

VERBALE DI ACCORDO

In datagiugno 2008

fra

La Direzione delle Acciaierie Venete SpA rappresentata dal Sig. Diego Righetti (Direttore dello Stabilimento di Dolcè) e dal Dr Giuseppe Minnici (Direttore del Personale)

E le

RSU nelle persone del Sig. Mario Zocca, del Sig. Luciano Accorti e del Sig. Walter Mattei.

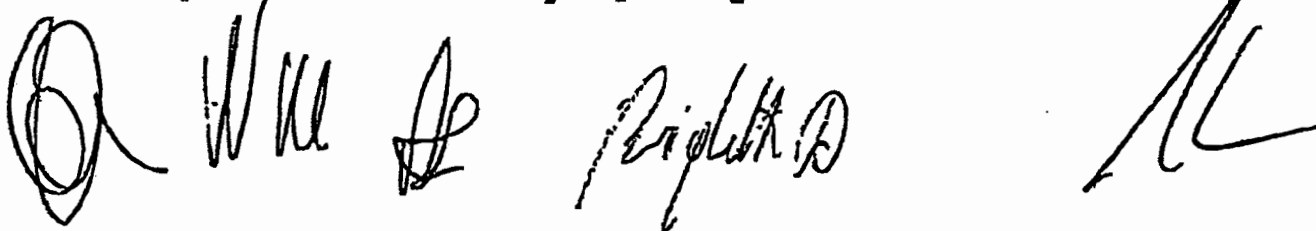
Si conviene e si stipula quanto segue

Le parti si danno atto, in via preliminare, che nell'ambito dell'obiettivo fondamentale del miglioramento dei propri livelli di competitività, lo stabilimento di Dolcè ha la necessità di perseguire costantemente l'obiettivo del continuo miglioramento dei livelli di qualità del sistema azienda, qualità che ovviamente deve essere intesa nella sua accezione più ampia e completa.

Preso atto che nel contesto di cui sopra emerge l'esigenza di presidiare e migliorare costantemente le aree gestionali che risultano essere fondamentali ai fini del miglioramento continuo dei livelli di competitività dello stabilimento stesso, aree gestionali che risultano sostanzialmente riconducibili ai livelli di qualità, sia dei prodotti che del sistema produttivo, nonché ai livelli di costo per unità di prodotto, intesi come direttamente derivanti dai livelli di efficienza dei processi operativi in essere nello stabilimento.

Da quanto sopra deriva la necessità di rafforzare la messa a punto di un sistema premiante che sia effettivamente finalizzato ad incentivare ed a premiare i livelli di prestazione che vadano nella direzione degli obiettivi sopra definiti, stimolando e favorendo i più ampi livelli di partecipazione e di coinvolgimento del personale sulle tematiche gestionali.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.



1.0 - PREMIO DI RISULTATO

1.1 - Linee strategiche

Le parti dichiarano la comune volontà di finalizzare il premio di risultato allo sviluppo della produttività e della competitività aziendale basandole sul pieno coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti alla gestione stessa.

Il contesto sopra definito, unito al massimo livello di motivazione di tutti gli addetti dello stabilimento, consente un continuo miglioramento della performance dello stabilimento stesso da cui deriveranno riduzioni di costi e/o incrementi di ricavi che permetteranno di liberare le risorse economiche aggiuntive necessarie a dare concreta attuazione all'istituto del premio di risultato.

E' evidente che, in questo contesto, un sistema premiante finalizzato ad incentivare il miglioramento continuo, risulta veramente efficace se incentiva e, conseguentemente premia, la ripetizione delle prestazioni ottimali effettuate ed il mantenimento dei risultati positivi già raggiunti.

