



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 giugno 2012 si sono incontrati in Bergamo:

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

Le RSU della TenarisDalmine e le rispettive Segreterie FIM-FIOM-UILM il 13.10.2010 hanno presentato le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale a cui l'Azienda ha dato seguito effettuando numerosi incontri a conclusione dei quali si è addivenuti ad un Accordo in data 21.03.2011 per il biennio 2010 - 2011. Con tale accordo, a seguito dell'impegno delle parti sul Piano di ristrutturazione in corso, sostanzialmente si è deciso di prorogare la vigenza delle pattuizioni contenute nell'Accordo 23.02.2007, in scadenza il 31.12.2009, stabilendo inoltre:

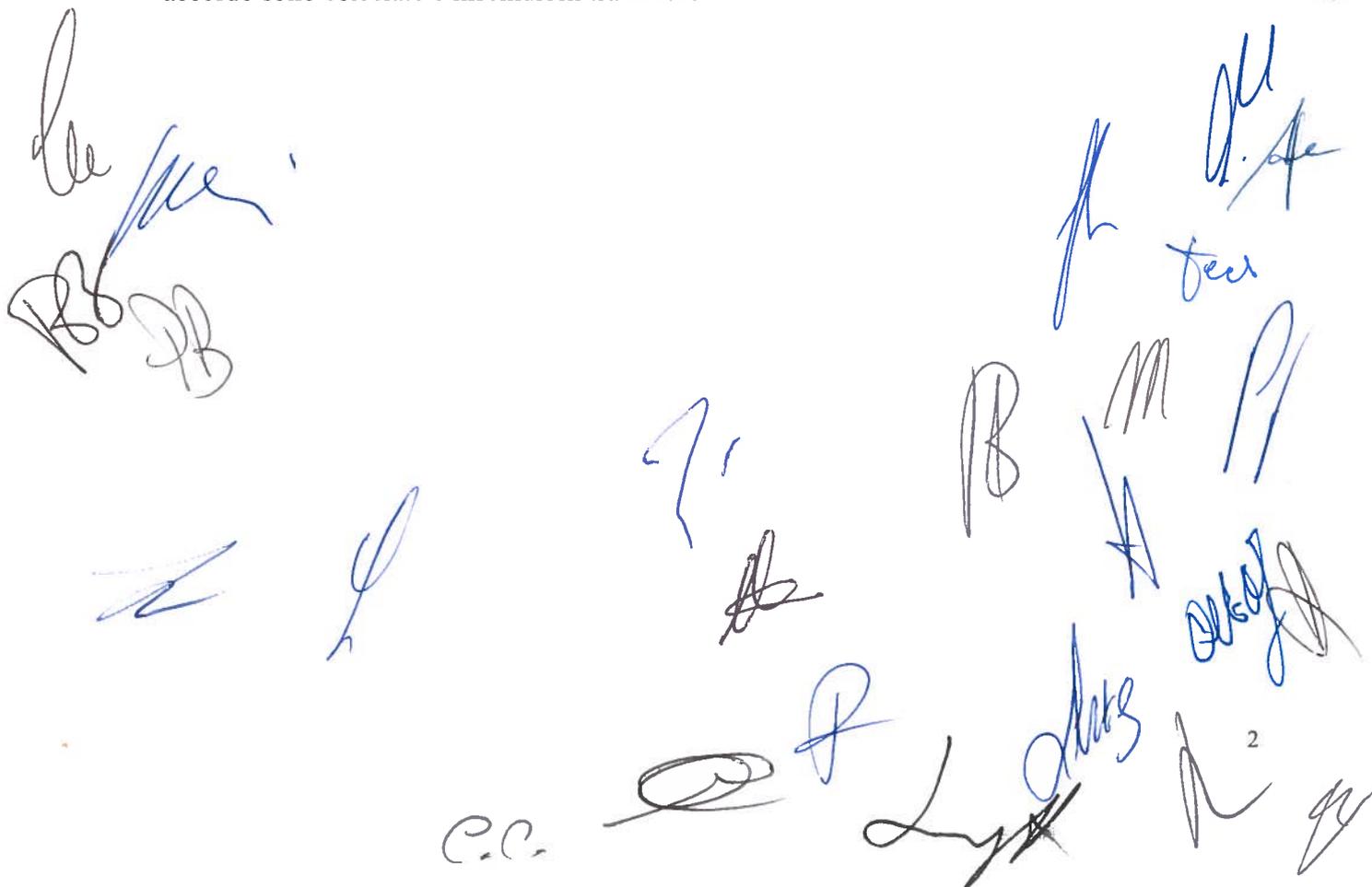
- l'insediamento di una Commissione paritetica di natura non negoziale per approfondire i temi della contrattazione aziendale con priorità sui Sistemi premianti,
- la ripresa degli incontri in sede negoziale dal mese di ottobre per la ridefinizione dell'accordo integrativo aziendale,
- la corresponsione di un importo complessivo lordo di € 1.000,00 da erogare in 3 tranches alle scadenze e nelle misure definite, stabilendo di procedere ad un'operazione di confronto, per posizione individuale, in senso positivo tra quanto sarà il risultato economico complessivo articolato in tutti i temi oggetto del negoziato ed il suddetto importo.

I lavori della Commissione, sviluppatasi su molti incontri, sono da ritenersi conclusi con l'ultima riunione del 16 novembre ed hanno riguardato in particolare il PPS, la Professionalità espressa e il PQP.

L'Azienda premette come la crisi mondiale iniziata nell'autunno del 2008 abbia caratterizzato le scelte di politica industriale, reagendo prontamente al forte deterioramento del mercato del 2009 con un Piano di ristrutturazione coraggioso nei cospicui investimenti effettuati ed ancora previsti per il 2012, anno che ci vede ancora impegnati su questo fronte, attese nuove difficoltà dal lato della domanda e, soprattutto, incrementi significativi nell'offerta della concorrenza, come ampiamente analizzato negli incontri che hanno condotto le parti a definire gli accordi di proroga del Piano di ristrutturazione del 12.10.2011, presso Confindustria Bergamo, e del 10.11.2011 presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

L'Azienda sottolinea ancora che il difficile contesto internazionale nel quale si colloca TenarisDalmine è il quadro di riferimento imprescindibile, cui tener conto per orientare e definire un coerente e condiviso sistema di relazioni industriali e premiante, capace di coniugare i punti di forza che le derivano dall'appartenere ad un Gruppo leader mondiale, ma anche i fattori insiti di debolezza dovuti agli elevati costi di produzione tipicamente europei e particolarmente italiani. Considerando la capacità e la reattività con la quale l'Azienda e le persone che ne fanno parte hanno affrontato e continuano ad affrontare le difficoltà del mercato, che premia la capacità di effettuare prodotti sempre più complessi ed esigenze temporali più impegnativi a costi competitivi, restano tuttora valide e si rafforzano le motivazioni, individuate nei precedenti accordi, per esigere politiche di gestione rigorose, tese a ridurre il peso di ogni fattore o istituto che abbia carattere fisso o automatico, aumentando invece la flessibilità e variabilità anche per quanto riguarda il costo del personale. Occorre proseguire nell'azione di miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali delle risorse umane, 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 richieste all'Azienda dal mercato di riferimento.

Premesso quanto sopra le parti hanno raggiunto il presente accordo complessivo che, salve diverse ed esplicite pattuizioni, previste anche tenendo conto dell'accordo del 21.03.2011, contenute nel testo del presente, avrà vigore fino al 31.12.2014 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.



Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'BB', 'PB', 'M', 'P', 'A', 'L', 'C.C.', and various stylized names.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel confermare reciprocamente gli accordi sottoscritti, si ritiene valida e avanzata la struttura dei SISTEMI DI INFORMAZIONE definita negli accordi del 22.07.98, 15.01.2003 e 23.02.2007 articolata nei tre livelli - Aziendale, Unità produttiva e Fabbrica - ciascuna con proprie tempistiche e propri contenuti, che intendiamo mantenere e consolidare.

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.

Le parti confermano la struttura delle attuali COMMISSIONI PARITETICHE nelle articolazioni e tematiche e tempistiche previste nei precedenti accordi integrativi e si impegnano, entro il mese di gennaio, a definire un calendario degli incontri, calendario in parte già definito negli accordi precedenti, in particolare quello del 15.01.2003.

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 a che le bacheche sindacali abbiano un'adeguata protezione, con chiusura a chiave, per l'esclusivo impiego ad essa dedicato dalla RSU per i temi di pertinenza sindacale,
- di dare la possibilità di collocare nel sito internet destinato ai cedolini paga uno spazio anche alle comunicazioni sindacali della RSU e FIM, FIOM e UILM, secondo modalità da definire tra le parti in un apposito incontro,
- ove necessario, di ritinteggiare e risistemare i locali assemblea ed i locali RSU, individuandone uno a Sabbio idoneo per l'archiviazione della documentazione della RSU e degli RLS,

- 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,
- 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.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue and black ink, including the initials 'C.C.' and a small number '4' at the bottom right.]

MIGLIOR UTILIZZO IMPIANTI E DEL TEMPO DI LAVORO

Viene confermato quanto contenuto nello stesso capitolo degli accordi 22.07.98, 15.01.2003 e 23.02.2007 con le seguenti variazioni:

- Per la flessibilità della turnistica le indennità lorde dall'1.01.2010 vengono incrementate le relative indennità lorde e i nuovi importi sono di seguito riportati:

	Sabato	Domenica
1°	€ 5,55	€ 52,90
2°	€ 15,87	€ 67,61
3°	€ 37,68	€ 60,17
D	€ 10,70	€ 52,90

dall'1.01.2014 vengono incrementate le relative indennità lorde e i nuovi importi sono di seguito riportati:

	Sabato	Domenica
1°	€ 5,71	€ 54,49
2°	€ 16,35	€ 69,63
3°	€ 38,81	€ 61,97
D	€ 11,02	€ 54,49

Nello stesso paragrafo l'*indennità variazione turni* lorda, dall'1.01.2010 viene incrementata a € 25,00 e riconosciuta anche in presenza di una variazione prevista a programma. Dall'1.01.2013 verrà incrementata a € 30,00. L'indennità sarà erogata con le competenze del mese in cui è stata effettuata la variazione.

- In relazione ai recuperi produttivi si stabilisce *per impianti a regimi uguali od inferiori a 18 turni/settimana*, la possibilità di effettuare turni aggiuntivi in produzione e servizi collegati, per le causali previste nell'accordo del 15.01.03, con il limite complessivo di 5 turni annui per squadra comunque non superati individualmente e 2 turni mese per squadra, *in regime straordinario* (i 2 turni mese per squadra in straordinario non potranno riguardare la/le squadra/e che dovesse/ero fare 1 dei 2 recuperi di 3° turno e alla/le squadra/e che avesse/ero già fatto un doppio recupero mensile, non ne sarà richiesto un altro doppio in altro mese dello stesso anno solare, inoltre chi effettuerà 2 recuperi in un mese, nel mese immediatamente precedente e successivo non né effettuerà un'ulteriore) e prevedendo il riconoscimento dell'*indennità variazione turni* o, in alternativa, se l'esigenza sorge a ridosso delle festività richiamate nel paragrafo sottostante, in una o più di dette festività, nel qual caso il trattamento sarà con il riconoscimento dell'*indennità festivo*. Le ore ordinarie lavorate del 4° e 5° recupero, su richiesta dell'interessato, potranno essere accantonate nel conto C della banca delle ore, fermo restando la retribuzione delle maggiorazioni e delle indennità.

Per l'*Acciaieria e servizi collegati* l'azienda potrà richiedere, con le stesse modalità del passato, l'effettuazione di turni produttivi in tutte le seguenti festività:
6 gennaio, 25 aprile, 2 giugno, 1 novembre e 8 dicembre.

Lu

Lu *FB* *CC* *St.* *P?* *abs* *5* *go*

Per gli altri impianti e servizi collegati con un regime superiore a 18 t./sett. diversi dall'Acciaieria l'azienda potrà richiedere di lavorare, per le stesse causali dell'accordo del 15.01.03, le 5 festività previste per l'Acciaieria. Per la 4^a e 5^a festività individualmente lavorata in produzione nell'anno solare, relativamente a questi impianti, su richiesta dell'interessato, le ore ordinarie lavorate potranno essere accantonate nel conto C della banca delle ore, fermo restando la retribuzione delle maggiorazioni e delle indennità festivo.

Qualora un impianto e servizi collegati, diverso dall'Acciaieria, dovesse marciare in produzione ad un regime di 21 t/sett. per un periodo di almeno 12 mesi consecutivi ed effettuate le festività richieste nel periodo, alle persone che per lo stesso periodo vi avranno effettivamente operato, oltre ad avere la possibilità di accantonare in conto C le ore ordinarie relative alle ultime due festività, saranno riconosciute ulteriori 12 ore di riduzione orario in aggiunta a quanto previsto a pag. 9 dell'accordo 22.07.98 per il regime a 21 t/sett. in produzione. Qualora il regime a 21 t./sett. si protrarrà per almeno 10 mesi consecutivi e verranno effettuate le festività richieste nel periodo la riduzione aggiuntiva sarà di 10 ore.

Per dette Festività in produzione, oltre al normale trattamento festivo, sono riconosciute le seguenti *indennità festivo* lorde, che, come quelle del sabato e della domenica, sono onnicomprensive delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, escluso il TFR:

- valori dall'1.01.2010

1° e D	€ 67,85
2°	€ 78,15
3°	€ 72,91;
- valori dall'1.01.2014

1° e D	€ 69,89
2°	€ 80,49
3°	€ 75,10;

Come per il precedente accordo, anche per i suddetti turni aggiuntivi, alle RSU ne sarà data un'informativa sulle cause e i tempi e con esse saranno esaminate le modalità del recupero, senza la necessità di ulteriori negoziazioni, e le ore e le produzioni di questi ultimi recuperi non saranno considerate né al numeratore né al denominatore della formula per il calcolo del PQP.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Chi', 'M', 'A', 'D', 'C.C.', and others.]

Quanto sopra fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sottoscritto con la RSU il 09.03.2009 e sino a quando resterà in vigore quello specifico regime di marcia impianti per cui è comunque previsto il trattamento dei 21 t/sett.

Indennità formazione fuori orario

Il rilevante ingresso di nuove risorse degli ultimi anni, nonché la crescente necessità di miglioramento ed aggiornamento delle competenze tecniche in ambito qualitativo, di sicurezza, produttivo e manutentivo, richiede uno sforzo particolare rivolto alla formazione tecnica.

Data la strutturazione delle turnazioni produttive e la tipicità delle lavorazioni dei nostri impianti, la maggior parte dei corsi di natura tecnica, indirizzati ad operai e capi turno, si svolge fuori orario di lavoro.

