



## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 9 Gennaio 2019 si sono incontrati in Dalmine

- La DALMINE S.p.A., anche per conto della Exiros S.r.l.;
- Confindustria Bergamo;

e

- la RSU di Dalmine e Sabbio, ex FAST, Costa Volpino, Arcore e Piombino
- le Segreterie FIM-FIOM-UILM di Bergamo, della Valle Camonica e Sebino, di Monza Brianza e Lecco e di Livorno

In tale sede, dando seguito a numerosi incontri succedutisi negli scorsi mesi dove sono state approfondite, analizzate e definite diverse tematiche, le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo di rinnovo dell'accordo integrativo aziendale che avrà validità fino a tutto il 31.12.2020.

Dalmine premette che il rinnovo del contratto integrativo deve considerare il contesto generale in cui opera la società e a questo proposito evidenzia che dopo la forte crisi del mercato del petrolio e di riflesso degli altri comparti industriali che ha caratterizzato il biennio 2015/2016 e per i quali si è reso necessario ricorrere in Dalmine al Contratto di Solidarietà e negli altri siti alla Cassa integrazione Ordinaria, solo a partire dalla metà dell'esercizio scorso si è potuto assistere ad un progressivo e buon recupero della domanda di prodotti tubolari proveniente dai principali mercati di riferimento.

Ciò ha consentito una più stabile continuità della marcia dei principali impianti e la possibilità di adeguare gli organici inserendo giovani diplomati con contratti di apprendistato per ricoprire professionalità specifiche ed altre risorse in ragione di incremento dei turni di produzione. Per sostenere questa fase e, soprattutto, guardando in prospettiva, l'azienda ha proseguito nella continua azione di investimento sui prodotti nei mercati, sulle tecnologie e sull'adeguamento dei processi produttivi ed in questo ambito si va a collocare per importanza strategica l'investimento nel nuovo impianto di trattamento termico in Dalmine.

Quanto alle previsioni per l'esercizio prossimo l'andamento della domanda si dovrebbe mantenere in tendenziale crescita.

Tuttavia il contesto in cui si inserisce tale tendenza è caratterizzato da forti elementi di variabilità economica in generale e in particolare di quello dell'energia, il settore prevalente in cui opera l'azienda - storicamente connotato da andamenti ciclici positivi e negativi - dove negli ultimi tempi si deve assistere ad una ripresa delle tensioni sul prezzo del petrolio che possono nuovamente rendere difficili e incerte le prospettive per una ripresa stabile e duratura.

Di fronte a questo scenario e data per acquisita la consolidata politica di differenziazione intrapresa, che si connota nell'operare in mercati fortemente concorrenziali e su prodotti di fabbricazione sempre più complessi, l'azienda è impegnata a proseguire nel miglioramento continuo delle proprie attività in senso lato, in particolare il rispetto dei termini di consegna al

Unione degli Industriali della Provincia

Sede di Bergamo  
Via G. Camozzi, 70 - 24121 Bergamo  
Telefono 035275111  
Fax 035235624  
www.unindustria.bg.it  
Codice Fiscale: 80021750163

Sede di Treviglio  
Via P. Nenni, 4 - 24047 Treviglio  
Telefono 036349225  
Fax 0363595531

cliente, il consolidamento di elevati livelli di qualità, di utilizzo e di efficienza operativa, il mantenimento e miglioramento degli indicatori di sicurezza.

Per rafforzare e mantenere in futuro questa tendenza e dovendo considerare il fatto degli elevati costi di produzione tipicamente europei e particolarmente italiani, occorre migliorare i processi aziendali, aumentare il livello di conoscenze e delle competenze con la formazione mirata e personalizzata e trovare soluzioni organizzative adeguate, anche con azioni interne di efficientamento organizzativo/operativo in ogni fabbrica e servizio.

In questa ottica i miglioramenti attesi sono perseguibili attraverso una pluralità di azioni volte alla ottimizzazione di una serie di processi che riguardano:

- il bilanciamento dei processi produttivi dovuti alle variazioni quantitative della domanda dei prodotti offerti;
- la capacità di rispondere alla crescita dei volumi con il giusto grado di velocità dei processi e delle strutture aziendali;
- la capacità di rispondere alla variabilità della programmazione produttiva conseguente alle esigenze del cliente;
- la costante attenzione alla riduzione degli scarti;
- l'ottimizzazione dei costi;
- la capacità di produrre meglio in termini di puntualità, qualità e redditività;
- il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali, in particolare sul piano della conoscenza dei prodotti, dei processi e delle pratiche operative e della continua crescita del livello delle performance tecnico- qualitative e di sicurezza e cura dell'ambiente;
- il rafforzamento del livello di partecipazione di tutti i lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e strumenti.

In conseguenza a quanto precede l'azienda ritiene necessario un sistema organizzativo e contrattuale che sia in grado di rispondere in modo innovativo alle esigenze organizzative, produttive e di mercato e di maggior coinvolgimento dei lavoratori e anche delle RSU ai processi aziendali, intervenendo sulle seguenti tematiche:

- sviluppo e rafforzamento dei sistemi premianti PQP, PRA, PPS, PPA, PPE;
- sviluppo e rafforzamento del sistema welfare aziendale;
- sviluppo e rafforzamento degli strumenti di gestione degli orari di lavoro;
- sviluppo e rafforzamento del lavoro agile (smart-working);
- sviluppo delle organizzazioni del lavoro che premiano e qualificano competenze polivalenti e polifunzionali;
- sviluppo e rafforzamento dei sistemi di informazione e partecipazione e di coinvolgimento delle RSU ai processi aziendali.

Ciò premesso le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo che, salve diverse ed esplicite pattuizioni previste anche tenendo conto dell'accordo del 10.03.2017, avrà vigore fino al 31.12.2020 e con la previsione che nelle more del futuro rinnovo, esso continuerà a trovare applicazione. Inoltre i benefici non saranno cumulabili con le intese che allo stesso titolo o simile saranno definite in sede di C.C.N.L. o di Legge e che tutte le clausole del presente accordo sono correlate e inscindibili tra di loro.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali in Azienda sono sempre state contraddistinte da un elevato livello di informazione e coinvolgimento sia delle RSU che delle Organizzazioni sindacali territoriali ed in questo spirito le parti intendono aggiornare anche formalmente il sistema definito nell'accordo del 22.07.98 poi via via riproposto con alcune limitate integrazioni nei successivi accordi aziendali del 15.01.2003, 23.02.2007, 26.06.2012 e 10.03.2017.

### Sistema di informazione

A livello aziendale semestralmente e per ciascun sito, anche con la presenza delle OSL territoriali, l'informazione riguarderà:

- l'evoluzione dei diversi mercati d'interesse aziendale e suoi prevedibili riflessi;
- prospettive produttive di medio/lungo termine sui principali impianti di ciascun sito;
- posizionamento competitivo sui principali competitori;
- andamento livelli produttivi, qualitativi, di sicurezza, ambientali e di compliance e loro principali obiettivi;
- programmi d'investimento, innovazione tecnologica e di ricerca;
- andamento livelli occupazionali;
- principali iniziative formative, informative e di coinvolgimento del personale;
- andamento dati economici da bilanci ufficiali;
- rapporti con le altre società di Tenaris e notizie generali sul Gruppo.

A livello di Fabbrica/Servizio operativo mensilmente, o quindicinalmente in via eccezionale, nelle fasi particolarmente complesse da un punto di vista programmatico, i responsabili della Fabbrica /Servizio operativo e le rispettive RSU si incontreranno per i seguenti temi:

- programmi di lavoro con relative turnazioni,
- andamento dei dati collegati al PQP (Utilizzo impianti, interruzioni, cadenze, messe al mille, prove, ecc.),
- andamento investimenti e/o interventi impiantistici quando previsti,
- altri temi di Fabbrica che anticipatamente il Capo Fabbrica o le RSU comunicheranno all'interlocutore da poter analizzare in questa sede (dalle spettanze di riposo al conto D ad altre iniziative formative, qualitative, operative, di sicurezza o ambientali o chiarimenti necessari).

In linea di massima le informazioni recepite in tutti gli incontri sono sottoposte all'impegno di riservatezza secondo i principi sanciti dall'art. 2015 c.c. e degli artt. 622 e 623 del c.p..

TenarisDalmine, RSU e OSL dichiarano la propria disponibilità a far conoscere, nelle sedi di studio e ricerca, con iniziative specifiche, la propria esperienza relativamente alla

struttura del sistema di relazioni industriali, gestionali e premianti contenute nella presente contrattualistica aziendale, partecipando ad adeguate iniziative specifiche.

### Commissioni paritetiche

Al fine di aggiornare la struttura e il ruolo di tali organismi e rendere più efficace la loro attività alla luce dell'esperienza maturata da alcuni decenni e confermato l'obiettivo di fondo che è quello di realizzare univocità di intenti e comportamenti coerenti, atti alla prevenzione della conflittualità, considerando che l'ultima revisione risale ormai all'accordo del 15.01.2003, le parti convengono di ridefinire le Commissioni secondo il seguente schema:

#### Commissione ODL e professionalità espressa

La *Commissione ODL* si costituirà nei casi di modifiche organizzative (modelli ODL, figure professionali trasversali, ecc..) che riguardino tutte o comunque più Aree aziendali. Tale Commissione sarà composta per parte sindacale fino a 3 componenti della RSU di ciascun Sito interessato alle revisioni eventualmente coadiuvati dai 3 distaccati di Dalmine, se qualche Area del Sito di Dalmine ne è coinvolta, e fino ad altrettanti componenti delle strutture aziendali.

Tale Commissione quando costituita per affrontare revisioni dell'ODL e modifiche dei ruoli professionali si impegnerà a presentare una proposta alla RSU che raggiungerà un'intesa con le stesse modalità applicative del punto "Modifiche all'organizzazione del lavoro di area, metodi e pratiche operative".

La *Commissione ODL* si riunirà comunque almeno una volta all'anno nel mese di Settembre per esaminare i progetti e le implicazioni delle applicazioni riconducibili alla cosiddetta *Industria 4.0*.

Trascorsi più di 20 anni dall'adozione del sistema di valutazione della Professionalità espressa a cui nel tempo sono state apportate anche modifiche alla struttura e alla modalità di rilevazione attraverso l'adozione di schede diverse sembra opportuno ricostituire la *Commissione professionalità espressa* che possa riverificare i percorsi necessari e rendere a questo delicato e prezioso strumento il ruolo che gli compete come leva di confronto e miglioramento nel rapporto tra Capo e Collaboratore al fine di liberare la massima espressione professionale di ciascuno, consentendo di rilevare le esigenze formative/addestrative vestite puntualmente sulla singola persona.

La Commissione, composta dai 3 distaccati RSU di Dalmine, altri 3 componenti della RSU e altrettanti rappresentanti aziendali, si riunirà il mese di settembre allorquando viene lanciato il programma di valutazione annuale e nel mese di febbraio per analizzare l'esito dei colloqui Capo/Collaboratore, nella quantità e nella qualità, le note/osservazioni, riprodotte in forma anonima, che le persone potranno apporre nella nuova scheda e le eventuali criticità insorte, criticità per le quali verranno proposte eventuali soluzioni operative.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, some appearing as initials or stylized names. They are positioned around the page number and extend towards the left and right margins.

### Commissioni ambiente e sicurezza

La riunione annuale prevista dal Testo Unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro è demandata ad una *Commissione sicurezza di Sito* composta dai RLS, dai Datori di lavoro, dagli RSPP e dal Medico Competente sarà effettuata nel mese di marzo di ogni anno e affronterà tutte le tematiche e gli adempimenti previsti dal citato Testo Unico e inoltre verranno esaminati gli indicatori di sicurezza, le iniziative di miglioramento, gli indicatori e le statistiche relative alla sorveglianza sanitaria e le iniziative legate ad essa oltre a quelle di educazione alla prevenzione per la salute, e in questo ambito anche le misure idonee per la gestione delle problematiche originate dai periodi stagionali di caldo/freddo.

La consolidata attenzione posta in Azienda alle tematiche di Sicurezza e Ambiente ci hanno determinato ad affiancare alla citata riunione annuale e alle periodiche riunioni di Area, che vedono anche il coinvolgimento degli operatori, a costituire in ciascun Sito una *Commissione ambiente e sicurezza* composta strutturalmente dai RLS, RSPP e Tecnici ENVI di ciascun Sito, cui si potranno aggiungere, secondo le tematiche trattate, anche i Dirigenti di sicurezza interessati, che con cadenza mensile affronti temi di sicurezza e/o ambientali specifici a richiesta preventiva dei suoi componenti. In queste riunioni verranno anche esaminati gli andamenti mensili e i risultati semestrali e annuali dei due premi che sostengono il lavoro di prevenzione sia riguardo la Sicurezza (PPS) che l'Ambiente (PPA).

