

- il giudizio sostanzialmente positivo espresso dalle parti circa l'andamento di tale esperienza, sia in termini di risultati economici che in termini di miglioramento aziendale e l'intenzione condivisa di proseguire lungo il percorso già a suo tempo tracciato, stipulando un nuovo accordo che, attraverso la partecipazione del personale al perseguimento degli obiettivi concordati, possa risultare di significativo apporto ai livelli di competitività aziendale,

con la presente intesa, le parti intendono procedere al rinnovo del Premio di Risultato, confermando e ribadendo i principi fondanti dei precedenti accordi in materia, per il periodo 01.01.2010 - 31.12.2013, in applicazione di quanto disposto sul tema dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, con coerenza di contenuti rispetto al medesimo.

OCCUPAZIONE E SVILUPPO INDUSTRIALE

La Società, nonostante le previsioni di calo dei volumi di produzione rispetto alle capacità produttive, le turbolenze e relative incertezze del mercato ed il perdurare della crisi in atto a livello mondiale, che ha comportato da maggio 2008 a marzo 2009 il ricorso alla CIG ordinaria, la riduzione dei volumi produttivi e del fatturato nell'anno 2009, si impegna alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno l'80% dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati nel corso del 2009 e dell'intero 2010, e a perseguire obiettivi volti ad azioni positive ed investimenti per la salvaguardia del sito e della intera gamma di produzione, che ne favoriscano sviluppo industriale e occupazionale.

I lavoratori in somministrazione alla data di sottoscrizione del presente accordo beneficeranno della previsione di cui al presente paragrafo dal momento della loro assunzione a tempo determinato.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, valutati positivamente i risultati derivanti dall'adozione di un modello partecipativo nelle relazioni sindacali presso lo stabilimento di Lovere, nel confermare prerogative e competenze delle diverse Commissioni Paritetiche, così come disciplinate dai relativi accordi istitutivi, rinviando ad un confronto in sede aziendale la ridefinizione, l'aggiornamento e la semplificazione della materia, in una logica condivisa di razionalizzazione delle sedi e dei momenti di confronto.

A tale proposito, la Società conferma la propria piena disponibilità a favorire, nelle forme previste dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale, lo scambio di informazioni tra Direzione aziendale e R.S.U. in tema di andamento dell'attività e situazione economica dell'azienda, situazione, struttura e andamento dell'occupazione, modifiche tecnologiche, produttive o organizzative ed avviare al loro riguardo le forme di confronto disciplinate dall'accordo del 4 gennaio 1990 sulle forme di partecipazione.

Relativamente alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie facente capo alla società Lucchini Rs, le Parti si impegnano ad attivare congiuntamente, entro il termine del 31 dicembre 2010, la procedura prescritta dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, se e in quanto ne ricorrano i presupposti stabiliti dalla citata norma.

[Handwritten signatures and initials]

Stam
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

I piani di formazione finanziata saranno definiti dalla Società previo confronto preventivo con la R.S.U., che avverrà con cadenza annuale; qualora si ravvisasse la necessità o la opportunità di attività formative per le quali attingere a fondi e/o finanziamenti, aggiuntive rispetto a quelle definite annualmente, sarà possibile calendarizzare ulteriori appositi incontri.

Vengono specificamente individuati come prioritari, ai fini del ricorso agli artt. 7, 8 o 9, Sezione Quarta, Titolo VI del vigente C.c.n.l., i corsi di lingua italiana a favore dei lavoratori stranieri, nonché i corsi di inglese/informatica con specifica attinenza alla professionalità propria del singolo dipendente.

ORARIO DI LAVORO

Si conferma, nella logica di una razionalizzazione/esemplificazione del numero delle Commissioni, il ruolo progettuale e di sperimentazione fino a oggi svolto dalla Commissione in materia di orario di lavoro.

Entro i limiti di durata del presente accordo, verrà sperimentata la possibilità, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del terzo anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperarsi nella giornata di sabato mattina.