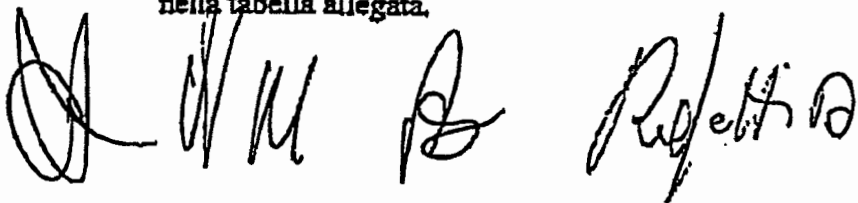
1.2 - Obiettivi e parametri.

Il premio verrà determinato sulla base dell'andamento dei seguenti parametri :

- *Messa a Mille.*
- *Materiale ripreso.*
- *Non conformità del materiale spedito.*
- *Qualità della presenza A e B*

Per l'anno 2008 viene determinata una tabella recante obiettivi tecnici e valori economici minimi e massimi; la tabella viene allegata al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

Per gli ulteriori tre anni di vigenza del presente accordo rimangono confermati i valori economici presentati nella tabella stessa, mentre gli indici tecnici saranno ridefiniti entro il primo trimestre di ogni anno assumendo come obiettivo il miglior risultato raggiunto in uno dei quattro anni immediatamente precedenti, la base di riferimento sarà invece calcolata per differenza applicando lo stesso "range" (delta tra obiettivo e base di riferimento) presente nella tabella allegata.





Il criterio verrà applicato per tutti gli indici, compresi gli indici di qualità della presenza A e B.

Per la Non Conformità dello Spedito, stante la peculiarità dell'indice, si concorda di non considerare eventuali picchi (sia in positivo che in negativo) che allo stato dei fatti in essere al momento appaiano come non ripetibili.

1.3 - Commissione per la qualità

Elemento fondamentale del sistema delineato nel presente accordo è la completa trasparenza delle informazioni relative all'andamento degli indicatori su cui si basa il premio di risultato; in tale ottica si concorda di dare ampia diffusione a tutte le informazioni relative all'andamento degli indici stessi.

In quest'ottica si colloca la Commissione per la Qualità, per la quale viene confermata la responsabilità di definire le scale di riferimento quantitativo dei singoli indicatori e di monitorare, con la necessaria periodicità, l'andamento degli stessi.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto previsto nei punti precedenti costituisce un elemento di garanzia della visibilità e della trasparenza del sistema nonché strumento di validazione e certificazione del sistema di determinazione dei dati tecnici necessari per il calcolo del premio di risultato.

1.4 - criteri di erogazione.

Ogni anno, durante la riunione prevista per la verifica finale degli indicatori (indicativamente mese di febbraio dell'anno successivo), si provvederà a ricalcolare, in sede di Commissione per la Qualità, la tabella degli indici.

In linea con quanto previsto dal III° comma dell'art. 9 - Disciplina Generale - Sezione Terza - CCNL metalmeccanici del 8 giugno 1999 il premio di risultato è annuo e spetta al personale in forza, presso lo stabilimento di Dolcè, alla data di erogazione del premio.

Traendo la sua origine dai livelli raggiunti dagli indicatori di qualità assunti a base, il premio di risultato sarà correlato al reale contributo apportato ad ogni singolo dipendente al miglioramento degli indicatori stessi; contributo che viene espresso in termini di professionalità individuale (livello di inquadramento e parametri CCNL) e di presenza in azienda.

Per quanto concerne il secondo aspetto verrà definito un monte ore disponibili (ore teoriche meno ore di ferie e festività infrasettimanali non lavorate; vengono inoltre sottratte le ulteriori settimane di fermata collettiva prevista a budget ed effettivamente fatte) che costituirà il

divisore mediante il quale calcolare il valore orario del premio di risultato che sarà poi moltiplicato per il numero di ore ordinarie e straordinarie effettivamente lavorate da ogni singolo dipendente.