### Commissione formazione

Viene costituita una *Commissione formazione* aziendale, formata dai 3 distaccati di Dalmine e 3 sostituenti della RSU e i rappresentanti di Tenaris University e HR, che con cadenza periodica, normalmente semestrale, verificano e propongono piani di formazione previsti nell'anno di BDG e il loro stato di avanzamento e consuntivazione anche ai fini dei progetti legati a Fondimpresa, con specifica delega delle RSU degli altri Siti ai componenti della RSU di Dalmine, e della promozione e monitoraggio di quanto previsto dall'art.7-Formazione continua, Titolo VI, Sez. quarta del CCNL 26.11.2016.

### Commissione mensa e servizi

In ciascun Sito opera e continuerà ad operare la *Commissione mensa* a cui si aggiungeranno anche le tematiche legate alla gestione e mantenimento delle infrastrutture interne dedicate alla persona (spogliatoi, bagni, docce, riscaldamenti, pulizie edifici, ecc.). Ne fanno parte 3 componenti della RSU e altrettanti aziendali, e ove fosse ritenuto necessario anche la presenza degli RLS, e si riunirà con cadenza almeno trimestrale. Compito della commissione sarà di verifica sulla qualità dei servizi attesi nei capitolati di appalto ed eventuale elaborazione di proposte di miglioramento condivise con la RSU.

L'azienda presenterà entro il primo semestre 2019 un progetto di miglioramento del sistema di ristorazione nell'ambito del quale potrà trovare soluzione l'estensione al turno notturno del servizio mensa da concordare con le parti firmatarie.

### Commissione welfare e lavoro agile

Con l'adozione del Piano welfare aziendale operata nell'accordo 10.03.2017 le parti convengono di attivare una specifica Commissione dedicata a monitorare l'apprezzamento/accoglimento del Piano, definire eventuali programmi informativi, approfondire le necessità di ampliamento e orientamento del paniere da offrire ai dipendenti e ogni tema che possa presentarsi per meglio cogliere le opportunità offerte dall'evoluzione normativa e dalle migliori prassi aziendali. La Commissione welfare sarà composta dai 3 distaccati RSU di Dalmine (o loro sostituti), con specifica delega delle RSU degli altri Siti, e da altrettanti componenti aziendali e potrà approfondire anche eventuali temi conoscitivi legati agli istituti contrattuali *Mètasalute* e *Cometa* e loro correlazione con il sistema welfare aziendale. Compito della Commissione sarà anche quello di seguire l'implementazione del modello elaborato dall'azienda secondo il regolamento aziendale allegato e in relazione all'evoluzione delle normative e delle loro interpretazioni ufficiali e applicazioni che via via si verranno ad avere, analizzare soluzioni di adeguamento/miglioramento con ulteriori proposte del suddetto modello in essere in Azienda.

Tale Commissione si riunirà almeno due volte l'anno nei mesi di giugno e dicembre.

E' prevista la disponibilità da parte di ciascun dipendente di poter donare su base volontaria, parte o totalità delle proprie ore di permessi complessivi accantonate negli anni precedenti, a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata che presentino necessità per gravi e documentati motivi.

Alla Commissione welfare e lavoro agile è demandato il compito di predisporre entro il primo semestre del 2019 una proposta di regolamento tecnico in materia da sottoporre alle parti per la sua ratifica e introduzione.

### Commissioni appalti

Composte per il Sito di Dalmine dai 3 distaccati e da 3 altri componenti della RSU/RLS e per gli altri Siti da 3 componenti della RSU/RLS e fino altrettanti rappresentanti aziendali per Sito, si riunirà nel mese di luglio per esaminare i contratti di appalto e subappalto in essere per settore merceologico e di servizio, con i consuntivi di presenze nell'anno di budget precedente, i contratti nazionali applicati, la copertura delle normative di sicurezza (DUVRI e piani di sicurezza) ed eventuali anomalie/incidenti/infortuni riscontrati, e inoltre con riferimento alle condizioni generali di appalto sul rispetto per quanto in esso previsto riguardo le norme contrattuali di lavoro del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici e quello in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Nell'occasione saranno esaminati anche i lavori di manutenzione straordinaria (REX) ed impiantistici previsti nella fermata estiva con la previsione di appalti e subappalti ad essi

destinati e numero di persone coinvolte per questi contratti, nonché i piani di sicurezza e controllo messi in essere.

### Commissione diversity

La Commissione in oggetto oltre a espletare quanto già previsto per la ex Commissione pari opportunità, approfondirà tutte le tematiche legate ai progetti di *diversity* che anno per anno verranno sviluppati e che non si limitano alla sola diversità di genere, ma anche di età, cultura e quanto altro si riterrà utile analizzare, elaborare e proporre in questo più ampio concetto di diversity al fine di valorizzare al meglio le diversità presenti in azienda.

La Commissione sarà composta da 3 rappresentanti della RSU e altrettanti rappresentanti aziendali e si riunirà almeno semestralmente.

Gli incontri istituzionali previsti per ciascuna Commissione non esauriscono la loro attività che potrà essere integrata da altre riunioni qualora nuove tematiche o criticità insorte su quelle già trattate, evidenziate dall'Azienda o dai componenti della RSU, lo rendano necessario ed entro un mese dalla segnalazione della richiesta.

Si conviene infine di confermare l'opportunità che al termine delle riunioni un componente aziendale ed uno della RSU redigano un verbale di quanto discusso.

Le parti confermano che le COMMISSIONI PARITETICHE nelle articolazioni e tematiche sopra sviluppate, per quanto riguarda la tempistica si conferma quanto al riguardo previsto nei precedenti accordi integrativi. Le parti si impegnano, entro il mese di gennaio, a definire un calendario degli incontri.

### Modifiche all'organizzazione del lavoro di area, metodi e pratiche operative

Gli investimenti e le migliorie effettuati sugli impianti e le modifiche organizzative, metodi e pratiche operative, tutte finalizzate al miglioramento dell'efficienza e della produttività, costituiscono il quadro di riferimento sul quale si deve sviluppare l'attività di analisi, nella ricerca di soluzioni certe e condivise a supporto di tali cambiamenti per coglierne appieno i risultati in termini di miglioramento di competitività del sistema industriale.

Per quanto riguarda le modifiche organizzative, metodi e pratiche operative legate a specifiche situazioni di Area (Fabbrica, Reparto o Servizio), la discussione sarà affidata alle parti costituite per parte sindacale dai componenti della RSU di Area, coadiuvate per il sito di Dalmine dai 3 distaccati, e per l'Azienda fino ad altrettanti rappresentanti aziendali cui affidare il compito dell'analisi, discussione e definizione delle suddette modifiche.

In particolare, secondo le seguenti fasi metodologiche procederà:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the letters 'AA' and 'SR'.]*

- all'analisi delle singole fasi di modifica e revisione dell'organizzazione del lavoro, metodi e pratiche operative e riguardo gli eventuali riflessi in termini di modifica e/o individuazione di ruoli professionali;
- alla loro definizione in termini di contenuti, tempi e modalità applicative e delle eventuali esigenze di formazione/addestramento professionale del personale interessato;
- alla definizione dei periodi di sperimentazione, laddove, in ragione dell'analisi condotta, risultino necessari.

Per affrontare le suddette modifiche organizzative le parti si impegneranno a raggiungere unitariamente un'intesa entro 4 mesi dalla prima riunione; qualora i componenti aziendali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria sugli aspetti ritenuti da approfondire emersi nell'analisi ritengano concordemente tutti di effettuare ulteriori esami, definiscono una proroga dei lavori di analisi fino ad un massimo di ulteriori 2 mesi entro il quale sarà effettuata una sperimentazione sul campo, monitorata dalle parti e finalizzata alla validazione unitaria e applicazione della modifica discussa.

### Flessibilità oraria giornaliera per operatori diurnisti

Con riferimento alla possibilità di estendere agli operatori diurnisti una flessibilità dell'orario di lavoro oltre a quanto già definito in passato per l'Officina Centrale e il Magazzino Generale, le parti concordano di attivare da subito una commissione composta da 3 componenti della RSU e 3 componenti per la parte aziendale che definisca entro il 31 marzo 2019 le aree e il perimetro in cui dare applicazione in via sperimentale a quanto in oggetto, tenendo conto che la durata giornaliera della flessibilità non possa superare la mezz'ora e ricercando concrete modalità operative.

Si confermano le regole di gestione dei permessi sindacali previste nel paragrafo relativo ai DIRITTI SINDACALI dell'accordo 22.7.98 per consentire il pieno espletamento dell'esercizio sindacale senza creare problemi all'organizzazione del reparto o dell'ufficio. L'Azienda a tal proposito evidenzia la necessità che la RSU tenga una particolare attenzione alla dimensione del reparto e dell'ufficio interessato. Si conferma quanto previsto nell'accordo 22.7.98 per le riunioni delle RSU dei vari siti.

L'Azienda si farà carico inoltre:

- di mantenere adeguato il livello di strumenti informatici in dotazione delle RSU e rendere disponibili in forma digitale i principali accordi aziendali ed i verbali delle diverse Commissioni,
- di provvedere entro 6 mesi ad una definizione/sistemazione delle bacheche sindacali e che le stesse abbiano un'adeguata protezione, con chiusura a chiave, per l'esclusivo impiego ad essa dedicato dalla RSU per i temi di pertinenza sindacale,

AA
   
 pag. 8 | 53

- di dare la possibilità di collocare nel sito internet destinato ai cedolini paga anche alle comunicazioni sindacali della RSU e FIM, FIOM e UILM, secondo modalità da definire tra le parti in un apposito incontro,
- di rendere disponibile, quando le condizioni di praticità logistica lo richiedano, un locale, diverso da quelli già destinati allo scopo, per assemblee dedicate agli impiegati dello stabilimento di Dalmine, e per ex FAST la dotazione di un arredo per archiviazione della documentazione,
- di verificare la possibilità di facilitare la mobilità nello stabilimento di Dalmine dei distaccati negli spostamenti tra la sede RSU e i locali delle Fabbriche più lontane,
- ogni qualvolta saranno prese iniziative per incontri di comunicazione/confronto con gli operatori sui temi di sicurezza, sia in orario che fuori orario di lavoro, l'azienda coinvolgerà per tempo i RLS per dare loro modo di poter partecipare attivamente ad esse, coordinandosi, per le tematiche e gli strumenti metodologici, con le strutture aziendali preposte.
- di coinvolgere i RLS, per i temi di sicurezza, e i componenti esperti della RSU, per i temi legati all'accordo integrativo aziendale, nella formazione per neo assunti.

Si conferma l'impegno ad esaminare gli argomenti cui dedicare un corso, rivolto a tutte le RSU che ne facciano richiesta, per acquisire metodi e conoscenze nel campo del sostegno sociale al personale dipendente che ne abbia bisogno, nonché a tutti i temi legati ai sistemi incentivanti previsti nel presente accordo.

Si conferma quanto stabilito negli accordi precedenti in merito alle ASSEMBLEE e alle PROCEDURE E SEDI NEGOZIALI PER PREVENIRE E RISOLVERE I CONFLITTI COLLETTIVI AZIENDALI; in particolare ribadendo quanto previsto nel 5° punto di questo ultimo capitolo:

“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.”

Le assemblee fuori orario di lavoro, pur non essendo a tutti gli effetti ore straordinarie, avranno un trattamento economico equivalente ad esse.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the name 'AA' and the date '9/53'.

## MIGLIOR UTILIZZO IMPIANTI E DEL TEMPO DI LAVORO

Viene confermato integralmente quanto contenuto nello stesso capitolo degli accordi 22.07.98, 15.01.2003, 23.02.2007, 26.06.2012 e 10.03.2017, in particolare riguardo alla continuità produttiva.

con le seguenti variazioni:

- Per la **flessibilità della turnistica** resta confermato quanto previsto nello stesso punto dell'accordo del 26.06.2012, salvo che per il valore delle *indennità* lorde, che si modificheranno come di seguito con decorrenza 1.1.2018:

	Sabato	Domenica
1° e D	€ 13,78	€ 62,66
2°	€ 20,44	€ 80,07
3°	€ 48,51	€ 71,27

Inoltre, diversamente dai precedenti accordi si prevede l'applicazione della riduzione di orario per il 19, 20 e 21 t/settimana anche alle presenze di Esercizio e Manutenzione non in produzione (presidi o attrezzaggi, smontaggi della domenica, normalizzazioni e squadrette) in proporzione alle domeniche in cui ciascuno è individualmente coinvolto, attribuito mensilmente, applicando per ogni settimana il divisore 48 alle riduzioni d'orario previste a pag. 9 dell'accordo del 22.07.1998

- In relazione ai **recuperi produttivi** si confermano le modalità e le previsioni contenute nello stesso punto dell'accordo del 26.06.2012.  
A far data dal 1.1.2018 vengono modificati i valori delle *indennità festive* come di seguito:

1° e D	€ 80,37
2°	€ 92,56
3°	€ 86,37

- L'indennità variazione turni, confermate le modalità e le previsioni contenute nello stesso punto dell'accordo del 26.06.2012, erogata con decorrenza 1.1.2018 viene incrementata a € 51,75, lorde e riconosciuta nella misura massima di 2 volte al mese.