La predetta flessibilità è condizionata da apposita richiesta scritta, da presentarsi alla Direzione Aziendale, con un preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio del proprio turno di lavoro, e l'accoglimento della stessa è subordinato alle esigenze produttive, tecniche e organizzative dell'Azienda.

LAVORATORI STRANIERI

La Società è da sempre sensibile nei confronti delle specifiche esigenze, legate alle condizioni linguistiche e di lontananza dal proprio paese di origine, dei lavoratori stranieri.

Per tale ragione, oltre ad impegnarsi a mettere a disposizione tutte le comunicazioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro nella lingua (inglese, francese o spagnolo) che permetta loro la migliore comprensione, consentirà, compatibilmente con le necessità connesse al regolare svolgimento delle attività produttive nei reparti interessati, a coloro che ne facciano espressa richiesta, di accantonare in unico conto individuale le quote di ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non fruite (fermo restando il godimento nelle misure e nei tempi prescritti dalla legge) allo scopo di favorire una fruizione continuativa in occasione di periodici rientri in patria.

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti si impegnano a rendere operative le forme di controllo e verifica circa la puntuale realizzazione dei progetti sulla sicurezza, secondo quanto espressamente definito con accordo del 13 marzo 2008, il cui contenuto qui si intende espressamente ed *in toto* recepito.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Froni", "H", "Branca", "Baldoni", "Helli", "Kalin"]

Al fine di consentire un adeguato coinvolgimento del personale in merito alle criticità emerse nei tavoli di confronto con la Direzione aziendale, gli R.L.S. potranno, per il tramite della R.S.U., chiedere di effettuare riunioni, con la presenza di medico competente e responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche per singoli gruppi di lavoratori, nel limite di due ore annue retribuite (una delle quali verrà attinta dal monte ore di cui all'art. 20 Legge n. 300 del 20/05/70), con specifica attinenza in tema di igiene, ambiente e sicurezza sul lavoro, il cui ordine del giorno verrà definito di comune accordo con il RSPP aziendale.

PROFESSIONALITA'

Le nuove sfide di mercato richiedono di raggiungere risultati qualitativi e quantitativi sempre maggiori, attraverso un continuo miglioramento delle capacità e competenze individuali che comprenda anche il diretto controllo della qualità del lavoro assegnato. A tale riguardo le parti convengono sull'opportunità di individuare soluzioni in grado di valorizzare la professionalità dei lavoratori.

In tal senso, le parti, entro il termine di 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, si incontreranno, all'interno della apposita Commissione, per analizzare congiuntamente gli strumenti in essere presso l'azienda in tema di inquadramento.

Con riferimento a tale tema e ad eventuali avanzamenti di livello dei dipendenti, la Società si impegna a fornire, su richiesta di tutta la R.S.U. e con cadenza semestrale, apposita informativa (con specifica indicazione di dati numerici aggregati per reparto) circa l'inquadramento e la professionalità attesa ed acquisita dei singoli lavoratori.

TESTO CONTRATTUALE

Le parti firmatarie si impegnano a concludere, entro il termine di 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il lavoro di redazione di un unico ed organico testo contrattuale che raccolga ed amalgami, laddove necessario armonizzandoli e coordinandoli, i testi relativi agli accordi aziendali sottoscritti presso lo stabilimento di Lovere (BG) dal 1990 ad oggi; entro il mese di dicembre 2010 si incontreranno per una verifica circa lo stato di avanzamento della realizzazione della predetta raccolta di testi.

EROGAZIONI ECONOMICHE

1) Premio di produzione aziendale

A partire dall'anno 2010, ai lavoratori sarà riconosciuto un incremento del valore economico del c.d. Premio di Produzione già in vigore e attualmente fissato in misura pari ad euro 723,04 annui lordi pro-capite.