Come nel precedente accordo, per incentivare la frequenza a tali corsi fuori orario intendiamo superare il trattamento precedente della stessa tipologia con l'istituzione di una *Indennità corsi fuori orario*. L'entità dell'*Indennità* è equivalente al trattamento del lavoro straordinario individuale (magg. 25% per le prime 2 h/giorno e del 30% per le successive) per ciascuna ora di corso effettivamente frequentato, indipendentemente dal superamento del test finale. Il superamento del test finale invece, oltre a consentire la registrazione del corso nel libretto formativo e la relativa crescita del curriculum personale legato al proprio iter formativo - professionale, determinerà le ore utili per i cosiddetti corsi "bonus".

La necessità di effettuare corsi rivolti ad una vasta popolazione di un'area, riguardanti temi di sicurezza, qualità e processo (a giovani con anzianità aziendale inferiore ai 3 anni – comprensivi di eventuali periodi effettuati con tipologie contrattuali diverse da quelle di dipendente a tempo indeterminato - anche su temi quali il prodotto e la manutenzione), evidenzia l'opportunità di stabilire un numero di ore formative fuori orario obbligatorie, comunque non superiori a 20 (50 per coloro che hanno meno di 3 anni di anzianità, come specificato prima). L'obbligatorietà di tali corsi deve essere esplicitamente formulata per iscritto nell'invito (vedi facsimile allegato). Per chi ne farà richiesta, fino a 20 ore di tali corsi obbligatori verranno accantonate nel conto C della banca ore e l'*Indennità* sarà corrisposta per un equivalente delle sole maggiorazioni previste per lo straordinario. Per facilitare la frequenza ai corsi obbligatori sarà predisposto, in funzione della popolazione coinvolta, un numero ragionevole di moduli, al fine di predisporre una programmazione che ottemperi le esigenze organizzativo/didattiche da un lato e lasci spazio alle eventuali esigenze personali dall'altro ad evitare la coincidenza con il lavoro nel turno notturno. Potranno richiedere di fare tali corsi in orario coloro che hanno diritto alle agevolazioni ex art. 33, L. n. 104/92 o per gravi e comprovati motivi familiari, così come previsto dal D.M. 21.07.2000 n.278 o assimilabili, se non vi fossero moduli fuori orario confacenti alle necessità di cui ai diritti ed esigenze citate.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two large signatures, one of which appears to be 'Lui'. In the center, there are several smaller signatures and initials, including 'cc' and 'P'. On the right, there are more signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. The overall appearance is that of a document with multiple approvals or signatures.

SISTEMI PREMIANTI

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

- **Premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP);**
- **Premio di redditività aziendale (PRA);**
- **Premi sulla professionalità;**
- **Premio prevenzione per la sicurezza (PPS);**
- **Premio assiduità.**



PREMIO DELLA QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DEL PROCESSO PRODUTTIVO
(PQP)

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:

Ind. PQP = Q x P

I valori che compongono gli assegnati sono quelli standard definiti per il budget e che costituiscono la base di riferimento operativo dell'azienda per definire costi e programmi, pertanto noti, oggettivi, documentati e l'indice viene calcolato con le stesse regole oggi utilizzate per il 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 superiori ad 1 tenendo conto della maggior difficoltà necessaria per l'ottenimento di prestazioni 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 distortenti 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.

Criteria applicativi

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

Criteria di conversione dei risultati per il calcolo del PQP per valori dei parametri = o > di 1

PRODUTTIVITA'

Indice prod.tà standard

1,000
1,006
1,012
1,018

Indice prod.tà equivalente

1,000
1,013
1,027
1,040

MESSA AL MILLE

Indice MAM standard

Acciaieria	Tubifici
1,0000	1,0000
1,0013	1,0033
1,0027	1,0070
1,0040	1,0100

Indice MAM equivalente

Acciaieria	Tubifici
1,000	1,000
1,003	1,006
1,007	1,014
1,010	1,020

Per gli altri valori standard il valore equivalente viene calcolato per estrapolazione.

Inoltre, per applicare quanto previsto dal p.4, sarà calcolato il valore equivalente:

- ogni mese per la Produttività se > di 1,
- ogni trimestre per la MAM se > di 1.

Soglie minime richieste di Produttività o di MAM standard per effettuare il calcolo del PQP equivalente (punto 5.)

Indice Produttività minima

0,960

Indice MAM minima

Acciaieria	Tubifici
0,990	0,980

Criteri per l'applicazione del calcolo PQP *equivalente* trimestrale e annuale (punto 6.)

- Se uno dei parametri ha un indice $>$ di 1 e l'altro $<$ ad 1, ma superiore alle soglie minime richieste, il *PQP equivalente* viene calcolato come media ponderata del valore equivalente del parametro $>$ ad 1 e del valore standard del parametro $<$ ad 1 con i seguenti pesi percentuali:

Produttività	40%
MAM	60%
- Se entrambe i parametri sono $=$ o $>$ di 1 il PQP viene calcolato moltiplicando i due valori equivalenti.

Modifiche all'erogazione del PQP

Premesso ciò il primo capoverso del punto A) del PQP originario si modifica come segue:

- se il PQP *equivalente*, calcolato secondo i criteri sopra riportati, dà un risultato $=$ o $>$ ad 1, allora il premio verrà erogato secondo lo schema seguente:

Ind. PQP	%PQP
1,000	100
1,001	101
1,002	102
.....
1,010	110

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

- Se il PQP *equivalente* non raggiunge l'1, ma il PQP *standard*, calcolato secondo i criteri tradizionali, è $=$ o $>$ a 0,985, 0,990 e 0,995, allora verrà erogato rispettivamente, il 70%, l'80% e il 90% dei valori tabellari del p. A); da 0,996 a 0,999 il premio verrà erogato secondo il seguente schema:

Ind. PQP	%PQP
0,996	92
0,997	94
0,998	96
0,999	98

- Se non si verificano nessuna delle precedenti condizioni, ma uno dei due parametri *standard* è $=$ o $>$ ad 1, avremo delle % di erogazioni di premio tabellare del p.A) secondo il seguente schema puntuale fino ad un massimo del 52%:

Produttività

Indice prod.tà standard	%Premio
1,000	40
1,006	44
1,012	48
1,018	52

Messa al mille

Indice MAM standard		%Premio
Acciaieria	Tubificio	
1,000	1,000	40
1,001	1,003	44
1,003	1,007	48
1,004	1,010	52

Considerazioni applicative e monitoraggi per eventuali aggiornamenti

Come nei precedenti accordi aziendali resta valida la possibilità di ridefinire aree, settori o parametri che nel tempo acquisiscano rilievo e, comunque, presentino obiettivi autonomi la cui misurazione sia facilmente disponibile.

A tal fine, l'Azienda insieme ai 3 esperti della RSU nel corso dell'anno di budget 2012-2013 monitoreranno i dati relativi alla:

- definizione di un indice ponderato di Produttività e Messa al mille di BOMB che tenga conto anche dell'apporto dei Bomboloni,
- definizione di un indice PQP di Costa Volpino che si basi sulle h/impianto, attraverso la ponderazione dei principali impianti della Fabbrica.

Inoltre, nello stesso periodo, l'Azienda analizzerà i valori di un Indice di qualità in uscita, che misura, a campione, la bontà dei controlli effettuati in linea, definendo percentualmente i difetti individuati prima di versare i prodotti a magazzino pronti per la spedizione e un indice ponderato di Produttività FTM che tenga conto dell'apporto anche di AGG, FIN, OCTG e TRT.