- **Sistemi di turnistica secondo modelli flessibili**

Per la gestione di situazioni di afflusso discontinuo di ordini che possono richiedere momenti di maggiore o di minore prestazione, attraverso il sistema aziendale della "Banca delle ore" e specificamente con l'utilizzo dello specifico Conto D, introdotto con

l'accordo del 14.04.2014, è possibile richiedere, nei reparti produttivi interessati e servizi collegati e a parità di organico, in un arco di ciclo biennale, diversi regimi di turnistica, fermo restando la media oraria di 40 h settimanali. In sostanza con un sistema di orario plurisettimanale potranno essere effettuate prestazioni di lavoro addizionali per squadra nel limite massimo biennale, ad iniziare dal 1.4.2019, di 136 ore di cui non più di 120 ore potranno essere sviluppate in un anno, con un massimo di orario settimanale di 48 ore, compensate da uguali prestazioni di lavoro in riduzione, con un minimo di orario settimanale di 32 ore, ovvero anche con fermate settimanali produttive a carattere collettivo, all'interno del biennio di riferimento. Le prestazioni di lavoro in più o in meno saranno contabilizzate nel suddetto Conto D a credito o a debito.

L'applicazione pratica è specificata come di seguito:

#### Casistiche impiego orario plurisettimanale

- **Impianti con regime di 1 t/g per 5 o 6 turni/sett**  
Si aggiunge o si sottrae 1 o 2 ore/g fino ad un massimo di 48 ore/sett individuali  
Oppure, nel caso di 5 t/sett si aggiunge o si sottrae 1 giorno intero.  
Dopo due settimane di questo regime in salita ciascuna squadra/individuo farà una settimana a regime normale.
- **Impianti con regime di 2 t/g per 10 o 12 t/sett**  
Sul secondo turno si aggiunge o si sottrae 1 ora, nel limite di 48 o 32 ore/sett individuali, previa intesa con la RSU l'eventuale seconda ora di flessibilità giornaliera può essere effettuata in alternativa al primo o secondo turno. Oppure nel caso di 10t/settimana si aggiunge un turno per il primo turno del sabato, mentre il secondo turno seguirà la regola delle ore aggiuntive, o, previa intesa con le RSU dell'area interessata, lavorando il secondo turno del sabato.  
Dopo 2 settimane di questo regime in salita ciascuna squadra/individuo farà una settimana a regime normale.
- **Impianti con regime di 3 t/g fino a 16 t/sett**  
Si aggiungono o si sottraggono 1 turno alla turnazione di 16 t/s, 2 turni alla turnazione di 15 t/s, mentre l'aggiunta del terzo turno del sabato, o in alternativa della domenica, sarà effettuata solamente previa intesa della RSU con l'area interessata.  
La turnistica di Expander e Linea Veloce con 2 squadre complete e 1 ridotta (squadretta tradizionale) è equivalente ad una turnistica di 15 t/s.

In presenza di turnistiche con squadrette:

- con turnazione a 15 ts potrà essere effettuato il 16° turno in flessibilità e la squadretta opererà sul diciassettesimo non in flessibilità.
- con turnazione a 15 ts potrà essere effettuato il 16° e 17° turno in flessibilità senza l'utilizzo della squadretta sul 18° turno
- con turnazione a 16 ts potrà essere effettuato il 17° turno in flessibilità e la squadretta opererà sul 18° turno non in flessibilità.

L'avvicendamento delle squadre nei turni di questi regimi garantisce che al massimo possano essere effettuate 2 settimane consecutive di flessibilità positiva.

- **In qualunque dei summenzionati casi**, la sottrazione di ore può essere attuata anche con il fermo di una settimana intera o con uno o più giorni interi, in quest'ultimo caso preferibilmente ad inizio o fine settimana, mentre il recupero di ore di flessibilità negativa possono essere effettuate individualmente anche in aree dello stabilimento diverse dalla propria.
- In coincidenza di una settimana in cui è presente la festività infrasettimanale ed a fronte di un'esigenza di maggior ore sugli impianti, sarà esaminata la possibilità di ricorrere sia al regime di flessibilità che al recupero produttivo in festivo previo accordo con la RSU.
- Viene confermato il criterio del collegamento al sistema di flessibilità dei servizi collegati sia in conseguenza diretta alle necessità degli impianti che indiretta alle necessità interne dei servizi stessi con medesime regole e procedure e quindi previa comunicazione alla RSU, in questo contesto sarà verificato il possibile coinvolgimento delle manutenzioni centralizzate
- La flessibilità negativa, se non è a fronte ed a compensazione di una già acquisita flessibilità positiva, sarà effettuata per un massimo di 40 ore, estendibili a 80 qualora nell'incontro informativo e operativo con la RSU si verificano elementi di programmazione del carico impianti che rassicurino sulla ripresa dell'attività dopo tale periodo.
- Verrà fornito periodicamente il prospetto delle ore individuali positive e negative del conto D. Alla RSU verrà fornito il riepilogo complessivo.
- In caso di Flessibilità positiva programmata e non effettuata in prossimità del termine delle ore previste nel biennio sarà esaminata con la RSU il relativo completamento.
- il nuovo ciclo di 136 ore biennali partirà dal 1.4.2019, restando per il biennio in corso di 128 ore.
- Per coloro che alla data del 31.3.2019 avranno un precedente residuo positivo, lo stesso confluirà dal conto D al conto C della banca ore; a coloro che avranno un residuo negativo:
  - sarà data la possibilità di compensare tali ore nell'ambito di 136 ore biennali individuali.
  - in caso di avvio del nuovo ciclo con flessibilità negativa, le ore precedenti saranno considerate all'interno del massimo di 80 ore negative di cui sopra.

La partenza del sistema di flessibilità plurisettimanale per le aree coinvolte con la collocazione delle ore di supero e di riduzione durante la settimana, la durata del regime di flessibilità positiva o negativa, sarà definita congiuntamente con **verbale operativo** in un incontro specifico con la RSU da tenersi secondo le seguenti tempistiche: nel caso in cui la flessibilità positiva è prevista sulla giornata intera l'incontro con RSU dovrà tenersi entro martedì della settimana precedente e ai lavoratori interessati verrà dato un preavviso al minimo nell'ordine di servizio del giovedì precedente della settimana interessata; nel caso in cui di flessibilità positiva giornaliera si terrà un incontro specifico con RSU almeno 12 giorni prima dalla data di inizio e 10 giorni prima verrà data informativa alle persone coinvolte con relativo ordine di servizio. Nel caso di riduzioni del carico prima di accedere alla flessibilità negativa, verranno utilizzate le ore accantonate nel conto D positivo e a concorrenza, sarà effettuato quanto previsto dalla *banca delle ore* con l'impiego del conto C e degli altri due conti degli anni precedenti o maturati dell'anno, se siamo in un periodo seguente la fermata estiva, in osservanza di quanto previsto dall'ultimo punto del "conto A" della "Banca delle ore" di cui all'accordo del 22.07.1998 e alla mobilità interna fra fabbriche o reparti dello stesso Stabilimento/Sito.

Al termine di ciascun anno si effettuerà una prima verifica di consuntivazione del regime di flessibilità e al termine del biennio le parti esamineranno il bilanciamento dell'orario plurisettimanale, attraverso un'analisi del "conto D" della Banca delle ore, e concordare, qualora vi siano sbilanciamenti in negativo o positivo, la migliore scelta da attuare anche vedendo la situazione del carico impianti che si verrà a prospettare, così come delineato per la Banca delle ore nell'accordo del 22.07.98.

A livello di incontri mensili di fabbrica si effettueranno le verifiche sull'andamento del regime plurisettimanale applicato per gli eventuali opportuni adattamenti che si ritenessero necessari, incluso il bilanciamento dei turni diurni e notturni effettuati e da effettuare.

Ai Capi turno saranno applicate le stesse indennità della squadra e sarà garantito il recupero della giornata aggiuntiva anche a quelli di settimo livello.

Potranno essere esonerati dal regime di flessibilità i lavoratori disabili certificati ex legge 68/99 e successive. Per quanto concerne deroghe e permessi si terrà conto di particolari situazioni relativamente a lavoratori che hanno diritto ai permessi previsti dalla legge 104.

Nel caso di mancata prestazione delle ore di supero dell'orario settimanale per flessibilità positiva, pur avendo partecipato ad una precedente riduzione di orario per flessibilità negativa per i seguenti motivi individuali giustificati,

- lavoratori in malattia, infortunio, ricovero ospedaliero,

- ferie, congedo matrimoniale, congedo parentale
- donatori (come da normativa vigente),
- lavoratori studenti in base alla normativa contrattuale,

si conviene sulle seguenti modalità di recupero:

- l'azienda in via prioritaria e compatibilmente con le necessità tecniche, organizzative, produttive, e di sicurezza metterà il lavoratore nella condizione di effettuare il recupero della mancata attività lavorativa di flessibilità positiva anche in altre aree dello stabilimento;
- nel caso in cui non sia possibile il recupero alla scadenza del periodo biennale verrà fatta una verifica sulla situazione del carico prevista nel breve/medio periodo e qualora non si prospettasse la possibilità di cui al punto precedente verranno effettuate compensazioni mediante RP, ore di ferie, Banca ore, fino a concorrenza anche anticipando le spettanze non ancora maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo di riferimento si opererà il conguaglio con le modalità del punto precedente.

Durante la settimana di attuazione del regime di orario in salita, non sarà di norma prevista la partecipazione a corsi fuori orario per i lavoratori coinvolti, fatto salvo la formazione prevista per gli apprendisti

La retribuzione resterà quella relativa al normale orario di lavoro contrattuale settimanale, sia nei periodi di flessibilità positiva (cd. "picchi") che in quelli di flessibilità negativa (cd "flessi") dell'orario medesimo.

Per le ore a titolo di flessibilità positiva viene retribuita la maggiorazione prevista per i recuperi produttivi non festivi, cui si aggiunge il riconoscimento di un ulteriore importo a titolo di "indennità flessibilità" pari a € 10,00 lordi per ogni ora addizionale di flessibilità positiva effettuata oltre le otto ore giornaliere o effettuate nella giornata di sabato. A questo trattamento si aggiunge una riduzione di orario pari a 60 min. ogni 8 ore di flessibilità positiva che andranno trattati mensilmente come RP. Nel caso di flessibilità oraria giornaliera inferiore ad 8 ore la riduzione di orario addizionale sarà proporzionata all'orario effettivamente svolto.

Gli importi erogati a titolo di "indennità flessibilità" sono omnicomprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Inoltre si conviene di individuare per i lavoratori coinvolti dal suddetto regime di flessibilità in almeno un semestre il riferimento temporale all'interno del quale

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like PH, SM, FA, and others, scattered across the bottom of the page.]*

contabilizzare la media delle 48 ore settimanali massime di prestazione richieste a livello individuale.

## INDENNITA' DIVERSE

### Indennità Leader gestionale

Relativamente al Leader Senior si conferma quanto previsto nel capitolo specifico dell'accordo del 10.03.2017 la cui implementazione, con le prime nomine e conseguente indennità fissata nella misura di € 70,00 lorde, avverrà entro il primo semestre 2019. Per coloro che sono già inquadrati come Leader Junior la relativa indennità è fissata in € 55,00 lorde e verrà riconosciuta a decorrere dal 1.1.2018.

### Indennità GMB, Indennità gru colaggio ACC, Indennità TRA/SEM, Indennità PDE e Indennità MGP

Si conferma quanto previsto nel capitolo specifico dell'accordo del 26.06.2012. A far data dall'1.01.2018 alle tre Indennità in oggetto si aggiungeranno l'Indennità PDE e l'Indennità MGP e tutte avranno un importo lordo mensile di € 55,00. Queste indennità, come le altre, sono strettamente legate alla permanenza nella posizione specifica.

### Indennità acciaieria

Fermo restando quanto stabilito nell'accordo del 26.06.2012 nel punto specifico, in considerazione delle turnistiche che l'acciaieria da tempo sta facendo, dai 12 ai 15 turni settimana, con frequenti settimane di fermo, e non prevedendo un regime costante e stabile anche in presenza di volumi migliori è da ritenersi superata l'organizzazione prevista nell'accordo del 23.03.2015, ritenendo più idoneo l'impiego, come per tutte le altre Fabbriche, dello strumento della *Flessibilità* in grado di gestire momenti di alta e di bassa che sempre più contraddistinguono le nostre produzioni. In ragione di ciò l'organico sarà dimensionato per il 15 t/settimana fronteggiando le eventuali necessità congiunturali in discesa o in salita con quanto stabilito nel punto Sistemi di turnistica secondo modelli flessibili, nei limiti temporali in esso contenuti. Tuttavia, in ragione della specificità dell'Acciaieria, verrà mantenuto quanto previsto dal 4° punto di pag. 2 dell'accordo del 23.03.2015 in tema di *Indennità acciaieria*, *Quota aggiuntiva* e relative condizioni e regole. In un contesto di marcia a 17 o 18 turni/settimana di

produzione, a coloro che il sabato e la domenica presteranno servizio verranno retribuiti con le relative indennità del sabato e domenica previste dall'Accordo Integrativo vigente oltre alla quota aggiuntiva.