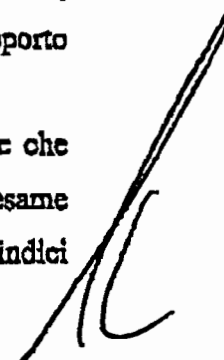
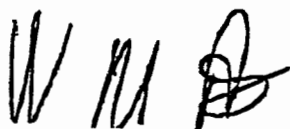
Le RSU segnaleranno alla Direzione situazioni legate a patologie (sia malattie che infortuni) di particolare gravità od a situazioni di particolare rilevanza (ad es. trattamenti chemioterapici; trattamenti per dialisi; fratture ortopediche) che determinano una assenza prolungata e danno origine a ricadute "pesanti" dal punto di vista economico; a seguito della segnalazione/richiesta la Direzione valuterà la possibilità di erogare ai dipendenti interessati una somma pari alla quota di premio di risultato non percepita a causa dell'assenza.

Il premio di risultato, compatibilmente con i tempi di consuntivazione degli indicatori, verrà erogato in una unica soluzione con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno.

Posto che il premio di risultato impostato mediante il presente accordo è completamente variabile ed è totalmente collegato ad indicatori che variano in funzione dell'andamento dei parametri di efficienza, qualità e produttività aziendale, ne consegue che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 commi 67 e 68 della legge n° 247 del 24 dicembre 2007 e successive modifiche ed integrazioni (decontribuzione - precedentemente regolata dall'art. 2 della legge del 23 maggio 1997 n° 135) e dall'art. 2 del D.L. 27 maggio 2008 n° 93 (detassazione) il premio di risultato stesso rientra nel campo di applicazione dei benefici del regime contributivo/previdenziale o di diversa natura che sono definiti dai provvedimenti in materia di decontribuzione nonché nel campo dei benefici fiscali che sono definiti in materia di detassazione.

Le parti si danno inoltre atto che, sulla base di quanto previsto dal D.L. 318 del 14 luglio 1996 così come convertito dalla legge 29 luglio 1996, n° 402 e successive modifiche, nella determinazione del valore economico del premio di risultato è stato tenuto conto dell'incidenza dello stesso su ogni altro istituto di retribuzione diretta, indiretta e differita, pertanto esso non svolge nessun effetto su nessuno degli altri istituti retributivi; le parti convengono pertanto sul fatto che nel valore erogato a titolo di premio di risultato deve intendersi inclusa e compresa l'incidenza del premio di risultato stesso su tutti gli istituti retributivi contrattuali e/o di legge, diretti, indiretti e differiti, (a titolo esemplificativo : ferie; pag; malattia; infortunio; tredicesima ecc.) ivi compreso il trattamento di fine rapporto (TFR).

Le parti si danno atto che a fronte di eventuali modifiche tecniche od organizzative che potrebbero avere impatto sugli indici del premio di risultato si procederà ad un esame congiunto delle modifiche stesse al fine di quantificare le variazioni da apportare agli indici



tecniche della tabella del premio; il principio di riferimento in questo caso è che le modifiche tecniche od organizzative non possono incidere, né positivamente né negativamente, sulla determinazione del valore del premio di risultato, gli effetti delle stesse devono pertanto essere depurati.

2.0 - COTTIMO DI STABILIMENTO.

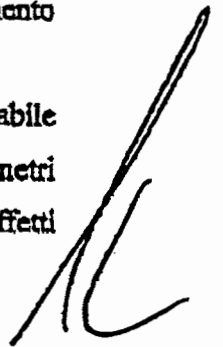
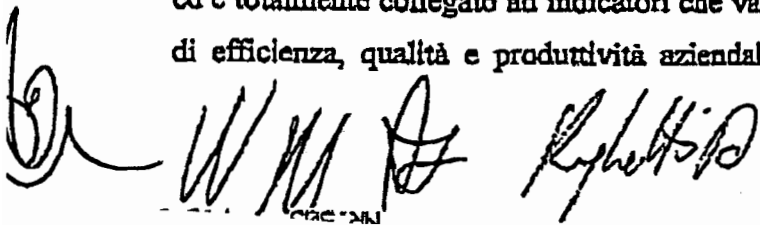
Nel corso degli incontri effettuati le parti si sono dati reciprocamente atto della necessità, tenendo conto del contesto di mercato in cui opera lo stabilimento di Dolcè nonché dell'esigenza di migliorare continuamente la competitività dello stabilimento, di assicurare una significativa ed incentivante correlazione tra l'andamento dei livelli di competitività ed efficienza dello stabilimento ed i livelli di retribuzione variabile erogata ai dipendenti.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra si concorda che, a decorrere dal 1 giugno 2008, i valori economici del cottimo base e del cottimo extra saranno modificati come segue :