Tali analisi e monitoraggi saranno illustrati dall'Azienda in uno specifico incontro in sede tecnica ai 3 esperti della RSU.

Valori tabellari del POP

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

Quota A) (di area: legata agli indici PQP di ciascuna area)

Decorrenza dal	<u>rif.01.07.10</u>	<u>rif.01.07.11</u>	<u>01.07.12</u>	<u>01.07.13</u>	<u>01.07.14</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 305,26	€ 341,89	€ 379,50	€ 413,65	€ 420,06
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 369,58	€ 413,93	€ 459,46	€ 500,81	€ 509,83
7° liv.	€ 445,13	€ 498,54	€ 553,38	€ 603,18	€ 615,27

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).

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

Decorrenza dal	<u>rif.01.07.10</u>	<u>01.07.12</u>
dal 1° al 5° liv.	€ 29,24	€ 30,55
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 35,41	€ 37,00
7° liv.	€ 42,70	€ 44,62

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.

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:

per budget	'10 - '11	'11 - '12	'12 - '13	'13 - '14	'14 - '15
dal 1° al 5° liv.	€ 769,92	€ 843,18	€ 976,10	€ 1.128,40	€ 1.141,22
5°S, 5°L, 6° liv.	€ 919,06	€ 1.005,76	€ 1.148,92	€ 1.315,62	€ 1.333,66
7° liv.	€ 1.094,44	€ 1.201,26	€ 1.352,00	€ 1.535,60	€ 1.559,78

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. (o 5^{cat.}) cui è riconosciuto l'elemento retributivo di professionalità viene equiparato alla fascia di livelli intermedia.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'B' at the top and various scribbles and names below.]

[Handwritten mark on the left side of the page.]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'du', 'PB', 'cc', 'A', 'K', 'adus', and '15'.]

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 2013, per i risultati di bilancio del 2012 e 2013, 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.

A collection of handwritten signatures in blue ink, some with initials like 'P.P.' and '17'.

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, congruato 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. (o 5^cat.) cui è riconosciuto l’*elemento retributivo di professionalità* 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.

Eguualmente 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.

valida per gli anni 2010 - 2011		in Euro/anno a testa		
R.A.I. dopo IRAP - prima di imposte sul Euromigliaia	raggrup. A: liv 1-5	raggrup. B: liv.5+, 5L,5S,6	raggrup. C: liv. 7 e Q	
negativo	-	-	-	
	198,35	240,00	289,59	Zoccolo
5.951	198,35	240,00	289,59	Zoccolo
10.000	271,49	328,50	396,37	
12.500	316,65	383,15	462,31	
15.000	361,82	437,80	528,25	
17.500	406,98	492,45	594,19	
20.000	452,14	547,09	660,13	
22.500	497,31	601,74	726,07	
25.000	542,47	656,39	792,01	
27.500	587,63	711,04	857,95	
30.000	632,80	765,68	923,88	
32.500	677,96	820,33	989,82	
35.000	723,12	874,98	1.055,76	
37.500	768,29	929,63	1.121,70	
40.000	813,45	984,28	1.187,64	
42.500	858,61	1.038,92	1.253,58	
45.000	903,78	1.093,57	1.319,52	
47.500	948,94	1.148,22	1.385,46	
50.000	994,11	1.202,87	1.451,39	
52.500	1.039,27	1.257,52	1.517,33	
55.000	1.084,43	1.312,16	1.583,27	
57.500	1.129,60	1.366,81	1.649,21	
60.000	1.174,76	1.421,46	1.715,15	
62.500	1.219,92	1.476,11	1.781,09	
65.000	1.265,09	1.530,75	1.847,03	
67.500	1.310,25	1.585,40	1.912,96	
70.000	1.355,41	1.640,05	1.978,90	
72.500	1.400,58	1.694,70	2.044,84	
75.000	1.445,74	1.749,35	2.110,78	
77.500	1.490,90	1.803,99	2.176,72	
80.000	1.536,07	1.858,64	2.242,66	
82.500	1.581,23	1.913,29	2.308,60	
85.000	1.626,39	1.967,94	2.374,54	
87.500	1.671,56	2.022,59	2.440,47	
90.000	1.716,72	2.077,23	2.506,41	
92.500	1.761,88	2.131,88	2.572,35	
95.000	1.807,05	2.186,53	2.638,29	
97.500	1.852,21	2.241,18	2.704,23	
100.000	1.897,38	2.295,82	2.770,17	
102.500	1.942,54	2.350,47	2.836,11	
105.000	1.987,70	2.405,12	2.902,05	
107.500	2.032,87	2.459,77	2.967,98	
110.000	2.078,03	2.514,42	3.033,92	
112.500	2.123,19	2.569,06	3.099,86	
115.000	2.168,36	2.623,71	3.165,80	
117.500	2.213,52	2.678,36	3.231,74	
120.000	2.258,68	2.733,01	3.297,68	
122.500	2.303,85	2.787,65	3.363,62	
125.000	2.349,01	2.842,30	3.429,56	
127.500	2.394,17	2.896,95	3.495,49	
130.000	2.439,34	2.951,60	3.561,43	
132.500	2.484,50	3.006,25	3.627,37	
135.000	2.529,66	3.060,89	3.693,31	
137.500	2.574,83	3.115,54	3.759,25	
140.000	2.619,99	3.170,19	3.825,19	
142.500	2.665,15	3.224,84	3.891,13	
145.000	2.710,32	3.279,49	3.957,06	
147.500	2.755,48	3.334,13	4.023,00	
150.000	2.800,65	3.388,78	4.088,94	
200.000	3.703,92	4.481,74	5.407,72	
250.000	4.607,19	5.574,69	6.726,49	
300.000	5.510,46	6.667,65	8.045,26	
350.000	6.413,73	7.760,61	9.364,04	

PREMIO PROFESSIONALITA'

Dopo oltre quindici 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'1.01.2010 sono i seguenti:

Fascia	minimo	medio inf.	Medio	medio sup.	massimo
A	5,11	7,66	10,23	12,82	15,42
B	7,16	10,75	14,34	17,92	21,50
C	9,21	13,82	18,43	23,05	27,66
D	11,29	16,92	22,54	28,15	33,78
E	19,17	29,43	39,67	49,92	60,17

Media Premio per la fascia F erogato come "Bonus": € 52,90

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

Fascia	Premio Prof. Richiesta	
	Dall'1.01.10	dall'1.01.14
A	34,49	35,52
B	46,10	47,48
C	57,72	59,45
D	68,30	70,35
E	86,74	89,34
F	108,25	111,49

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.

La Commissione paritetica di cui all'accordo 21.03.2011 ha, inoltre, elaborato una nuova scheda di valutazione, di seguito riportata, più aderente alla attuali necessità e che sarà impiegata ad iniziare dalla valutazione del 2012.

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.

Per le modalità di erogazione e le incidenze dei Premi si rimanda all'accordo 13.09.95 citato.