Se la turnistica di Acciaieria per un massimo di 13 settimane del suddetto 4° punto tornasse ad impegnare i giorni di sabato e domenica, in quel periodo non sarà richiesto il regime di flessibilità.

Qualora l'Acciaieria dovesse adottare uno schema in cui si sviluppino 2 o 3 turni in produzione la domenica verranno applicati gli accordi del 14.04.1995 o del 16.7.2013.

**Indennità formazione fuori orario**

Si conferma quanto previsto nello stesso capitolo dell'accordo del 26.06.2012.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the lower half of the document. Some initials are clearly legible, such as 'SP', 'AA', and 'AA', while others are more stylized and difficult to decipher. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the parties involved in the agreement.



**PREMIO DELLA QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DEL PROCESSO PRODUTTIVO**  
**(POP)**

Il Premio della Qualità e Produttività del Processo Produttivo, come si era definito nell'accordo 22.07.98, 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:

**Qualità**      —> **Q = Messa a mille assegnata/Messa a mille consuntiva**

**Produttività** —> **P = Tempo possibile assegnato/Tempo possibile consuntivo**

per cui l'indice PQP Standard è:

<b>Ind. PQP = Q x P</b>
-------------------------

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 PQP di definizione degli assegnati e dei consuntivi previste dall'accordo 20.05.89 per il PRO.

Con l'intesa di revisione del sistema PQP del 3.05.00 si sono apportate le seguenti variazioni al modello originale del 22.07.98:

1. prevedere una parziale erogazione del premio al raggiungimento anche di uno solamente dei due parametri;

2. prevedere una parziale erogazione del premio per risultati prossimi allo standard;
3. determinare il raggiungimento dei valori di Produttività superiori a 0,899 tenendo conto della maggior difficoltà necessaria per l'ottenimento di prestazioni prossime o superiori allo standard e delle diversità insite nei processi produttivi di ciascun impianto;
4. tenere conto del p. 3. all'interno del trimestre (mese su mese) per quanto riguarda la Produttività e fra trimestri, nell'anno, per la MAM (per evitare gli effetti distorti delle variazioni saldi e cadute che possono verificarsi tra un mese e il successivo, ma compensati nell'anno);
5. tenere conto dei punti precedenti nel calcolo della combinazione dei risultati dei due parametri e quindi del PQP, per valori di uno dei due parametri almeno uguale ad 1 e l'altro non inferiore ad una certa soglia;
6. tenere conto, nella combinazione dei parametri Produttività e MAM per il calcolo dell'indice PQP, della diversa escursione che possono avere i due parametri per la loro specificità tecnica.

**Criteri applicativi**

La valorizzazione del punto 3. è rappresentato come di seguito:

Nuovi criteri di conversione dei risultati per il calcolo del PQP

PRODUTTIVITA'

PQP prod Std	Coeff. moltiplicativo per Prod. Equivalente
>0,899	1,025
>0,919	1,027
>0,939	1,028
>0,959	1,030
>0,979	1,031

Se PQP prod Std > 1 → coefficienti moltiplicativi per 2,23 -1,2.

Anche il PQP di Costa Volpino, ancorché espresso in ore uomo, adotterà il sistema Equivalente.

MESSA AL MILLE

<i>Indice MAM standard</i>		<i>Indice MAM equivalente</i>	
Acciaieria	Tubifici	Acciaieria	Tubifici
1,0000	1,0000	1,000	1,000
1,0013	1,0033	1,003	1,006
1,0027	1,0070	1,007	1,014
1,0040	1,0100	1,010	1,020

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'M', 'PB', 'SQ', 'CA', 'FE', 'SO', 'AA', 'P', 'u', and several large scribbles.]*





Decorrenza dal	<u>1.7.2018(*)</u>	<u>1.7.2019</u>	<u>1.7.2020</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 462,07	485,17	509,43
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 560,81	588,85	618,30
7° liv.	€ 676,80	710,64	746,17

In sede di definizione di ogni nuovo budget (da ogni 1° luglio), la revisione dei parametri tecnici standard fissa annualmente il riferimento base 1,000 dell'indice cui sono legati i suddetti valori al 100% della quota A) e quindi anche le % per il raggiungimento degli obiettivi intermedi dal 40% in su come definito precedentemente, tutti comunque in miglioramento rispetto agli equivalenti dell'anno di Budget precedente.

**Quota B) (di Azienda: legata all'indice ponderato di tutti i PQP di area)**

Decorrenza dal	<u>1.7.2018 (*)</u>	<u>1.7.2019</u>	<u>1.7.2020</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 33,61	35,29	37,05
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 40,70	42,74	44,87
7° liv.	€ 49,08	51,54	54,11

**Quota C) (contiene l'ex Premio continuità produttiva)**

dal 1° al 5° liv.	€ 120,00
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 120,00
7° liv.	€ 120,00

(\*) Per quanto riguarda il primo trimestre 2018 (dal 1.7.2018 al 30.9.2018) le differenze rispetto a quanto erogato sono compensate con una tantum di 300€ lorde uguale per tutte le fabbriche e per fasce di livello da erogare con il primo cedolino utile.

Come in precedenza, trimestralmente il PQP potrà essere composto dalla somma delle suddette quote, anche disgiunte l'una dall'altra; qualora la somma dell'erogazione trimestrale delle tre quote produca una cifra inferiore ai seguenti valori lordi per fasce di livello:

dal 1° al 5° liv.	€ 305,96
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 342,68
7° liv.	€ 406,26

sarà erogata una cifra a compensazione della differenza quale anticipo di quanto previsto successivamente per la fase di conguaglio annuo.

### 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 dei risultati correnti e storici.

A tal fine la struttura di ciascuna area produttiva e i rappresentanti sindacali della stessa effettueranno:

- ogni Giugno/Luglio riunioni atte a far conoscere ed esaminare in profondità i nuovi standard migliorativi e le azioni/motivazioni che le determinano: della riunione sarà redatto un verbale;
- 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.

Trimestralmente, la Commissione centrale di 3 esperti della RSU e 3 dell'azienda (1 DIFA, 1 PIIN, 1 REIN), verifica gli eventuali scorpori in linea con i principi del PQP, ex PRO dell'accordo 20.05.89 (che in sintesi parte dalla definizione che tutto ciò che è causato dalle attività/inattività di coloro che sono coinvolti nel sistema PQP incide sul sistema stesso).

Qualora si verificassero significativi scostamenti (in alto o in basso) dal valore 1 dell'indice le parti ne esamineranno le motivazioni per proporre, se necessario, le iniziative da prendere per superare le cause individuate.

#### Commissione per il Correttore del premio per Discontinuità lavorativa

Dall'1.07.12 saranno monitorati i fenomeni di microassenteismo che creano particolari disagi alla regolare gestione delle squadre e dell'organizzazione del lavoro. In particolare la Commissione O.d.L. effettuerà nel primo anno verifiche semestrali propedeutiche all'introduzione del correttore e, durante la vigenza del presente accordo, per consentire un'analisi approfondita dei suddetti fenomeni.

L'applicazione del Correttore comporterà l'attribuzione, per quel trimestre, del valore previsto per un indice PQP = 0.

Inoltre, in fase di conguaglio annuo, a coloro a cui sarà stato applicato il Correttore per un solo trimestre di quell'anno di budget, verrà erogato quanto perso.

Per quanto riguarda le modalità applicative si rinvia alla nota a verbale dell'accordo del 29 maggio 2012

**Modalità di erogazione del premio**

Dato che il budget annuale di riferimento parte dall'1 luglio e termina al 30 giugno dell'anno solare successivo, i trimestri per i quali si intende misurare l'indice avranno 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.

Qualora, in sede di conguaglio annuo, la somma di tutte le erogazioni trimestrali abbia prodotto una cifra annua inferiore ai seguenti valori lordi per fascia di livello:

Decorrenza dal	<u>1.7.2018</u>	<u>1.7.2019</u>	<u>1.7.2020</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 1.231,34	1.280,91	1.332,95
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 1.443,03	1.503,18	1.566,34
7° liv.	€ 1.691,76	1.764,35	1.840,56

a condizione che i risultati non siano degradati rispetto alla situazione del quadriennio precedente, sarà erogata una cifra a compensazione della differenza.

Per l'erogazione del PQP, il 5° liv. cui è riconosciuto l'*elemento retributivo di professionalità* (cosiddetto 5°+) viene equiparato alla fascia di livelli intermedia.

Come in precedenza l'erogazione del premio individuale sarà effettuata al personale in forza nelle suddette date di erogazione 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, fermo restando la previsione, quando dovesse realizzarsi, del Correttore del premio di cui sopra. Lo stesso metodo viene utilizzato per l'erogazione del conguaglio annuo.

Equalmente al 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)

Si conferma che 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.

Come noto 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 dai risultati di bilancio del 2010 e 2011 a ciascun dipendente, secondo la 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 € 240,00 lorde annue per la fascia di livelli media.

Entro il gennaio del 2019, per i risultati di bilancio del 2018 e 2019, 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, nei mesi di Settembre o 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., nei mesi 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.

### 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 Ottobre o Novembre, in base a quando l'Assemblea degli azionisti approverà il bilancio, 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.

Per l'erogazione del PRA, il 5° liv. cui è riconosciuto l'elemento retributivo di professionalità (cosiddetto 5°+) viene equiparato alla fascia di livelli intermedia.

Come in precedenza l'erogazione del premio individuale sarà effettuata al personale in forza nelle suddette date di erogazione, 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.

Eguale al precedente accordo, 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.

Infine, sempre come in precedenza, 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.

Per i valori intermedi del RAI della tabella allegata si utilizza l'interpolazione:

NB: dopo lo 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 = 81.500 Euro migliaia  
le persone di fascia A ottengono un Premio annuale di:  
 $1536,07 + (1581,23 - 1536,07) \times (81.500 - 80.000) / (82.500 - 80.000)$   
pari a 1.563,17 E/anno

## Premio lordo per fascia di parametrizzazione in relazione al R.A.I.

(anni 2018 - 2019)

Euromigliaia R.A.I. dopo IRAP - prima di Imposte sul Reddito	in Euro/anno a testa		
	raggrup. A: liv 1-5	raggrup. B: liv.5+, 5L,5S,6	raggrup. C: liv. 7 e Q
negativo	0,00	0,00	0,00
0	198,35	240,00	289,59
3.948	198,35	240,00	289,59
10.000	332,07	401,81	484,83
12.500	387,32	468,65	565,48
15.000	442,56	535,49	646,13
17.500	497,80	602,34	726,79
20.000	553,04	669,18	807,44
22.500	608,28	736,02	888,09
25.000	663,52	802,86	968,75
27.500	718,77	869,71	1.049,40
30.000	774,01	936,55	1.130,05
32.500	829,25	1.003,39	1.210,71
35.000	884,49	1.070,24	1.291,36
37.500	939,73	1.137,08	1.372,01
40.000	994,98	1.203,92	1.452,66
42.500	1.050,22	1.270,76	1.533,32
45.000	1.105,46	1.337,61	1.613,97
47.500	1.160,70	1.404,45	1.694,62
50.000	1.215,94	1.471,29	1.775,28
52.500	1.271,19	1.538,13	1.855,93
55.000	1.326,43	1.604,98	1.936,58
57.500	1.381,67	1.671,82	2.017,24
60.000	1.436,91	1.738,66	2.097,89
62.500	1.492,15	1.805,50	2.178,54
65.000	1.547,39	1.872,35	2.259,20
67.500	1.602,64	1.939,19	2.339,85
70.000	1.657,88	2.006,03	2.420,50
72.500	1.713,12	2.072,88	2.501,16
75.000	1.768,36	2.139,72	2.581,81
77.500	1.823,60	2.206,56	2.662,46
80.000	1.878,85	2.273,40	2.743,12
82.500	1.934,09	2.340,25	2.823,77
85.000	1.989,33	2.407,09	2.904,42
87.500	2.044,57	2.473,93	2.985,07
90.000	2.099,81	2.540,77	3.065,73
92.500	2.155,06	2.607,62	3.146,38
95.000	2.210,30	2.674,46	3.227,03
97.500	2.265,54	2.741,30	3.307,69
100.000	2.320,78	2.808,15	3.388,34
102.500	2.376,02	2.874,99	3.468,99
105.000	2.431,26	2.941,83	3.549,65
107.500	2.486,51	3.008,67	3.630,30
110.000	2.541,75	3.075,52	3.710,95
112.500	2.596,99	3.142,36	3.791,61
115.000	2.652,23	3.209,20	3.872,26
117.500	2.707,47	3.276,04	3.952,91
120.000	2.762,72	3.342,89	4.033,57
122.500	2.817,96	3.409,73	4.114,22
125.000	2.873,20	3.476,57	4.194,87
127.500	2.928,44	3.543,41	4.275,53
130.000	2.983,68	3.610,26	4.356,18
132.500	3.038,93	3.677,10	4.436,83
135.000	3.094,17	3.743,94	4.517,48
137.500	3.149,41	3.810,79	4.598,14
140.000	3.204,65	3.877,63	4.678,79
142.500	3.259,89	3.944,47	4.759,44
145.000	3.315,14	4.011,31	4.840,10
147.500	3.370,38	4.078,16	4.920,75
150.000	3.425,62	4.145,00	5.001,40
200.000	4.530,46	5.481,85	6.614,47
250.000	5.635,29	6.818,71	8.227,53

