- Viene mantenuta l'applicazione delle *percentuali di maggiorazione* per lavoro straordinario, notturno e festivo previste dall'accordo 20.05.89, recependo integralmente quanto previsto nel p. 1) "Maggiorazioni" del capitolo "Armonizzazione retributiva".
- Agli attuali 8' liv. retributivi entro il 31.12.98 è offerta la possibilità di optare, con una parziale forfetizzazione sulla base dei consuntivi del '97, per la rinuncia dell'attuale trattamento per le *prestazioni del sabato e della domenica*; per coloro che, dalla data odierna, saranno inseriti nell'8° liv., prossimo 7°, sarà applicato quanto previsto dal CCNL 05.07.94 Federmeccanica/Fim-Fiom-Uilm.
- Agli attuali 7' liv. retributivi, prossimi 6', verrà mantenuto il trattamento delle "*maggiori prestazioni*" previsto dall'art. 7 parte speciale - Sez. A del CCNL 09.07.94 Intersind/Fim-Fiom-Uilm.
- Ai Quadri attualmente in forza viene mantenuto il valore in essere della "*indennità di funzione*" fino a concorrenza degli eventuali aumenti a tale titolo che potranno essere previsti dai rinnovi del CCNL Federmeccanica/Fim-Fiom-Uilm; per coloro che, dalla data odierna, saranno inseriti nella qualifica di Quadro sarà applicato quanto previsto dal menzionato Contratto.

complessivo del lavoratore interessato. L'indennità così come calcolata è comprensiva delle incidenze su tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi comprese quelle a liquidazione indiretta e differita) ed escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni; inoltre non decorrerà, proporzionalmente, per le aspettative e permessi non retribuiti, per le sospensioni disciplinari, per le assenze ingiustificate e la CIG.

Per il personale inserito in acciaieria successivamente all'1.1.97, l'inserimento in superminimo della Una Tantum erogata nel '96 (accordo Prisma del '93: PRO annuo al 130% del 6° liv. dei valori tabellari dell'89 divisa su 13 mensilità) sarà effettuato dopo 36 mesi continuativi di permanenza in quella fabbrica.

Per i diurnisti chiamati strutturalmente a prestare la propria attività nelle domeniche di marcia continua degli impianti (6 operatori del Magazzino refrattari da precisare in una specifica riunione di area), ma non inseriti neanche come sostituenti in 4^a squadra, per compensare il minor guadagno derivante dalle nuove indennità turno sabato/domenica, sarà salvaguardato, considerato anche il numero limitato, il beneficio complessivo per i lavoratori interessati.

- Per normalizzare la situazione in essere per il personale che presenta un accumulo di residui ferie (che comportano difficoltà di carattere gestionale e rappresentano un residuo improprio di situazioni anteriori del tutto irripetibili e non più in linea con una normale gestione di quanto prevede il CCNL Federmecanica /FIM-FIOM-UILM e con il quale per il futuro sarà regolata la materia) si conviene di dar corso, durante la vigenza del presente contratto aziendale, alla liquidazione delle spettanze individualmente accantonate al 31.12.98 e non programmabili a fronte di esigenze per cali produttivi, nella misura del 25% annuo a gennaio di ciascun anno. Per il primo anno verrà salvaguardata una quota individuale fino a 10 giorni.


- Al fine di armonizzare compiutamente i trattamenti in essere nell'unità di Arcore con il resto dell'Azienda viene costituita una Commissione tecnica a livello locale che individui proposte definitive entro e non oltre il 31.12.98 relativamente a seguenti argomenti:




- * indennità turni,
- * maggiorazioni,
- * art. 31 CCNL,
- * integrazione malattia,
- * contributo aziendale al Fondo integrativo,
- * e quant'altro venga individuato come difforme dalla Commissione.