Area		
AAAAAAA		
cod. Dipend.	cognome	nome
123456	ytyrytetyretr	fhhghghg
cod. ruolo	denominazione ruolo	fascia
14145656	yfsyjy kjkkk kjhkjkj	C

informazioni	risultati	autonomia decis	capacità relazionali	conoscenze	polivalenza polifunzionalità sicurezza	qualifiche	TOT PUNTI
5	4	4	1	5	6	0	25
20,0%	16,0%	16,0%	4,0%	20,0%	24,0%	100,0%	

n. Valutazione professionalità espressa - Operai

Informazioni	
1	Si attiva a raccogliere ed analizza le informazioni necessarie per svolgere il proprio lavoro
2	Utilizza efficacemente i documenti di lavoro della propria area (procedure, pratiche operative, LCP, risparmio energetico, ecc.)
3	Utilizza correttamente gli strumenti informatici (tse, sislib, sap, tandem...)
4	Trasmette le informazioni connesse con l'attività di reparto
Risultati	
5	Verifica la corretta esecuzione del proprio lavoro
6	Svolge il proprio lavoro con continuità e rispetto dell'orario di lavoro
7	Esegue il lavoro con perizia
8	Da il suo contributo per risolvere problemi conseguenti ad errori propri o di altri
Autonomia decisionale	
9	Esegue il lavoro con autonomia, programma e ottimizza il tempo disponibile
10	E' consapevole degli effetti che possono derivare dalle proprie azioni,
11	E' consapevole dell'importanza delle attività che svolge e dell'impatto che queste hanno sulla soddisfazione del cliente
12	Riconosce e impara dagli errori, li corregge e tende a non ripeterli
Capacità relazionali	
13	Sa integrarsi nel gruppo
14	Comunica efficacemente con gli altri
15	Tende a dare contributi positivi ed innovativi per la soluzione di problemi anche nell'ambito di lavori di squadra
16	Sa stabilire relazioni positive e costruttive con persone appartenenti ad altre funzioni (esercizio, manutenzione, qualità, logistica)
Conoscenze	
17	Possiede le conoscenze richieste per svolgere efficacemente il proprio lavoro
18	Possiede le conoscenze sui processi che interagiscono con il proprio lavoro (fare esempi:)
19	Ha acquisito tutte le qualifiche necessarie per svolgere il proprio ruolo
20	Ha cura della propria conoscenza professionale e si attiva per migliorarla. Partecipa ai corsi ?
21	Trasmette agli altri le proprie conoscenze e abilità professionali
Sicurezza/Polivalenza/Polifunzionalità	
22	Affronta positivamente i cambiamenti nel modo di operare
23	Affronta positivamente i cambiamenti di postazione/area di lavoro
24	Affronta in sicurezza situazioni extraroutinarie
25	Partecipa attivamente alla stesura di ADR, P.O. ed agli incontri di sicurezza di area
26	Utilizza i dispositivi di protezione individuale e rispetta le norme di sicurezza
27	Lavora mettendo in pratica comportamenti sicuri per se e per gli altri e propone miglioramenti segnalando anomalie.
28	Tiene in ordine il posto di lavoro ed ha cura degli attrezzi in dotazione e di reparto

-	OK -	OK	OK +	++	TOTALE	1000
---	------	----	------	----	--------	------

				X	25	
				X	25	
				X	25	
				X	25	200
				X	25	
				X	25	
				X	25	160
				X	25	
				X	25	
				X	25	40
				X	20	
				X	20	
				X	20	
				X	20	200
				X	20	
				X	20	
				X	20	
				X	20	240

Scala di giudizio

++	Supera ampiamente le aspettative; è un modello da seguire
OK +	Supera in parte le aspettative
OK	Ha raggiunto il livello atteso
OK -	Ha quasi raggiunto il livello atteso; può migliorare
-	Deve migliorare sensibilmente

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'B' and '21'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

PREMIO PREVENZIONE PER LA SICUREZZA (PPS)

L'introduzione del PPS effettuata con l'accordo integrativo precedente 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 valutando positivamente i risultati di tali azioni, si ritiene necessario cogliere la cresciuta attenzione generale sulla sicurezza per compiere ulteriori passi in avanti, con l'unico obiettivo che per essa deve essere *infortuni zero*, incrementando il livello di partecipazione e coinvolgimento sulle azioni legate alla prevenzione da parte degli operatori. In particolare offrendo loro un livello sempre più elevato di informazione/formazione per la sicurezza e l'opportunità di influire in maniera più diretta sull'evidenziazione delle anomalie. Sotto questi ultimi profili vale la pena evidenziare che:

- sul piano formativo le parti hanno aderito all'accordo dell'8 marzo 2010 firmato da Confindustria Bergamo e CGIL, CISL e UIL di Bergamo, per applicare anche presso TenarisDalmine il Protocollo territoriale che stabilisce un maggior coinvolgimento dei RLS nella programmazione dell'attività formativa per la sicurezza e l'introduzione di un Libretto formativo con specifiche caratteristiche di contenuti per ciascun operatore;
- relativamente alla possibilità diretta di segnalare le anomalie dal prossimo anno sarà possibile attraverso l'accesso diretto o indiretto, ma automatico, al sistema TSE, che raccoglie tutte le informazioni relative alla Sicurezza.

Il *Premio prevenzione per la sicurezza (PPS)* sarà collegato a 6 indicatori:

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

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

Ciascun parametro 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 20 + esito 2 x 20 + esito 3 x 20 + esito 4 x 10 + esito 5 x 15 + esito 6 x 15

1. Ordine e pulizia:

all'inizio di ogni anno di budget verrà definito il valore obiettivo per ciascuna area in misurazione, fatto 100 il valore massimo. Sia il sistema tradizionale a 18 domande che quello delle "5S", laddove è o verrà applicato, a 29 domande vengono riproporzionati per la scala di 100 massimo.

La rosa degli auditors è composto da 1 Tecnico SICU, 1 Responsabile di Fabbrica, 1 RLS, 1 Operatore ed 1 Esterno alla Fabbrica.

2. Segnalazione anomalie e incidenti:

i responsabili diretti e le squadre operative sono chiamate a segnalare le anomalie e gli incidenti senza infortunio 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, nonché completezza e chiarezza delle stesse.

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.

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 ≥ 57 e almeno 57 anche in assenza di infortuni. Inoltre, le segnalazioni degli operatori recepite nel sistema TSE avranno un peso di 1,5.

3. Ispezioni CT e Tecnici:

ciascun responsabile diretto è chiamato a effettuare in ciascun semestre di riferimento 20 ispezione se CT o CGB e 5 se Tecnico di area, utilizzando le schede e la metodica prevista dal sistema TSE 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 ispezione effettuate assieme ad un operatore, scelto a rotazione nella squadra o nel GB.

4. lavori aperti e scaduti:

consistono nelle azioni aperte in TSE a seguito di segnalazioni, ispezioni ed infortuni che comportano attività di qualche attore in tempi definiti. Visto il buon esito nel tempo relativamente a questo parametro l'obiettivo che adesso ci poniamo è che gli interventi non conclusi nei tempi stabiliti non debbano superare il 10%.

5. 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.).

6. formazione per la sicurezza:

viene introdotto tale nuovo parametro per dare ancora più peso e rilievo a questa fondamentale attività di prevenzione, composta dalle sue molteplici forme, dalla classica formazione in aula, alle diverse iniziative di reparto, purché correttamente registrate. L'obiettivo è che la media di ore di formazione di sicurezza procapite sia di almeno 20 ore annue (10 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 8 ore annue (4 ore/semestre).

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 6 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	<u>01.07.11</u>	<u>01.07.12</u>	<u>01.07.13</u>	<u>01.07.14</u>
Operatori:	€ 360,00	€ 376,00	€ 394,00	€ 414,00
CT/Tecnici:	€ 440,00	€ 460,00	€ 480,00	€ 504,00

Infine, come in precedenza, sarà adottata la compensazione annua sulle singole voci a condizione che i valori consuntivi del 2° semestre siano in miglioramento. Ciò darà diritto a eventuali conguagli annui secondo lo schema già adottato in passato.