AA 

 P

27 | 53







 CM    SA P

 SA   P

**PREMIO PROFESSIONALITA'**

Dopo oltre venti anni dall'introduzione, con l'accordo 13.09.95, del sistema e con le modifiche apportate con gli accordi del 15.01.2003 e del 23.02.2007, il *Premio professionalità espressa* ha assunto la seguente distribuzione:

minimo	medio inf.	medio	medio sup.	Massimo
5	15	40	30	10

I nuovi valori tabellari lordi mensili dell'accordo 13.09.95 in € da applicare dall'1.01.2019 sono i seguenti:

Fascia	Min	Medio Inf	Medio	Medio Sup	Massimo
A	5,62	8,43	11,25	14,10	16,96
B	7,88	11,83	15,77	19,71	23,65
C	10,13	15,20	20,27	25,36	30,43
D	12,42	18,61	24,79	30,97	37,16
E	21,09	32,37	43,64	54,91	66,19

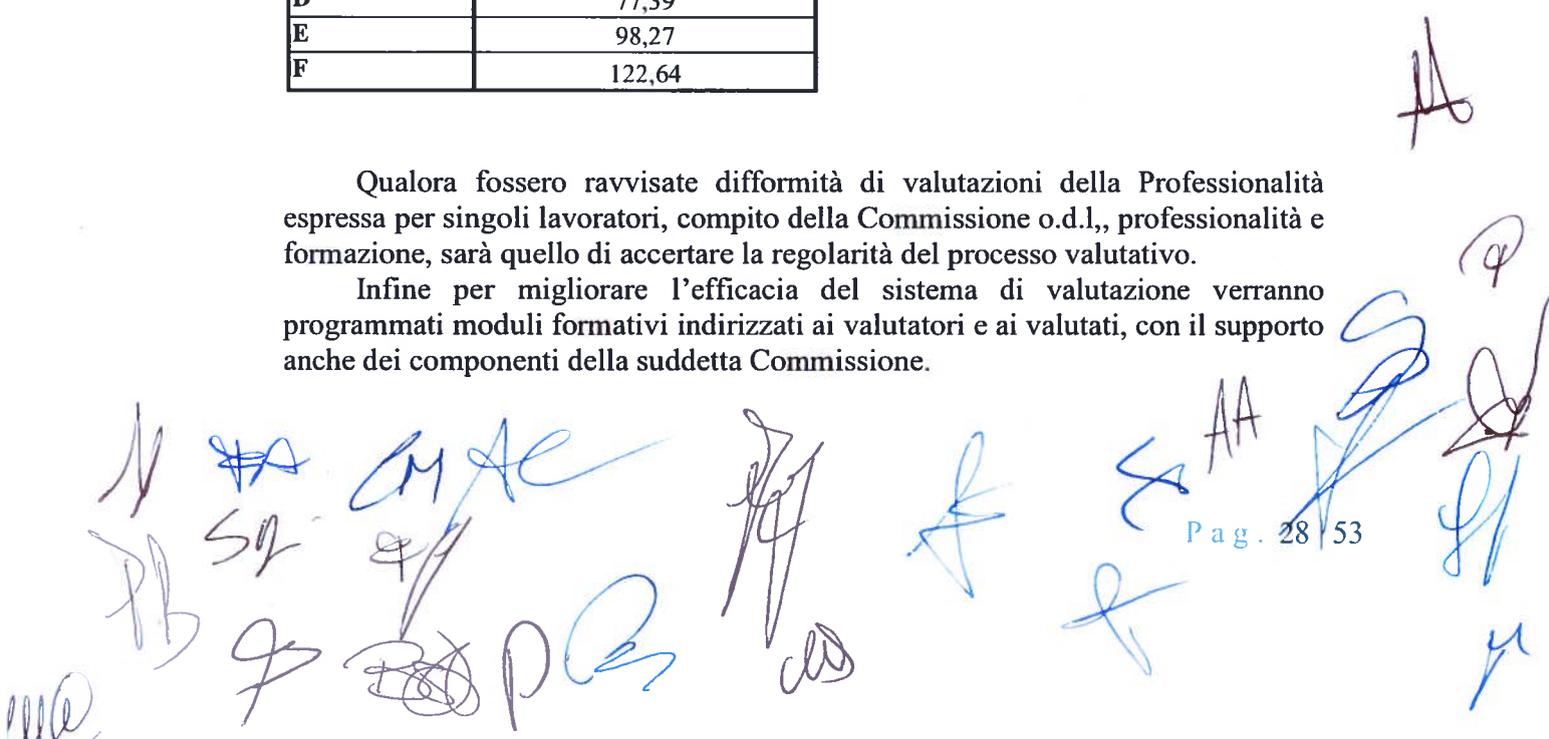
Media Premio per la fascia F erogato come "Bonus": € 58,19

I nuovi valori tabellari lordi mensili in € del *Premio professionalità richiesta* da applicare sono i seguenti:

Fascia	Premio Prof. Richiesta Dall'1.01.18
A	39,07
B	52,23
C	65,40
D	77,39
E	98,27
F	122,64

Qualora fossero ravvisate difformità di valutazioni della Professionalità espressa per singoli lavoratori, compito della Commissione o.d.l., professionalità e formazione, sarà quello di accertare la regolarità del processo valutativo.

Infine per migliorare l'efficacia del sistema di valutazione verranno programmati moduli formativi indirizzati ai valutatori e ai valutati, con il supporto anche dei componenti della suddetta Commissione.





## PREMIO PREVENZIONE PER LA SICUREZZA (PPS)

L'applicazione del PPS introdotta con l'accordo integrativo del 23.02.2007, così come definita nell'accordo di applicazione del 14.09.2007, ha dimostrato la sua validità come strumento di sensibilizzazione in supporto ed affiancamento alle iniziative di prevenzione per la sicurezza sul lavoro da esso rilevate e premiate. Ha mostrato in particolare la capacità di coinvolgere su questi temi l'interesse e la conoscenza dei componenti delle squadre operative e delle strutture di coordinamento ed anche i risultati in termini di miglioramento degli indici infortunistici lo ha dimostrato.

Pur tuttavia, stentiamo con fatica ad abbassare ulteriormente il livello storicamente migliore dei risultati infortunistici raggiunto in questi ultimi anni considerando che l'obiettivo unico a cui continuiamo a puntare è lo *zero infortuni*.

Pur valutando positivamente i risultati e le azioni intraprese negli ultimi anni, analizzando gli infortuni, incidenti e le anomalie dello stesso periodo si evidenzia l'esigenza di proseguire nell'opera di sensibilizzazione, rafforzando quanto necessario al rispetto delle regole di sicurezza, alla corretta applicazione delle procedure e all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Sotto questo profilo sono da tempo partite iniziative di vario genere, dall'*Ora sicura* alla più recente *Leadership in safety*, quest'ultima rivolta ai Capi.

Per valorizzare l'apporto degli operatori in attuazione di quanto definito nel precedente accordo integrativo, relativamente alla possibilità diretta di segnalare le anomalie, è da tempo possibile l'accesso al sistema di Presegnalazioni col collegamento diretto al TSE, che raccoglie tutte le informazioni relative alla Sicurezza.

Infine, negli ultimi due anni, l'attenzione che ha sviluppato l'Azienda verso l'Ambiente, anche attraverso il coinvolgimento degli operatori e delle strutture operative con metodologie simili a quelle adottate per la Sicurezza, ha consigliato di sviluppare in maniera più estesa e specifica quanto nel PPS veniva misurato attraverso il parametro dell'*Ordine e pulizia*, definendo il sistema PPA sviluppato nel capitolo successivo.

Per quanto detto il *Premio prevenzione per la sicurezza (PPS)* dall'1.07.2016 sarà collegato a 5 indicatori:

1. segnalazioni di anomalie,
2. ispezioni CT e Tecnici,
3. lavori aperti e scaduti
4. analisi dei rischi (nelle due voci di partecipazione e completezza),
5. formazione per la sicurezza,

con i quali misurare la qualità della gestione della prevenzione in ciascuna fabbrica o servizio operativo.

Ciascun parametro, come in precedenza, partecipa al risultato finale nella misura di 1 se l'esito è positivo o 0 se l'esito è negativo.

L'indice PPS è la somma ponderata dell'esito positivo o negativo di ciascun parametro moltiplicato per il rispettivo peso ed ha come riferimenti temporali i due semestri standard dell'anno di budget (luglio-dicembre e gennaio-giugno):

**Indice PPS = esito 1 x 30 + esito 2 x 20 + esito 3 x 10 + esito 4 x 20 + esito 5 x 20**

### 1. Segnalazioni di anomalie:

i responsabili diretti e le squadre operative sono chiamate a segnalare le anomalie e incidenti senza infortuni occorsi nell'area nel sistema TSE in modo da garantire un'adeguata analisi che possa attivare azioni correttive di prevenzione ed integrare, se necessario, analisi dei rischi e/o pratiche operative. Tali segnalazioni possono riguardare:

- a. sia fatti impiantistico-strumentali,
- b. che di conoscenza e rispetto di specifiche norme di sicurezza, analisi dei rischi e pratiche operative.

E' importante che la sensibilità sugli aspetti di tipo b. sia sempre maggiormente curata, in quanto più sfuggente alle osservazioni ancorché fondamentale per la prevenzione, visto il peso che ha sul totale degli infortuni e degli incidenti.

A partire dall'1.07.2018, in ciascun semestre di misurazione il rapporto tra il numero delle segnalazioni e il numero degli infortuni dell'area (sia propri che dei terzi che vi operano), deve essere = o > a 66 e almeno 66 anche in assenza di infortuni fino al 30.06.2019. Successivamente tali valori s'incrementeranno con una progressione del 6% annuo. Per ex FAST, visto il recente ingresso nel sistema PPS, l'obiettivo è = o > a 44 e almeno 44 in assenza di infortuni fino al 30.06.2019 e successivamente tali valori s'incrementeranno con una progressione del 4% annuo. Inoltre, le osservazioni degli operatori avvenute attraverso l'inserimento diretto nel sistema di Presegnalazioni, recepite nel TSE, avranno un peso di 1,5 e di 1 se avvengono indirettamente attraverso i Capi. Per questi ultimi se le segnalazioni sono relative ad anomalie impiantistiche-strumentali avranno un peso di 1 e di 1,5 per le altre.

### 2. Ispezioni CT e Tecnici:

ciascun responsabile diretto è chiamato a effettuare in ciascun semestre di riferimento 20 ispezioni se CT o CGB e 5 se Tecnico di area, utilizzando le schede e la metodica prevista dai sistemi TSE/UVM/UIM per ciascuna area. Data l'importanza anche formativa e di coinvolgimento/sensibilizzazione, oltre che di prevenzione, di questa attività, ai fini utili al PPS verranno conteggiate solamente le ispezioni effettuate assieme ad un operatore, scelto a rotazione nella squadra o nel GB.

### 3. lavori aperti e scaduti:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'AA', 'SO', 'f', 'et', and others.]*

consistono nelle azioni aperte in TSE a seguito di segnalazioni, ispezioni ed infortuni che comportano attività di qualche attore in tempi definiti. Dal 1.7.2018 l'obiettivo è che gli interventi non conclusi nei tempi stabiliti non debbano superare il 25% del totale ma con 0 relativi a rischi di gravità 4.

#### 4. analisi dei rischi:

questo importante parametro, come in passato, è composto da due voci:

- i. che gli eventi connessi a infortuni o incidenti siano contemplati almeno al 90% dalle A.d.R.,
- ii. che ogni A.d.R. o revisione della stessa veda la partecipazione di almeno il 50% degli operatori interessati.