- Il cottimo base sarà portato a 0,66 (sessantasei centesimi di euro) euro lordi per ogni ora "retribuita" ad ogni singolo dipendente; rimangono invariati i criteri di erogazione fin qui adottati, criteri che vengono qui richiamati e riconfermati.
- Il cottimo extra (variabile) sarà ridefinito come da curva allegata che viene considerata parte integrante del presente accordo; rimangono invariati i criteri di erogazione fin qui adottati, criteri che vengono qui richiamati e riconfermati; i valori presentati in tabella devono intendersi al lordo delle ritenute di legge.

In particolare il cottimo extra sarà erogato per ogni ora (ordinaria e straordinaria) di effettiva presenza al lavoro; sulla base di quanto previsto dal D.L. 318 del 14 luglio 1996 così come convertito dalla legge 29 luglio 1996, n° 402, nella determinazione del valore economico del cottimo extra è stato, infatti, tenuto conto dell'incidenza dello stesso su ogni altro istituto di retribuzione diretta, indiretta e differita, pertanto esso non svolge nessun effetto su nessuno degli altri istituti retributivi; le parti convengono pertanto sul fatto che nel valore erogato a titolo di cottimo extra deve intendersi inclusa e compresa l'incidenza del cottimo extra stesso su tutti gli istituti retributivi contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, (a titolo esemplificativo : ferie; par; malattia; infortunio; tredicesima ecc.) ivi compreso il trattamento di fine rapporto (TFR).

Posto che il cottimo extra impostato mediante il presente accordo è completamente variabile ed è totalmente collegato ad indicatori che variano in funzione dell'andamento dei parametri di efficienza, qualità e produttività aziendale ne consegue che, ai sensi e per gli effetti



dell'art. 1 commi 67 e 68 della legge n° 247 del 24 dicembre 2007 e successive modifiche ed integrazioni (decontribuzione - precedentemente regolata dall'art. 2 della legge del 23 maggio 1997 n° 135) il cottimo extra stesso rientra nel campo di applicazione dei benefici del regime contributivo/previdenziale o di diversa natura che sono definiti dai provvedimenti in materia di decontribuzione; le parti si riservano di verificare se il cottimo extra rientra nel campo di applicazione definito dall'art. 2 del D.L. 27 maggio 2008 n° 93 (detassazione).

Con la retribuzione relativa al mese di giugno 2008 verrà erogata una somma a titolo di Una Tantum, pari a 250,00 (duecentocinquanta/00) euro al lordo delle ritenute di legge, a copertura dei valori di cottimo relativi al periodo che va dal 1 gennaio 2008 al 31 maggio 2008; la Una Tantum in esame non avrà alcun effetto su nessun istituto retributivo diretto, indiretto e differito, ivi compreso il TFR.

3.0 - CLAUSOLE GENERALI

La durata del presente accordo è quella prevista dall'art. 38 - disciplina generale - sezione terza del CCNL; la sua scadenza è pertanto fissata per il 31 dicembre 2011.