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

Per quanto riguarda le erogazioni, 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, 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 precedente, quota che sarà erogata ad ogni 13 settembre.

Al termine del quadriennio luglio '10 – giugno '14 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 2014 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-'14, che ingloberà quella del PPS '06-'10 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.



ALTRI TEMI

Linee guida sugli inserimenti in organico dal mercato del lavoro

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale di riferimento per i rapporti di lavoro durevoli in azienda.

L'Azienda conferma che per specifiche casistiche – come appresso indicato – potrà farsi ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di inserimento,
- Contratto d'apprendistato professionalizzante,
- Contratto a tempo determinato,
- Contratto di somministrazione a termine.

Con le prime due tipologie contrattuali si intende rispondere a quelle necessità legate a progetti mirati ad inserimenti specialistici e di lungo termine con piani formativi di durata proporzionale ed in particolare per l'*apprendistato professionalizzante* secondo il modello sottoscritto nell'accordo 12.10.2011; con il contratto a tempo determinato a necessità ed attività specifiche collegate ad un progetto speciale a termine o sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto.

Per il contratto di *somministrazione a termine*, è confermato che il suo utilizzo è, di norma, collegato ad esigenze di carico impianti e/o attività connesse conseguenti l'incremento dei volumi (ordini/commesse) con un diretto e conseguente aumento della turnazione sugli impianti e maggior attività dei servizi collegati o sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto.

Ciò stabilito, l'Azienda conferma che per le assunzioni a tempo indeterminato, così come definito al primo capoverso, e quindi in presenza di necessità di rapporti di lavoro durevoli in azienda tenendo conto delle marce impianto sostenibili nel lungo termine, continuerà a dare priorità nella scelta a coloro che in quel dato momento hanno un rapporto di lavoro instaurato con le citate tipologie contrattuali e che esprimano quelle potenzialità necessarie per ricoprire i ruoli previsti dalle organizzazioni del lavoro in cui operano, e ciò attraverso la partecipazione e l'esito dei corsi di formazione e l'espletamento, positivo, delle mansioni assegnate.

In particolare per coloro che si trovano con contratto di somministrazione a termine, la priorità rispondente ai requisiti enunciati in precedenza si perfezionerà a condizione che abbiano operato in azienda da almeno 12 mesi consecutivi nella stessa area (es. caldo, freddo, manutenzione, ecc.. Per Piombino le aree sono 2. Produzione e Manutenzione. Per Costa Volpino le aree sono 3: Trasformazione, Finitura e Magazzino) o 15 mesi consecutivi se in più aree, oppure 15 mesi ma discontinui, ancorché nella stessa area, nell'arco di 18 mesi. Questo ultimo caso riguarda coloro che, pur avendo i requisiti professionali minimi, non hanno potuto proseguire la permanenza continuativa in azienda a causa di una temporanea riduzione e/o contrazione dell'attività stessa nell'impianto dove operavano od in altri dove ce ne fosse necessità, con conseguente interruzione del contratto stesso. Per questi casi, l'azienda conferma la precedenza, attivandosi nei confronti delle società di lavoro somministrato per il richiamo, a condizione però che l'ultima prestazione in azienda sia stata fornita entro i 12 mesi antecedenti la nuova necessità e il precedente contratto sia giunto alla 2^a proroga consecutiva.

Inoltre si stabilisce che in linea di massima, per i casi con prestazione continuata nella stessa area, i nuovi singoli contratti stipulati con le Società di lavoro somministrato seguano il seguente schema temporale in progressione: il contratto iniziale di 1 mese (all'interno del quale collocare almeno 2 settimane di addestramento/affiancamento operativo), di 2 mesi la 1^a proroga, di 4 mesi la 2^a e di 5 mesi la 3^a.

Nelle riunioni mensili di Fabbrica sarà data alla RSU un'informativa su:

- n° di contratti di lavoro somministrato in essere (corredato della statistica per durata, proroga e valutazione professionale) e di contratti di apprendistato (corredato dell'avanzamento del piano formativo);
 - stima delle ulteriori necessità o riduzioni, in funzione dell'andamento degli ordini/commesse e quindi delle marce impianto, o di sostituzioni per contratti non rinnovati;
 - previsione d'assunzione a tempo indeterminato.
- Nell'incontro informativo aziendale semestrale sarà data una statistica complessiva di quanto sopra.

Qualora il quadro normativo o contrattuale di riferimento mutasse le parti si incontreranno per gli adeguamenti opportuni.

Applicazione Accordo integrativo al lavoro somministrato

Per il lavoro somministrato si conferma quanto stabilito a pag.18 dell'accordo integrativo del 15.01.03, precisando che il trattamento dei corsi fuori orario sarà effettuato con l'equivalente *Indennità formazione fuori orario* dei dipendenti. Inoltre, ad essi sarà esteso il *Premio prevenzione per la sicurezza* (PPS), per la parte relativa all'indice di Prevenzione, qualora siano presenti al momento dell'erogazione semestrale e/o annuale.

Stage in azienda

Gli Stage in azienda, secondo quanto previsto dalle normative in essere, sono indirizzati a studenti che ne facciano richiesta per completare il proprio curriculum formativo sia pre che post diploma o laurea, nei limiti temporali previsti dalle norme e nel numero ragionevolmente gestibile, anche in funzione del momento in cui sono richiesti, e con attinenza all'offerta formativa che l'azienda è in grado di fornire. Annualmente l'Azienda fornirà un'informativa alla RSU sugli Stage forniti.

Asilo nido

In via sperimentale l'azienda ha già da tempo avviato sul territorio del Sito Dalmine e Sabbio più convenzioni con istituti privati per garantire un numero di posti con un proprio contributo integrativo, rivolte a favorire i propri dipendenti che hanno figli in età per gli asili nido. Attualmente è impegnata, con istituti sui territori dei siti di Arcore, Costa Volpino e Piombino, per avviare sperimentazioni simili con la stessa finalità. Al rinnovo delle convezioni, l'azienda incontrerà la RSU per un'informativa completa.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "C.C.", "Dy", "P", "A", and "37".

Handwritten signature "B." and other illegible signatures in blue ink on the right margin.

Impiegati e operai esclusi dal sistema PPS

Al fine di offrire anche agli impiegati e operai la possibilità di ottenere i benefici economici di premi cui non sono destinatari si conviene di proseguire, fino alla vigenza del presente accordo, di incrementare del 60% i valori tabellari della *Professionalità espressa*.

Flessibilità della prestazione per impiegati non legati strettamente ad orari definiti dal ciclo di produzione o di organizzazione

Come è stato visto nella riunione con la RSU dell'area impiegati del 13.09.2010, si è avviato, per la popolazione di cui al titolo ed in via sperimentale, un progetto Tenaris migliorativo della normativa esistente su due temi:

- la flessibilità dell'orario di lavoro,
- la flessibilità per neo genitori.

Nell'allegato *Flexible Working Programs – Modalità Applicative Dalmine S.p.A.* sono riportati i contenuti (Oggetto, Requisiti, Programmi, Validità) di tale progetto, che avranno validità per un ulteriore anno rispetto a quello originario ed entro il quale le parti verificheranno la possibilità/opportunità di procrastinarlo ulteriormente.

La Commissione o.d.l. analizzerà la possibilità di poter estendere flessibilità d'orario ingresso/uscita per alcune aree operaie la cui attività si volge col profilo orario della giornata diurna; la Commissione, a questo fine, sarà integrata dai responsabili delle aree in analisi.