Ciascuno dei due sottoparametri apporta il 50% del punteggio riconosciuto al parametro nel suo insieme o partecipa al 100% qualora uno dei due nel semestre non abbia avuto esito (non vi sono stati infortuni o incidenti o non c'è stata la necessità di fare una A.d.R. o la revisione di una A.d.R.).

#### 5. formazione per la sicurezza:

questa fondamentale attività di prevenzione è composta dalle sue molteplici forme, dalla classica formazione in aula, alle diverse iniziative di reparto, all'Ora sicura, purché correttamente registrate e riguarda Operatore, CT e Tecnici. L'obiettivo dal 1.7.2018 è che la media di ore di formazione di sicurezza pro-capite sia di almeno 12 ore annue (6 ore/semestre), fermo restando il limite annuo di obbligatorietà delle ore fuori orario previste a pag.8, e che non meno del 90% della popolazione dell'area ne debba aver ricevuta quantomeno 5 ore annue (2,5ore/semestre). Entrambi i due pesi di questo indicatore contribuiscono al 50%.

I soggetti coinvolti da tale sistema sono le squadre operative e i loro responsabili diretti (C.T. e Tecnici), chiamati tutti a svolgere un ruolo attivo sulla prevenzione operativa. Coloro che monitoreranno e valuteranno gli esiti quali/quantitativi, rispetto agli obiettivi prefissati ad inizio d'ogni anno di budget, saranno i Responsabili delle strutture di Fabbrica e di Servizio, il Servizio Prevenzione e Sicurezza aziendale e i RLS.

Raggiunti gli obiettivi legati ai 5 indicatori, per un valore indice di almeno 70, dell'attività preventiva spetterà, percentualmente, un premio annuale lordo, su di un indice 100, così ripartito:

Decorrenza dal	<u>01.07.18</u>	<u>01.07.19</u>	<u>01.07.20</u>
Operatori:	€ 425,59	431,55	437,59
CT/Tecnici:	€ 518,11	525,37	532,72

Infine, come in precedenza, sarà adottata la compensazione annua sulle singole voci a condizione che i valori consuntivi del 2° semestre siano in miglioramento.

salvo che per la formazione nel cui caso la compensazione vale anche dal 1° al 2° semestre. Ciò darà diritto a eventuali conguagli annui secondo lo schema già adottato in passato.

Le aree individuate per il PPS sono 13: FACC, FASI, FTMC, FTMF, OCTG, MSTE/MAGE, DIQU, FAST, Sabbio, Arcore, Costa. V., Piombino, SCEU. Le manutenzioni di area sono comprese nelle rispettive fabbriche in cui operano.

Per quanto riguarda le erogazioni, come per il passato, esse saranno effettuate per semestre: il 13 marzo ed il 13 settembre, con questa erogazione si daranno luogo anche agli eventuali conguagli.

Come con la precedente applicazione, alla fine di ciascun anno di budget le parti si incontreranno per verificare se l'attività preventiva di cui sopra ha mostrato la sua efficacia nel consolidare significativi miglioramenti nell'andamento dei parametri di sicurezza di ciascuna area. Per le aree cui si rilevino tali miglioramenti, o che confermano lo 0 infortuni dell'anno precedente, nel mese di settembre successivo, si potrà dar corso al pagamento di una quota parte (variabile dal 12,5 al 37,5%) del premio percepito nell'anno di budget appena chiuso, quota che sarà erogata ad ogni 13 settembre.

Al termine del quadriennio luglio '18 – giugno '22 le parti verificheranno, per ogni singola area, l'eventualità d'un recupero sulla quota cumulata di anni in cui l'andamento fosse peggiore all'atteso, qualora i risultati raggiunti al 30 giugno 2022 siano quelli auspicati con l'insieme delle iniziative preventive messe in essere.

Ad ogni settembre successivo, quindi, proseguirà per ciascun dipendente interessato da questo premio, il cumulo delle quote spettanti secondo il suddetto meccanismo nella voce PPS '06-'22, che ingloberà quella del PPS '06-'18 precedente.

Anche tutti i suddetti premi ed erogazioni sono onnicomprensivi di qualsiasi incidenza sugli istituti di legge e di contratto diretti ed indiretti, compreso il TFR ed erogati al personale in forza nelle date suddette e riproporzionati sulla base del periodo di servizio.

ll  
#A

PB SQ P

SA

AA

BB  
CC

DD  
EE

FF  
GG  
HH  
II

JJ  
KK

LL

MM

NN  
OO  
PP

QQ

## PREMIO PREVENZIONE AMBIENTALE (PPA)

Con il precedente Accordo aziendale abbiamo introdotto il PPA per valorizzare l'apporto degli Operatori, Capi turno e Tecnici nel settore ambientale a far data dall'1.07.2016. Con tale Premio si è inteso promuovere il miglioramento ambientale nelle aree operative per una corretta *gestione delle risorse che siano rifiuti, acqua o sostanze chimiche*, al fine di avere un sistema oltre che più rispettoso dell'ambiente anche più efficiente verso l'impiego e lo smaltimento di queste risorse.

Il Premio prevenzione Ambientale (PPA) resta collegato a 3 indicatori:

1. **rapporto sulle origini delle anomalie (R.O.A.)** ovvero segnalazioni di anomalie osservate nel quotidiano rispetto a quelle da "Ora verde",
2. **ispezioni,**
3. **formazione per l'ambiente,**

con i quali misurare la qualità della gestione della prevenzione in ciascuna fabbrica o servizio operativo.

Ciascun parametro, come in precedenza, partecipa al risultato finale nella misura di 1 se l'esito è positivo o 0 se l'esito è negativo.

L'indice PPA è la somma ponderata dell'esito positivo o negativo di ciascun parametro moltiplicato per il rispettivo peso ed ha come riferimenti temporali i due semestri standard dell'anno di budget (luglio-dicembre e gennaio-giugno):

**Indice PPA = esito 1 x 30 + esito 2 x 40 + esito 3 x 30**

### 1. **Rapporto sulle origini delle anomalie /R.O.A.:**

i responsabili diretti e le squadre operative sono chiamate a segnalare le anomalie ambientali occorsi nell'area nel sistema TSE in modo da garantire un'adeguata analisi che possa attivare azioni correttive di prevenzione ed integrare, se necessario, le pratiche operative.

Le segnalazione di anomalie possono scaturire:

- a. dalla quotidiana osservazione sul campo da parte degli Operatori e dai loro Capi diretti attraverso le Presegnalazioni (degli Operatori) o le Segnalazioni (dei Capi o si indicazione degli Operatori) su TSE,
- b. dalla cosiddetta "Ora verde", attività svolta una volta al mese dai Capi Reparto e Tecnici di manutenzione e dedicata espressamente a identificare opportunità di miglioramento e formazione degli operatori sui temi ambientali.

E' importante che la cultura ambientale sia diffusa e che quindi si possa realizzare una prevalenza delle segnalazioni di tipo a. rispetto a quelle di tipo b., come detto prima dedicate più al miglioramento e soprattutto alla formazione.

Pertanto questo indice sarà misurato sul **rapporto sulle origini delle anomalie:**

**R.O.A. = (a./b) x 100.**

L'obiettivo per l'anno di budget 2018-2019 è 50%, per l'anno 2019-2020 sarà 60% e 70% per l'anno 2020-2021.

Al solito, le osservazioni degli operatori avvenute attraverso l'inserimento diretto nel sistema di Presegnalazioni, recepite nel TSE, avranno un peso di 1,5 e di 1 se avvengono indirettamente attraverso i Capi o dai Capi stessi.

## 2. Ispezioni:

semestralmente saranno fatte almeno 1 ispezione per Area da una commissione composta da 1 Tecnico ENVI, 1 Responsabile di Area e 1 RLS. Le ispezioni semestrali saranno effettuate sulla base di una scheda di valutazione suddivisa in 3 campi (Consumo di acqua, Gestione rifiuti, Sostanze chimiche) e 15 domande, per ciascuna sarà risposto con un SI (rispetto delle regole/procedure ambientali) o con un NO (mancato rispetto) e relative osservazioni.

Per l'anno di budget 2018-2019 l'obiettivo è di non avere più di 2,75 risposte negative, per l'anno 2019-2020 non più di 2,5 e 2,25 nel 2020-2021.

Questo parametro, più di ogni altro, misura l'efficacia del sistema di prevenzione e il livello di cultura ambientale raggiunto.

## 3. Formazione per l'Ambiente:

questa fondamentale attività di prevenzione è composta dalle sue molteplici forme, dalla classica formazione in aula, alle diverse iniziative di reparto, all'Ora verde (dove prevedere soluzione immediata dei problemi con gli Operatori se tecnicamente possibile), purché correttamente registrate e riguarda Operatore, CT e Tecnici. L'obiettivo per il periodo 2018-2021 è che la media di ore di formazione di sicurezza pro-capite sia di almeno 0,6 ore annue (0,3 ore/semestre), fermo restando il limite annuo di obbligatorietà delle ore fuori orario previste a pag.8 dell'accordo 26.06.2012, e che non meno del 50% della popolazione dell'area debba aver ricevuta quantomeno 1 attività formativa.

I soggetti coinvolti da tale sistema sono le squadre operative e i loro responsabili diretti (C.T. e Tecnici), chiamati tutti a svolgere un ruolo attivo sulla prevenzione operativa. Coloro che monitoreranno e valuteranno gli esiti quali/quantitativi, rispetto agli obiettivi prefissati ad inizio d'ogni anno di budget, saranno i Responsabili delle strutture di Fabbrica e di Servizio, il Servizio ENVI aziendale e i RLS.

Raggiunti gli obiettivi legati ai 3 indicatori, per un valore indice di almeno 70, dell'attività preventiva spetterà, percentualmente, un premio annuale lordo, su di un indice 100, così ripartito:



### Considerazione sui Premi

Per quanto riguarda i premi di seguito indicati:

- *Premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP)*;
- *Premio di redditività aziendale (PRA)*;
- *Premio prevenzione per la sicurezza (PPS)*;
- *Premio prevenzione per l'Ambiente (PPA)*,

essi nelle varie declinazioni ed escursioni economiche contenute nelle singole e proprie regolamentazioni, risultano di natura variabile e sono legati al raggiungimento di obiettivi incrementali nell'arco di un periodo definito, misurabile attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali. I Premi, nei relativi importi economici variabili definiti, sono infatti erogabili solo a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento degli indicatori adottati. Nel caso del PRA ciò vale per le erogazioni seguenti a valori incrementali del Risultato ante imposte (RAI) semestrale/annuale rispetto a quelli dell'anno precedente.

Per quanto sopra essi rispondono altresì ai criteri definiti dal Decreto 25 marzo 2016 e successivi, per cui è possibile, nei confronti dei dipendenti rientranti nei limiti ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente, beneficiare dell'applicazione dell'assoggettamento al trattamento fiscale agevolato (tassazione sostitutiva al 10%) e i valori dei premi come sopra individuati sono riconosciuti come Premi che possono confluire nel Conto Welfare individuale nei termini e modalità definiti nel punto successivo.

### FONDO PREVIDENZIALE COMETA

Si definisce che per ogni dipendente l'applicazione della norma sulla previdenza complementare preveda che l'aliquota contributiva a carico dell'azienda sia elevata dello 0,2% rispetto a quanto previsto dal CCNL con decorrenza 1.1.2018, purché il lavoratore contribuisca con almeno un'aliquota pari ad 1,2% come previsto dal CCNL Metalmeccanici vigente.

### WELFARE

In relazione agli interventi normativi tesi a favorire la formazione di piani finalizzati alla destinazione di premi di risultato e produttività aziendali verso istituti di welfare, le parti condividono sulla opportunità di proseguire l'esperienza introdotta a partire dall'anno 2017 sulla facoltà per i dipendenti a tempo indeterminato di destinare volontariamente il valore economico risultante dei premi individuati nel capitolo precedente e specificamente: il *Premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP)*, il *Premio di redditività aziendale (PRA)*, il *Premio Prevenzione per la Sicurezza (PPS)* e il *Premio Prevenzione Ambientale (PPA)*, o una quota parte degli stessi, ad istituti di welfare.

In particolare ai dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento, non superiore a € 80.000,00 (euro ottantamila/00), è data possibilità per l'anno 2019 su base volontaria – in alternativa all'erogazione monetaria dei suddetti premi con la tassazione agevolata fissata nel

valore massimo di € 3.000,00 (euro *tremila/00*), di convertire gli stessi nel medesimo limite, o parte di essi, in beni e servizi di welfare aziendale.