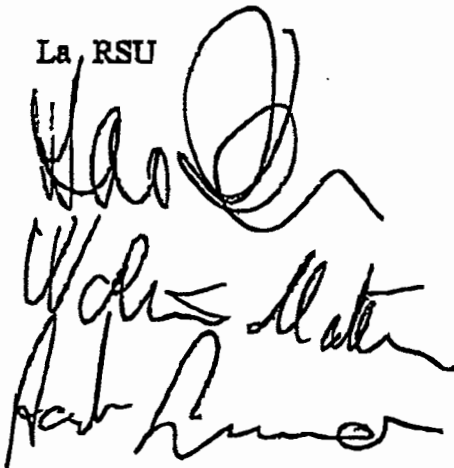
Il presente accordo non è soggetto a rinnovi od a proroghe, cessa pertanto di produrre effetti al sopraggiungere del termine di cui sopra.

Posto che l'istituto del premio di risultato raccoglie e premia tutti i benefici economici derivanti dai miglioramenti di produttività prevedibili per il quadriennio 2008-2011, le parti si impegnano a non avanzare e/o sostenere rivendicazioni economiche a livello aziendale per tutto il periodo di cui sopra.

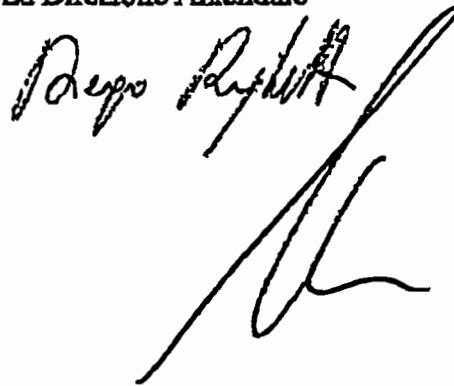
Letto confermato e sottoscritto.