Part-time

L'Azienda ha illustrato la situazione numerica dei part-time, confermando la disponibilità ad esaminare positivamente le eventuali richieste nei limiti e modalità richiamate dalle previsioni contrattuali.

Premio fedeltà aziendale

A coloro che saranno assunti ad iniziare dall'1.01.2013 non sarà più applicato il Premio fedeltà aziendale.

Fondo previdenziale Cometa

Si definisce la possibilità per ogni dipendente di chiedere che l'applicazione della norma sulla previdenza complementare, che prevede un'aliquota contributiva a carico dell'azienda dell' 1,4%, sia elevata all'1,6% con decorrenza anticipata all'1.07.2012, all'1,7% dall'1.01.2013 e all'1,8% dall'1.01.2014, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'C.C.', 'A', 'B', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various other marks.

Allegato 1

Flexible Working Programs – Modalità Applicative Dalmine Spa

Con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero è stato lanciato a livello Tenaris, il "Flexible Working Program", un progetto che prevede la possibilità di beneficiare di una migliore flessibilità nella gestione del proprio tempo.

TenarisDalmine attiva questo programma rivolgendosi al solo personale impiegatizio, il cui ruolo ed attività, per motivi produttivi e tecnico-organizzativi, non richiedono la necessità di un costante presidio e continuità di presenza.

Agli strumenti di flessibilità già in essere (elasticità e part-time) si affiancano nuovi programmi dettagliati qui di seguito. Essendo la nostra organizzazione aziendale articolata e complessa, i nuovi strumenti di flessibilità dovranno essere formalmente richiesti e preventivamente autorizzati, in modo da garantire l'attività e funzionalità del servizio.

I nuovi programmi di flessibilità sono:

1. la flessibilità dell'orario di lavoro,
2. la flessibilità per neo-genitori.

1 Oggetto

Definizione dei criteri e delle modalità necessari per richiedere la partecipazione a ciascuno dei programmi offerti.

2 Requisiti di partecipazione

- 2.1 Questi strumenti di flessibilità possono essere utilizzati dal personale impiegatizio che svolge la propria attività su giornata e non sia legato strettamente e temporalmente ad attività di altri.
- 2.2 Ogni richiesta sarà valutata dal responsabile e dall'ufficio Risorse Umane (HRDE) è subordinata alla loro approvazione. L'accesso ai vari programmi di flessibilità sarà soggetto ad analisi di compatibilità con le attività dell'ufficio e con le attività svolte dal dipendente in azienda. (si rimanda agli specifici moduli per i diversi livelli di firma richiesti).

A collection of handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are clearly legible, such as "c.c." and "Tenaris", while others are more stylized or scribbled.

3 Programmi

3.1 Flessibilità dell'orario di lavoro

L'orario Tenaris previsto con il "Flexible working program" regolarizza gli ingressi tra la fascia oraria 7.00 – 10.00¹l'applicabilità

In Italia Per tutti i dipendenti full time diurnisti il profilo orario è 8:00- 17:00. Dalmine dal 1 settembre 2010 si allinea al modello Tenaris offrendo la possibilità di modificare tale profilo in 7:00 – 16:00, qualora vi siano le condizioni tecnico organizzative.

Profili Orari
7:00 – 16:00
8:00 – 17:00

Resta fisso che l'orario di lavoro è pari a 8 ore giornaliere per un totale di 40 ore settimanali. La giornata si sviluppa in base alle timbrature secondo il profilo orario assegnato a ciascun dipendente.

All'interno della giornata di lavoro è prevista per coloro che lavorano durante la giornata (diurnisti) un'ora di pausa per il pranzo (da effettuarsi tra le 11.45 e le 14.30).

La modifica del profilo orario può essere concessa al personale impiegatizio che svolge la propria attività su giornata e non è legato strettamente e temporalmente ad attività di altri. La concessione di tale modifica è subordinata all'autorizzazione del proprio responsabile e delle Risorse Umane (HRDE).

Con un profilo 8:00-17:00 è possibile flessibilizzare il proprio orario di entrata e uscita garantendo le quaranta ore settimanali con le seguenti modalità previste da Tenaris:

8:00 – 17:00

9:00 - 18:00

10:00 – 19:00

Queste tre possibilità di ingresso - per Dalmine - non sono rigide ma, come è stato fino ad ora, è possibile entrare in azienda in qualsiasi momento tra le 8 e le 10 (Esempio: entrata 8.16 – uscita 17:16) Cambiando il profilo orario in 7:00-16:00 le opzioni sono:

7:00 – 16:00

8:00 - 17:00

9:00 – 18:00

La timbratura in entrata effettuata prima delle 8:00 (o in caso di profilo 7:00 – 16:00 prima delle 7:00) determina lo sviluppo della giornata con inizio coincidente con il profilo (cioè 8:00 oppure 7:00).

Qualora la timbratura sia successiva all'inizio definito dal profilo orario sarà possibile usufruire del meccanismo dell'elasticità secondo le regole già esistenti in azienda.

¹ La modifica del profilo orario in 7.00 – 16.00 è incompatibile con il servizio di trasporto da/per Milano (per gli aventi diritto).

Si precisa che con il profilo 7:00 – 16:00, in accordo con in contratto integrativo, aziendale l'uscita resterà fissa alle ore 16:00 poiché è necessario garantire 2 ore di lavoro dopo la pausa pranzo (calcolata in maniera standard tra 13:00 – 14:00).

Per modificare il profilo orario in 7:00 -16:00 deve essere fatta esplicita richiesta al proprio responsabile, completando il modulo e le formalità indicate nell'**all.1.**

Flessibilità Pausa Mensa

In caso la pausa sia effettuata fuori dallo stabilimento la durata è determinata dalle timbrature di uscita/entrata ed è possibile prolungare detto intervallo fino ad un massimo di 2 ore che possono essere compensate a fine giornata e fino al raggiungimento delle 8 ore.

Elasticità

Per il personale impiegatizio è prevista la possibilità di fruire di un'ulteriore elasticità di orario su base mensile compatibilmente con le esigenze organizzative.

L'elasticità non si accumula nelle giornate di "trasferta" o "servizio" superiore alle 4 ore. L'elasticità positiva può essere utilizzata per giustificare una minore prestazione effettuata nella stessa giornata o in un'altra all'interno dello stesso mese.

Per approfondimenti circa le modalità di utilizzo dell'elasticità si rimanda al manuale di gestione.

Un elemento di innovazione è rappresentato dalla possibilità, per coloro che avevano una limitazione di utilizzo, di ampliare le ore disponibili fino a un massimo di 23 al mese (un'ora per ciascun giorno).

Impiegati di 7° livello

- Devono effettuare almeno 7 ore di lavoro nell'ambito della giornata.
- È necessaria una presenza minima di 2 ore sia prima delle 13.00.
- Non c'è un limite per l'utilizzo dell'elasticità a patto che siano rispettate le regole sopraindicate.

Impiegati fino al 6° livello:

- Devono effettuare almeno 7 ore di lavoro nell'ambito della giornata.
- Possono utilizzare al massimo un'ora di elasticità all'inizio o alla fine della giornata.

Impiegati fino al 6-7° livello turnisti e aree operative:

- Devono effettuare almeno 7 ore di lavoro nell'ambito della giornata.
- L'elasticità può essere utilizzata fino ad un massimo di 2 ore/mese.