In merito a quanto sopra e con riferimento all'incontro tecnico di approfondimento sul Welfare aziendale del 7 novembre 2016 e successivi, si concorda inoltre sui seguenti punti:

- 1- l'elenco dei beni e servizi in Conto Welfare 2019, cui potrà accedere il dipendente, con la relativa regolamentazione alla quale attenersi, sono espressamente richiamati nell'allegato specifico (Piano Welfare).
- 2- Per rendere fruibile la scelta e l'utilizzo del servizio in modo dinamico da parte del dipendente che avesse optato nell'anno in corso per la destinazione dei premi in beni e servizi di welfare, è stata predisposta un'apposita piattaforma informatica alla quale il dipendente può accedere per verificare la propria posizione e l'utilizzo del Conto Welfare 2019.
- 3- Riguardo la data di comunicazione della conversione del valore della quota di premio da destinare in beni e servizi aziendale da parte del dipendente e della relativa misura, si stabilisce, che essa deve avvenire entro il mese di gennaio 2019 secondo quattro misure prestabilite, del 25, 50, 75 e 100% e i valori di premio saranno quelli in erogazione durante l'anno 2019.
- 4- Con l'obiettivo di incrementare vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, secondo le misure stabilite al punto 3, l'azienda è disponibile ad intervenire con un contributo aggiuntivo proporzionato. In conseguenza di ciò, il conseguente ammontare individualmente convertito sarà incrementato attraverso un ulteriore importo a carico dell'azienda nella misura del 10%
- 5- Il dipendente che avesse optato per la destinazione della quota di premio in beni e servizi, dovrà utilizzare l'importo messo a disposizione entro il 30 novembre dell'anno di corresponsione.

Qualora alla data del 30 novembre dovessero residuare importi sul Conto Welfare, nei confronti dei dipendenti iscritti al fondo pensione di categoria o altro prescelto, il valore verrà versato al fondo pensione. Nel caso in cui il dipendente non fosse iscritto al fondo pensione di categoria o altro prescelto o, pur iscritto a tali fondi, decidesse diversamente, l'eventuale residuo sarà, per l'anno 2019, liquidato, unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi di legge, comunque al netto del contributo aziendale aggiuntivo.

- 6- il neo assunto a tempo indeterminato potrà aderire al Conto Welfare dal mese successivo a quello del termine del periodo di prova, potendo apportare in esso una quota delle quattro previste delle erogazioni dei Premi suddetti. Per i dimissionari l'eventuale residuo del Conto Welfare verrà versato al fondo pensione di categoria o altro prescelto o, nel caso non fosse iscritto ad alcun fondo pensione complementare, o, pur iscritto a tali fondi, decidesse diversamente, sarà liquidato, unitamente alle competenze del mese di cessazione del rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi di legge, comunque al netto del contributo aziendale aggiuntivo.
- 7- Per consentire l'utilizzo pieno e consapevole del Conto Welfare individuale saranno previste a favore dei dipendenti delle sessioni informative/formative, ed una specifica dedicata ai delegati della RSU delle singole unità produttive.
- 8- *Buoni acquisto (Voucher)*:: con riferimento al presente accordo e al piano Welfare, saranno messi a disposizione di tutti i dipendenti in forza all'1.06.2019, buoni acquisto in base al comma 3 dell'art. 51 del TUIR, per un valore nominale di € 50,00 (cinquanta/00), che si aggiungeranno ai € 200,00 (duecento/00) previsti dal CCNL del 26.11.2016 relativamente ai piani di Flexible Benefits, per un totale quindi di € 250,00 (duecentocinquanta/00), cui verranno sottratti fino a concorrenza eventuali benefici cui alcune categorie possano già disporre in base ai citati comma e articolo del TUIR.

# PIANO WELFARE

## Sommario

<i>I servizi del Piano Welfare:</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1. ISTRUZIONE E CURA DEI FIGLI .....	42
Spese scolastiche e di istruzione.....	42
Testi scolastici .....	42
Asilo Nido .....	43
Campus estivi e invernali, ludoteche e baby sitting.....	44
Rimborso spese di trasporto pubblico.....	44
2. ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI E DISABILI .....	45
Spese di assistenza.....	45
3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE .....	45
Viaggi .....	45
Entertainment .....	46
Palestre e attività sportive .....	46
Buono Welfare 2.0.....	46
4. SALUTE .....	47
Prevenzione medica - visite specialistiche.....	47
5. PREVIDENZA INTEGRATIVA .....	47
Previdenza integrativa.....	47
7. MUTUI E FINANZIAMENTI.....	47
Interessi passivi .....	47

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AA', 'P', and various scribbles.

*I servizi del Piano Welfare:*

- Rimborso spese a favore del coniuge, dei figli e degli altri familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) e f-ter) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.
- Opere e servizi ex art. 51, comma 2, lett. f) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, relative a finalita' di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.
- Contribuzione alla previdenza complementare ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera e-bis del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.
- Versamenti alle Casse sanitarie ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera 2) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.
- Rimborso interessi passivi sui mutui ai sensi dell'art. 51, comma 4, lettera b) del del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

Nelle pagine successive sono forniti i dettagli sulle caratteristiche e il contenuto di ogni specifico servizio.

## 1. ISTRUZIONE E CURA DEI FIGLI

### Spese scolastiche e di istruzione

#### Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e delle scuole (pubbliche e private parificate) primarie, secondarie di 1° e 2° grado, corsi di laurea triennali e magistrali, master di specializzazione e corsi di lingua.

#### Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- tasse di iscrizione e frequenza alla scuola dell'infanzia (cosiddette "scuole materne");
- tasse di iscrizione e di frequenza alla scuola primaria e secondaria, purché paritarie o comunque finalizzate all'ottenimento di un titolo avente valore legale;
- tasse e rette universitarie;
- spese per master e corsi universitari di specializzazione post laurea o equiparabili;
- spese sostenute per il servizio di trasporto scolastico, le gite didattiche, le visite d'istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
- spese sostenute per la frequenza di corsi di lingua straniera, sia in Italia che all'estero, quale attività collaterale ed integrativa della formazione scolastica;
- spese relative alla frequenza di scuole all'estero, anche per periodi infra-annuali, purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia.

#### Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle.

#### Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

#### Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

#### Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

#### Testi scolastici

#### Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'acquisto dei testi scolastici.

#### Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per:

- spese sostenute per i libri di testo della scuola primaria e secondaria;
- spese sostenute per i libri di testo universitari.

**Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i generi, le nuore, i fratelli e le sorelle.

**Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

**Documentazione richiesta**

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e elenco dei libri di testo acquistati;
- l'elenco dei testi scolastici richiesti dalla scuola primaria e secondaria di iscrizione (non saranno rimborsabili i testi non ivi ricompresi);
- nel caso di richiesta di rimborso di testi universitari, in alternativa all'elenco dei testi, dovrà essere fornita copia del certificato di iscrizione

**Regime fiscale**

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

**Asilo Nido****Contenuto della prestazione**

Sostegno alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza di asili nido.

**Prestazioni disponibili**

Rimborso totale o parziale dei costi di iscrizione o delle rette di frequenza agli asili nido (pubblici, privati compresi quelli aziendali).

**Beneficiario**

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

**Modalità di utilizzo**

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

**Documentazione richiesta**

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

**Regime fiscale**

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

## Campus estivi e invernali, ludoteche e baby sitting

### Contenuto della prestazione

Sostegno alle spese sostenute per la frequenza di campus extrascolastici e per le spese di assistenza e cura presso ludoteche o baby sitting.

### Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per la frequenza relativa a:

- centri diurni (giornalieri) anche se svolti in località coincidenti con il comune di residenza
- campus presso strutture per vacanze che prevedono la formula residenziale riservata ai ragazzi

In entrambi i casi, all'interno del campus, deve essere prevista l'organizzazione di attività ludico ricreative durante il periodo estivo di sospensione dell'attività scolastica.

Inoltre possono essere rimborsate le spese sostenute per:

- la frequenza di ludoteche
- il servizio di supporto e cura attraverso baby sitting

### Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

### Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

### Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

### Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

## Rimborso spese di trasporto pubblico

### Contenuto della prestazione

Sostegno alle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico.

### Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale, in treno o in autobus

### Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): i figli, i fratelli e le sorelle.

### Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

### Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata).

#### Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

## 2. ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI E DISABILI

### Spese di assistenza

#### Contenuto della prestazione

Rimborso delle spese sostenute per l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

#### Prestazioni disponibili

Rimborso totale o parziale dei costi sostenuti per le spese sostenute a beneficio dei familiari anziani o non autosufficienti.

#### Beneficiario

Il dipendente per le spese sostenute in favore dei seguenti soggetti (sia fiscalmente a carico che non): il coniuge, i figli, i genitori, i generi, le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle.

Sono ritenuti anziani i soggetti aventi un'età anagrafica uguale o maggiore ai 75 anni.

Sono ritenuti non autosufficienti coloro che hanno idonea documentazione che ne comprova lo "status".

#### Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale della richiesta di rimborso e successivo accredito in busta paga della somma a seguito della verifica di conformità della documentazione presentata.

#### Documentazione richiesta

Presentazione e inserimento a sistema di:

- giustificativo comprovante la tipologia di spesa sostenuta che dovrà sempre riportare i dati anagrafici del familiare per il quale è sostenuta (nome, cognome e codice fiscale) e potrà essere intestata al dipendente oppure al familiare del dipendente cui la spesa si riferisce;
- documento comprovante il pagamento sostenuto (copia del bonifico bancario, bollettino postale, fattura quietanzata);
- in caso di non autosufficienza, documento comprovante lo "status" relativo.

#### Regime fiscale

Al fine di ottenere il rimborso dei Servizi Welfare nei limiti del proprio Credito Welfare, ciascuno dei Beneficiari dovrà conservare tutta la documentazione fino alla fine del quinto anno solare successivo a quello in cui la spesa è stata sostenuta.

La documentazione relativa a spese rimborsate non potrà, inoltre, essere utilizzata, per la parte oggetto di rimborso, in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

Allo stesso modo, le spese rimborsate non potranno essere portate a rimborso o in detrazione fiscale da parte di altri datori di lavoro, anche se del coniuge.

## 3. INIZIATIVE CULTURALI E RICREATIVE

### Viaggi

#### Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher viaggio.

#### Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher viaggio da utilizzare presso operatori specializzati o agenzie viaggio convenzionate.

#### Beneficiario

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

**Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail, del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare del pacchetto viaggio prescelto.

**Entertainment**

**Contenuto della prestazione**

Disponibilità di voucher per eventi, spettacoli e attività ricreative.

**Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere voucher per:

- abbonamenti cinema, teatro e musei
- ingressi per singoli eventi culturali;
- biglietti per parchi a tema;
- abbonamenti a riviste, giornali e periodici;
- iscrizioni a corsi di cucina, musica, fotografia;
- abbonamenti spotify premium.

**Beneficiario**

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

**Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail, del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta

**Palestre e attività sportive**

**Contenuto della prestazione**

Disponibilità di voucher per abbonamenti presso palestre, centri wellness e per altre attività sportive

**Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere voucher per abbonamenti a:

- palestre e centri wellness;
- piscine;
- altri corsi di tipo sportivo.

**Beneficiario**

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

**Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

**Buono Welfare 2.0**

**Contenuto della prestazione**

Disponibilità di voucher generato su richiesta e spendibile in una struttura scelta dal dipendente.

**Prestazioni disponibili**

Possibilità di richiedere il convenzionamento di strutture a tua scelta su tutto il territorio nazionale e utilizzare il tuo Piano benefit per fruire di un servizio specifico riguardo a:

- sport;
- educazione e formazione;
- cultura.

**Beneficiario**

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

**Modalità di utilizzo**

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. There are approximately 15-20 distinct marks.

## 4. SALUTE

### Prevenzione medica - visite specialistiche

#### Contenuto della prestazione

Disponibilità di voucher per prestazioni di check-up medico e visite specialistiche

#### Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere voucher per:

- check-up di prevenzione medica;
- visite specialistiche;
- esami clinici.

#### Beneficiario

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

#### Modalità di utilizzo

Selezione sul portale del voucher e ricezione, tramite mail del documento di legittimazione con il quale rivolgersi al partner convenzionato per beneficiare della prestazione richiesta.

## 5. PREVIDENZA INTEGRATIVA

### Previdenza integrativa

#### Contenuto della prestazione

Versamento di una quota o del totale del credito welfare a disposizione a titolo di contribuzione aggiuntiva al fondo pensione complementare di categoria.

#### Beneficiario

Il dipendente e il proprio nucleo familiare (coniuge, figli, genitori, suoceri, nuore e generi, fratelli, sorelle).

#### Modalità di utilizzo

Il dipendente iscritto al Fondo può indicare direttamente sul portale il valore della somma da versare.

L'azienda verserà i contributi direttamente al fondo pensionistico integrativo. I versamenti verranno svolti con i tempi e le modalità previste dal fondo.

## 7. MUTUI E FINANZIAMENTI

### Interessi passivi

#### Contenuto della prestazione

Rimborso degli interessi passivi derivanti da mutui.

#### Prestazioni disponibili

Possibilità di richiedere il rimborso degli interessi passivi sostenuti a fronte di mutui per:

- acquisto prima casa;
- acquisto seconda casa;
- lavori di ristrutturazione.