Dolcè (VR), giugno 2008

La RSU



La Direzione Aziendale

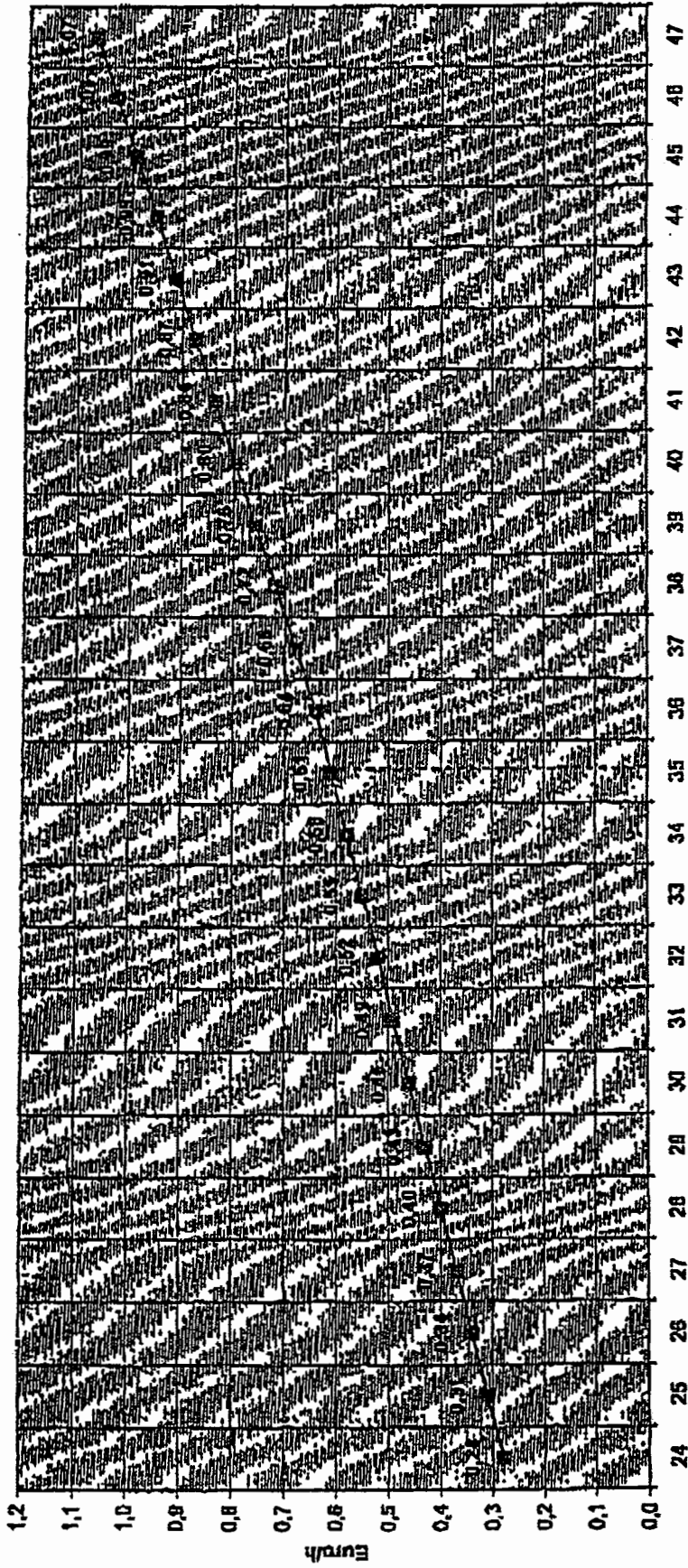


PREMIO DI RISULTATO - Stabilimento di Dolce - anno 2008

MATERIALE RIPRESO		MESSA A MILLE		NON CONFORMITA' DELLO SPEDITO		O. P. A.		O. P. B.		VALORE LORDO PREMIO DI RISULTATO
INDICE	VALORE	INDICE	VALORE	INDICE	VALORE	INDICE	VALORE	INDICE	VALORE	
2,62	560,25	1054,70	1008,45	0,08	448,20	3,30	112,05	0,68	112,05	2.241
2,92	504,23	1056,10	897,61	0,10	403,38	3,45	100,85	0,76	100,85	2.017
3,21	448,20	1057,50	806,76	0,11	358,56	3,60	89,64	0,86	89,64	1.793
3,51	392,16	1058,90	705,92	0,13	313,74	3,75	78,44	0,98	78,44	1.569
3,81	336,15	1060,30	605,07	0,14	268,92	3,90	67,23	1,06	67,23	1.345
4,11	280,13	1061,70	504,23	0,16	224,10	4,05	56,03	1,16	56,03	1.121
4,40	224,10	1063,10	403,38	0,18	179,28	4,20	44,92	1,26	44,82	896
4,70	168,08	1064,50	302,54	0,19	134,48	4,35	33,62	1,36	33,62	672
5,00	112,05	1065,90	201,69	0,21	89,64	4,50	22,41	1,46	22,41	448
5,29	56,03	1067,30	100,85	0,22	44,82	4,65	11,21	1,56	11,21	224
5,59	0,00	1068,70	0,00	0,24	0,00	4,80	0,00	1,66	0,00	0

I valori indicati sono parametrati al IV° livello

CURVA COTTIMO extra



Tonns	Euro/h
24	0,28
25	0,31
26	0,34
27	0,37
28	0,40
29	0,43
30	0,46
31	0,49
32	0,52
33	0,55
34	0,58
35	0,61
36	0,64
37	0,68
38	0,72
39	0,76
40	0,80
41	0,84
42	0,87
43	0,91
44	0,95
45	0,99
46	1,03
47	1,07

Handwritten signature: W M Ag



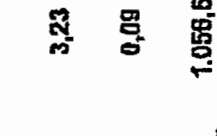


Handwritten scribble

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PDR 2008 / 2011 - Stabilimento di DOLGE'

	2004	2005	2006	2007	Riferimento	Obiettivo
Mal. da condizionare	3,28	2,63	3,23		2,62	5,59
Non conformità	0,09	0,08	0,09		0,05	0,21
Messa a mille	1.058,00	1.056,00	1.056,60		1054,70	1058,7
Malattia	3,83		4,37	3,82	3,30	4,8
Infortunio		0,69	0,79	1,01	0,66	1,66

[Handwritten signature]