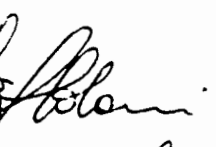




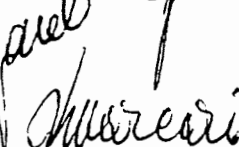



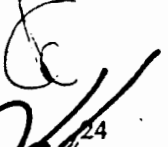
Fino a quella data al personale attualmente in forza all'unità di Arcore, per i suddetti istituti, verranno applicate le prassi in essere; qualora per quella data non siano state trovate idonee soluzioni l'argomento sarà esaminato e definito dalla delegazione firmataria del presente accordo.

AA
 P. Accelluoni
 M. P.





Nota a verbale sulla partecipazione dei dipendenti alla compagine azionaria dell'Azienda

La Dalmine S.p.A. considera auspicabile una partecipazione dei suoi dipendenti agli utili dell'Azienda. Qualora ciò si volesse perseguire attraverso una partecipazione alla compagine azionaria, previa approvazione degli organi competenti, valgono i seguenti principi fondamentali:

- acquisizione delle azioni al valore di mercato,
- un rappresentante nel Consiglio di Amministrazione qualora la quota azionaria detenuta dai dipendenti raggiunga il 10%.

Per facilitare la partecipazione dei propri dipendenti, l'Azienda metterebbe a disposizione il TFR maturato. In contropartita, le azioni così acquistate non potrebbero essere alienate per un periodo di 3 anni.

Quanto sopra può essere implementato con le seguenti modalità:

- *Partecipazione azionaria*: si tratterebbe di un aumento di capitale riservato; non è possibile l'acquisto delle azioni sul mercato per quantitativi importanti dato che ciò ne altererebbe la quotazione.
- *Prezzo di emissione delle azioni*: l'equivalente alla media del prezzo ufficiale durante i precedenti 60 giorni di Borsa aperta.
- *Utilizzo del TFR*: questo beneficio verrebbe accordato a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità.
- *Vincolo sulle azioni*: per assicurare la non trasferibilità delle azioni per un periodo di almeno 3 anni si possono prendere in considerazione varie alternative, tra cui:
 - * una Società di dipendenti che detenga la partecipazione azionaria nella Dalmine S.p.A.,
 - * il deposito delle azioni presso un Terzo (per es. una Banca), che ne disponga secondo regole predefinite. Da un primo esame questa soluzione sembra la più semplice e conveniente, anche sul piano dei costi di gestione.

In autunno un'apposita Commissione approfondirà in dettaglio gli aspetti tecnici, compreso quello di verificare, per i neo assunti, la possibilità acquisire azioni attraverso prestiti a tassi agevolati.

Nota a verbale relativa all'unità di Costa Volpino

Con riferimento all'accordo del 12.12.97 si conferma che per le indennità turno del sabato e della domenica si procederà a conguagliare quanto a tale titolo erogato dal 01.01.98 con le indennità definite nel presente accordo.

Per la festività del 06.01.98 lavorata in produzione saranno riconosciute, in via eccezionale, le indennità previste per i turni domenicali con RC.

Il conguaglio suddetto sarà effettuato nella forma di Una Tantum con il primo stipendio utile dalla firma dell'accordo.



A cluster of handwritten signatures in black ink, including several distinct cursive and stylized marks.



A cluster of handwritten signatures in black ink, including several distinct cursive and stylized marks.



A single handwritten signature in black ink.



A single handwritten signature in black ink.



A single handwritten signature in black ink.

Nota a verbale

Con riferimento all'accordo aziendale Dalmine S.p.A. del luglio '98, a fronte di quanto richiesto con lettera FIM-FIOM-UILM di Bergamo circa l'estensione del predetto accordo alla società Tubicar S.p.A. ed a conferma della lettera Tubicar del 16.07.98 alle Segreterie territoriali di Alessandria e di Bergamo, si avvierà, a partire dal prossimo settembre, una serie di incontri locali per esaminare tale ipotesi, fermo restando la necessità di una puntuale verifica delle specificità e degli accordi in essere in tale realtà e dei conseguenti adattamenti normativi e retributivi necessari per una corretta armonizzazione senza oneri aggiuntivi per l'Azienda e senza pregiudizio per i trattamenti globali individuali.

La Dalmine S.p.A.

FIM-FIOM-UILM

le RSU Tubicar