#### Beneficiario

Il dipendente.

#### Modalità di utilizzo

Inserimento sul portale del piano di ammortamento del mutuo e del relativo tasso passivo.

Periodicamente, fino a capienza del Credito Welfare, il dipendente potrà richiedere il rimborso della quota interessi eccedente il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) che gli saranno accreditati direttamente sul proprio conto corrente utilizzato per il pagamento delle relative rate.

#### Regime fiscale

Gli interessi passivi oggetto di rimborso non potranno essere portati in detrazione in sede di dichiarazione dei redditi.

# POLICY SMART WORKING o LAVORO AGILE

## 1 PREMESSA

Dalmine SpA, al fine di favorire una miglior integrazione casa-lavoro, ha deciso di implementare, ai sensi della Legge n. 81/2017, un programma di lavoro agile o “Smart Working”, ove per “Smart Working” si intende:

*una prestazione di lavoro, svolto anche fuori dai locali aziendali, supportato dall'uso della tecnologia, con orari flessibili, che consente di rispondere ad esigenze personali e contemporaneamente ad esigenze organizzative.*

Obiettivo del programma di Smart Working è quello di garantire un ambiente di lavoro incline alla flessibilità, all'autonomia e alla responsabilizzazione, mettendo le persone nelle condizioni di poter contare su strumenti e tecnologie capaci di poter garantire la produttività ovunque si trovino.

Per attuare questa innovativa visione del lavoro è fondamentale una cultura incentrata sempre di più sui risultati raggiunti dal singolo e dalla squadra.

Valga ricordare che lo “Smart Working” si distingue dal “telelavoro” e non si applica la relativa disciplina legale e contrattuale.

La presente Policy stabilisce i principi, le responsabilità e le procedure per richiedere, autorizzare ed utilizzare la modalità lavorativa di “ Smart Working”.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE DELLO “SMART WORKING”

### 2.1 Chi può accedere?

La partecipazione da parte del lavoratore è volontaria ed è limitata a tutte le mansioni compatibili con le modalità operative del “lavoro agile”:

- Administration & Finance
- Coating Technology
- Derc
- Health & Safety
- HSE – Intl.Ope
- Industrial & Process Technology
- It - Europe & Eastern Hemisphere
- Pipeline Technology
- Quality, Health, Safety & Environment
- R&D
- R&D Italy
- Technology
- Supply Chain
- Procurement
- Industrial Planning
- Human Resources
- Communications
- Audit
- Dind
- Engineering Europe
- Environment – Italy
- Health & Safety Italy
- Legal – Europe



nel caso in cui per le altre 4 ore venga utilizzato come giustificativo Trasferta o Riposo Supplementare

Il giorno di lavoro in modalità Smart Working potrà essere liberamente scelto, ma da pianificare con il proprio responsabile, rispettando la seguente procedura:

il dipendente richiede le giornate al proprio responsabile con indicativamente una settimana di preavviso rispetto al giorno di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working, salvo situazioni contingenti da ambo le parti;

il responsabile valuta se ci sono particolari esigenze aziendali ovvero del proprio team che non siano conciliabili con la giornata proposta dal lavoratore e, in mancanza, approva;

a valle della pianificazione ed approvazione il dipendente inserisce la giornata con l'apposito giustificativo nel sistema gestione presenze (ACG);

sia il dipendente che il responsabile avranno, comunque, la possibilità di revocare la giornata già pianificata anche all'ultimo momento. In entrambi i casi è bene comunicare la revoca della giornata quanto prima possibile ed aggiornare l'informazione a sistema presenze (ACG).

Nello svolgimento della propria attività lavorativa in modalità Smart Working si fa riferimento al normale orario di lavoro.

Il dipendente dovrà far coincidere almeno il 70% della propria attività lavorativa in modalità Smart Working con il normale orario di lavoro.

Il dipendente dovrà comunicare al proprio responsabile l'orario prescelto per la giornata di Smart Working in caso non coincida al 100% con il proprio orario standard impegnandosi a garantire la propria reperibilità nella fasce orarie comunicate ("Fasce di Reperibilità").

In ogni caso, l'attività lavorativa in modalità Smart Working dovrà rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalle Legge e dalla contrattazione collettiva. Inoltre, qualunque sia la collocazione dell'orario di svolgimento del lavoro in modalità Smart Working e la relativa quantità di ore impiegate, lo svolgimento di prestazioni in regime di straordinario non è autorizzato.

In caso di interruzione del collegamento telematico, così come di guasti e malfunzionamenti degli strumenti di lavoro non tempestivamente risolvibili, è richiesta notifica al responsabile che valuterà come procedere (se chiedere al dipendente di recarsi presso il proprio sito o se inserire giustificativo di assenza).

L'utilizzo dei periodi di assenza giustificata (es. ferie, malattia, trasferta) durante la propria attività lavorativa in modalità Smart Working rimane invariato in termini di fruizione, comunicazione e modalità di utilizzo.

Ogni eventuale spesa relativa allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, spese per elettricità, riscaldamento, adsl, vitto) sarà ad esclusivo carico del lavoratore.

### 3.2 Luogo di svolgimento

La prestazione in Smart Working può essere svolta in luoghi idonei che garantiscano adeguati standard di sicurezza sui luoghi di lavoro e riservatezza dei dati. Tale luogo potrà essere, ad esempio, scelto tra i seguenti:

domicilio/residenza privata

strutture ricettive

sede Tenaris diversa dalla propria (unicamente presso le sedi della società di Dalmine, Arcore, Piombino e Costa Volpino, previa verifica della disponibilità di una postazione).

Il luogo dovrà comunque essere nel territorio italiano.

Il luogo andrà indicato al proprio responsabile al momento della pianificazione. In caso di modifica, questa andrà comunicata in forma scritta quanto prima al proprio responsabile.

In ogni caso, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro, ad ogni altro effetto, continua ad essere la sede indicata nel proprio contratto di lavoro.

### 3.3 Aspetti di diligenza

Il lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working e quindi presso un luogo diverso dalla sede di appartenenza è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale in termini di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività prestata presso i locali aziendali.

Il lavoratore dovrà rendersi disponibile (tramite collegamento Skype, posta elettronica, telefono cellulare) per la partecipazione attiva alle attività con il proprio responsabile, con i colleghi e per ricevere eventuali comunicazioni.

Il dipendente durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working è tenuto a garantire assoluta riservatezza su dati e informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale/su documenti cartacei.

In caso di cambio mansione o cambio area, il dipendente è tenuto ad informare in nuovo supervisor.

### 3.4 Recesso/Revoca/Sospensione/Proroga

Ciascuno dei contraenti potrà recedere con un preavviso non inferiore a 30 giorni. L'azienda può revocare o temporaneamente sospendere lo svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working nel caso di:

- cambio mansione o area o mutamento delle condizioni organizzative;
- sopravvenute esigenze dell'area che non rendano più compatibile l'applicazione della modalità di lavoro in Smart Working;
- il dipendente durante lo svolgimento dell'attività in Smart Working non rispetti una o più delle disposizioni del presente regolamento.

### 3.5 Diritto alla disconnessione

Il lavoratore ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. Non è pertanto richiesta la sua disponibilità al di fuori delle Fasce di Reperibilità concordate con il proprio responsabile per ogni singola giornata di Smart Working.

### 3.6 Trattamento retributivo

Durante il periodo durante il quale il lavoratore presterà la propria attività con la modalità Smart Working, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale di mansioni equivalenti che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dalla presente Policy. Poiché la modalità lavorativa in Smart Working comporta unicamente una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione di tutta o parte l'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che restano quelle fissate nel contratto individuale di lavoro. Non sono altresì riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

Per quanto concerne la erogazione del buono pasto - se ed in quanto spettante - il lavoratore ne avrà diritto solo per i giorni di attività lavorativa in sede.

### 3.7 Riservatezza e privacy

L'esercizio del potere di controllo dell'azienda sulla prestazione resa all'esterno dei

locali Aziendali avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni Aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

#### **4. ASPETTI SICUREZZA DELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' IN SMART WORKING**

Il lavoratore è tenuto al rispetto di tutte le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro che la mansione richiede, conformemente anche alla formazione, informazione e addestramento base ricevute.

Il dipendente è tenuto ad adottare comportamenti idonei, non procurando a se stesso o a terzi situazioni di rischio (D.Lgs. 81/2008, art. 20). Inoltre, il lavoratore, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Sarà cura del dipendente scegliere luoghi, nel rispetto di quanto previsto al punto 3.2 sopra, in cui i rischi per l'attività di videoterminalista (ergonomia, illuminazione, ecc.) siano minimizzati e ad utilizzare in modo appropriato le apparecchiature assegnate.

A tal fine viene resa disponibile per il lavoratore, a cadenza annuale, l'informativa sulla sicurezza di cui al 2.2. sopra, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente al Responsabile il luogo di lavoro idoneo in cui intenderà operare.

Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone. L'azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il lavoratore o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro. L'azienda è altresì sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati.

In caso di infortunio, il lavoratore provvede immediatamente alla richiesta di cure esterne presso il più vicino Pronto Soccorso e appena possibile informa il proprio responsabile dell'accaduto, che, in funzione della tipologia di evento, provvederà ad allertare HR e RSPP.

#### **5. CONCLUSIONE**

Per quanto qui non espressamente richiamato vale quanto già stabilito nel contratto di lavoro tra la società e il lavoratore e le sue successive modifiche e/o integrazioni, nell'Addendum, nonché nelle norme del vigente CCNL.

Data e Firma del Dipendente

-----

Luogo e data, .....

Al lavoratore.....

**Oggetto: *addendum* al Suo contratto di lavoro**

Facendo seguito agli accordi intercorsi e facendo riferimento alla documentazione da lei visionata e sottoscritta in fase di richiesta di adesione al Programma Smart Working, quali:

- POLICY SMART WORKING o LAVORO AGILE (la "Policy");
- SCHEDA INFORMATIVA PER SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DI ATTIVITA' CON UTILIZZO SI SUPPORTI INFORMATICI;

siamo lieti di confermarLe che Dalmine acconsente alla Sua partecipazione allo *Smart Working* così come disciplinato dalla Policy che costituisce parte integrante del presente Addendum.

La prestazione lavorativa potrà essere espletata come segue:

- Dal 1 Gennaio 2018, per un massimo di 30 giorni all'anno (con un limite mensile di 4 giorni) a tempo indeterminato.

Le ricordiamo che Ella è tenuta ad individuare nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità *Smart Working* un ambiente idoneo alla postazione di lavoro che dovrà pertanto essere rispettoso delle disposizioni di sicurezza, prevenzione e igiene previste dalle norme di tempo in tempo in vigore e dalle politiche aziendali per lo svolgimento in sicurezza di attività con utilizzo dei supporti informatici.

Firma del datore di lavoro .....

Firma del lavoratore per ricevuta e accettazione, ....., li .....

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including initials like 'AA', 'SS', and 'P', and some scribbles.]*



**Allegato al verbale di accordo del 9 Gennaio 2019**

Ad oggi abbiamo n° 124 contratti a termine in tutta l'azienda che corrispondono al 8,3 % della forza totale.

Inseriti in vari momenti nei diversi siti produttivi al fine di far fronte ad un aumento significativo di volumi dopo un lungo periodo di crisi dei diversi mercati di riferimento degli stabilimenti di Dalmine/Sabbio, Arcore, Costa Volpino.

In linea generale Dalmine, per gli inserimenti in azienda utilizzerà i contratti a termine e i contratti di apprendistato e adotterà lo stesso criterio che ha impiegato nell'accordo del 23.02.2007 e successive modifiche, relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato per ricoprire ruoli durevoli nel medio/lungo termine, dando priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro con Essa ed esprimono quelle potenzialità necessarie per ricoprire pienamente i principali ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro dell'area e potenzialmente anche di altre.

Nel caso fosse necessario ricorrere ad assunzioni con contratto a tempo determinato saranno esaminate con diritto di precedenza le candidature di coloro che hanno già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'azienda nei 9 mesi antecedenti la nuova necessità e che rispondono alle caratteristiche professionali di cui sopra.

Con periodicità trimestrale le parti si incontreranno al fine di verificare le prospettive del carico impianti e le condizioni per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, dando precedenza a coloro che hanno maggiore anzianità aziendale pregressa, fermo restando il possesso dei requisiti professionali di cui sopra.

Entro la fine del 2019 sarà fatto un esame anche della situazione qualitativo/quantitativo dei contratti di apprendistato attualmente nella misura di 76 unità complessiva.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink. On the left side, there are several signatures, including one that appears to be 'S17' and another that looks like 'P. FA OM'. In the center and right, there are more signatures, some of which are stylized and difficult to decipher. On the far right, there are initials 'AA' and 'B' written vertically. The signatures are scattered across the bottom half of the page, indicating the presence of multiple signatories.