3.2 Flessibilità per neogenitori

I neogenitori hanno la possibilità di lavorare fuori sede 1 giorno a settimana con le seguenti modalità e indicazioni:

Requisiti:

- E' possibile richiedere questa agevolazione fino al compimento dei due anni del bambino.
- Se entrambi i genitori lavorano in Tenaris, solo un genitore per volta potrà usufruire di questa flessibilità
- Le persone che usufruiscono del Part-Time non possono richiedere la "Flessibilità per neogenitori"

Linee guida:

- Il programma ha validità di massimo un anno dalla data di richiesta, comunque non può eccedere i 12 mesi ed è richiedibile fino ai 2 anni di età del figlio. La durata minima di richiesta è di 6 mesi rinnovabile per altri 6. Nel caso di anticipata interruzione l'eventuale richiesta di rinnovo sarà valutata da HR.
- La giornata di lavoro a distanza può essere modificata una sola volta nel corso dell'intero programma e non è frazionabile.
- Il dipendente e l'azienda possono concordare di interrompere anticipatamente in modo definitivo la "Flessibilità per neogenitori".
- Se il dipendente richiede un permesso/assenza di qualsiasi tipo coincidente con la giornata prescelta del programma di flessibilità per neogenitori perde il diritto di usufruire del lavoro fuori sede per quella settimana, e tale giornata non è più recuperabile. Ogni assenza o permesso va comunicato anticipatamente a HR DE
- Le giornate di lavoro fuori sede non sono cumulabili: se il dipendente si è recato presso l'azienda (o è stato in servizio o trasferta) nella giornata prestabilita per il lavoro fuori sede perderà il diritto di usufruire questa flessibilità per quella settimana. Ogni presenza in azienda durante tale giornata va comunicata con almeno due giorni di anticipo HR DE.
- L'azienda fornirà tutte le informazioni relative alle tematiche di sicurezza previste dalla normativa vigente. Il lavoratore sottoscriverà di aver preso visione di tale informativa dichiarando inoltre la conformità alle prescrizioni minime di sicurezza dell'ambiente dove svolgerà il lavoro fuori sede.
- L'azienda fornirà al dipendente la strumentazione necessaria allo svolgimento delle attività fuori sede (PC portatile, active card per accedere alla rete aziendale, cellulare di ente assegnato esclusivamente per quella giornata).
- Se il dipendente non è dotato di un cellulare aziendale gli verrà fornito un cellulare di ente che potrà utilizzare durante la giornata del lavoro fuori sede esclusivamente per motivi professionali
- L'azienda non fornirà supporto per il costo del collegamento ad Internet e neppure gli altri eventuali costi fuori sede.

Modalità di Richiesta

- Il dipendente deve presentare una richiesta all'azienda indicando il periodo nel quale intende usufruire di questo strumento e la giornata fissa della settimana nella quale lavorerà fuori sede.

- Ogni richiesta verrà valutata dal responsabile, dal direttore di funzione, da HR ed è subordinata alla loro autorizzazione. Il lavoro fuori sede deve essere compatibile con le attività dell'ufficio e con le attività svolte dal dipendente in azienda

Per accedere al programma compilare i moduli **all.2 e 2bis**

4 Validità del Flexible Working Program

Tutti gli strumenti di flessibilità presentati in questo documento che rappresentano un'innovazione rispetto a quanto esistente al 30/06/2010 sono da intendersi in via sperimentale per un anno.

Il presente programma è sperimentale, vale dal 1 settembre 2010 al 31 agosto 2011. L'azienda si riserva di sospendere il programma al termine della sperimentazione.

Lupe







 Teal



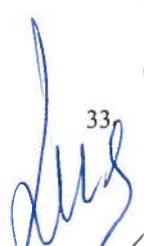
 out of




cc.







 33


Allegato 2

Facsimile lettera corsi obbligatori



Dalmine, 02 marzo 2009

Egr. sig.,

Siamo lieti di invitarla all'incontro

Corso GRU con LEM

Durante il quale verranno presentate le caratteristiche dei LEM, il loro corretto utilizzo in sicurezza.

L'incontro si terrà nei giorni 10-11-12 marzo dalle ore **9.30** alle ore **12.30**, in aula Titanio, presso TenarisUniversity

Vista la rilevanza e l'attualità del tema trattato, è molto importante la Sua partecipazione a questo appuntamento.

L'incontro segue tutte le regole dei corsi interni, anche per quanto riguarda le indennità di presenza.

Le ricordiamo che l'attività formativa per temi di sicurezza, nell'accordo del 23.2.07, è considerata obbligatoria sebbene fuori orario di lavoro ed avrà il trattamento specificamente previsto.

Distinti Saluti

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be initials or short names, while others are more complete. The overall impression is that of a group of people who have signed the document.

Allegato 3

Formazione utile per il PPS

Nome Corsi	NOTE
Analisi dei rischi	Incontri per preparazione e/o stesura e/o divulgazione
Pratiche Operative	Incontri per stesura e divulgazione
Formazione Pratica per Squadra Emergenza di Reparto	corso a Filago per le persone delle sq. Di emergenza
Antincendio	
Conduttori gru pratico	
Conduttori gru di reparto	corso specifico sulle caratteristiche delle gru di una determinata area
Certificazione gruisti	
Corsi per rls	
Esposizione Rischio Vibrazioni	
Esposizione Rischio Chimico	
Esposizione Rischio Rumore	
Health and Safety Course	Corso a carattere generale con codifica LMS health and Safety . Es: "prove di evacuazione"
Movimentazione Manuale dei Carichi	
Sicurezza nei Lavori in altezza	
Mezzi di movimentazione	corso specifico sui mezzi di movimentazione di area (per esempio zephyr, carrello octg...)
Conduttori carrelli elevatori	
Pratiche operative	Incontri per preparazione e/o stesura e/o divulgazione
La messa in sicurezza degli impianti	
Misure elettriche	
Sicurezza per manutentori elettrici	
5S	metodologie 5s per ordine , pulizia e gruppi di miglioramento
PRIMO SOCCORSO	
Formazione Pratica per Squadra Emergenza di Reparto	
Operatori Piattaforme elevabili	formazione per operatori addetti all'uso delle piattaforme elevabili
Aggiornamenti\Ispezioni\reistruzioni Sicurezza	tutti gli incontri di aggiornamento, tutte le ispezioni tse, tutte gli incontri relativi a reistruzioni,e
Utilizzo mole in sicurezza	
Ossitaglio	

**NOTA AL VERBALE
ALL' ACCORDO del 29 maggio 2012**

Con riferimento a pag. 15 dell'accordo integrativo di pari data relativamente al *Correttore del premio PQP per Discontinuità lavorativa*, i fenomeni di microassenteismo che saranno monitorati dalla Commissione O.d.L., unitamente al premio di assiduità, riguardano eventi che, in ciascun trimestre di riferimento del PQP, produrranno assenze maggiori di 1 delle seguenti tipologie, e che rappresentano gli elementi costituenti del correttore che avrà decorrenza dall' 01.07.2013:

- ingiustificate o arbitrarie, in qualsiasi giorno della settimana;
- con la causale di malattia della sola giornata di lunedì o venerdì (martedì o giovedì, qualora il lunedì o il venerdì siano festivi);
- con la causale di malattia comprese nel periodo dal venerdì al lunedì, ad eccezione di coloro che hanno una turnazione individuale che comprende la domenica e per i quali sarà considerata ai fini del Correttore l'assenza per malattia di questa giornata.

Nel caso di assenze con la causale di malattia della suddette tipologie legate a terapie o patologie ricorrenti particolari, previa indicazione generica del Medico Competente, il Correttore non verrà applicato.