Per effetto di tale incremento, l'importo annuo del suddetto emolumento sarà pari, a regime nell'anno 2013, ad euro 1.420,00 (euro millequattrocentoventi/00) lordi pro-capite, in base alla seguente progressione:

- dal 2010: euro 900,00 (euro novecento/00) annui pro-capite;
- dal 2011: euro 1.100,00 (euro millecento/00) annui pro-capite;
- dal 2012: euro 1.250,00 (euro milleduecentocinquanta/00) annui pro-capite
- dal 2013 euro 1.420,00 (euro millequattrocentoventi/00) annui pro-capite

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano, tra cui "Atelli", "A JS", "Bazzani", "Bazzani"]

4) **Premio di risultato 2010-2013**

Nell'ottica del miglioramento continuo delle performance aziendali, le parti, a conferma dei principi e della direzione intrapresa a partire dalla sottoscrizione dell'accordo aziendale del 12 dicembre 1995, concordano sulla valenza strategica del coinvolgimento e della partecipazione di tutti gli addetti, diretti ed indiretti, nella realizzazione degli obiettivi individuati, al fine di vincere la sfida competitiva imposta dal mercato e produrre il miglioramento continuo di competitività e le riduzioni di costo che costituiscono il fondamento dell'istituto del Premio di Risultato.

Infatti, il mercato di riferimento della Società e la particolare tipologia dei prodotti fabbricati nello stabilimento di Lovere (BG) fanno della "qualità del sistema-prodotto" l'elemento determinante di successo, il quale a sua volta incide fortemente sulla determinazione dei risultati aziendali, così che il Premio di Risultato non può che essere legato ad indici che misurano il livello delle performance ottenute, costituendone il naturale elemento di valutazione.

Solo attraverso un sistema di miglioramento continuo, per il successo del quale non si può prescindere dal massimo coinvolgimento di tutte le maestranze e dal conseguente progresso delle performance aziendali, si possono produrre le riduzioni di costo e/o incrementi di ricavi che permettano di liberare risorse aggiuntive, necessarie a dare concreta attuazione al Premio di Risultato.

Pertanto, per il periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2013, i lavoratori dipendenti dello stabilimento di Lovere (BG) della LUCCHINI RS S.p.A., con la sola eccezione dei Dirigenti, beneficeranno di un nuovo Premio di Risultato, i cui importi annui da erogare ai singoli dipendenti sono da intendersi totalmente variabili e vengono annualmente determinati sulla base della verifica (di norma nel mese di febbraio di ogni anno) del conseguimento dei risultati con riferimento ad indicatori di qualità, produttività, sicurezza, partecipazione e redditività, come di seguito meglio definiti.

Il premio di risultato disciplinato dal presente accordo rinnova le corrispondenti erogazioni di cui agli accordi aziendali del 12 dicembre 1995, del 3 maggio 2000, del 7 dicembre 2004 (cd. "accordo ponte") e del 16 ottobre 2007 (cd. "accordo ponte") ed è strutturato su diversi indicatori volti a misurare le performance ottenute con riferimento agli aspetti rilevanti per la competitività aziendale.

Gli importi annui lordi da attribuire ai dipendenti saranno determinati e quantificati sulla base dei risultati conseguiti con riferimento ai seguenti indicatori/parametri:

- QUALITA', che misura il livello dei prodotti scarti espresso in pezzi o tonnellate;
- PRODUTTIVITA', che misura l'incremento di efficienza del personale nello svolgimento dei processi produttivi;
- SICUREZZA, che misura il grado di rispetto di norme, procedure e comportamenti aziendali in materia di ambiente e sicurezza da parte del personale
- PARTECIPAZIONE, che misura l'assenteismo del personale per malattia e infortunio
- REDDITIVITA', determinata sulla base dell'EBITDA, inteso come somma algebrica della voci di conto economico indicate nelle tabelle allegate.

[Area con diverse firme e iniziali in inchiostro nero, alcune con date come "7/12/10" e "13/12/10"]

I predetti indicatori/parametri e le modalità di raggiungimento degli obiettivi ad essi correlativi sono specificati nelle allegate tabelle.

Ai fini della determinazione del complessivo valore del premio di risultato, si è considerata un'incidenza del risultato conseguito dalla singola linea (ACCIAIERIA / FONDERIA / FUCINATURA / RODEGGI) nella misura del 35% ed un'incidenza del risultato dell'intero stabilimento di Lovere (BG) nella misura del 65%.

Gli importi ivi riportati, abbinati agli specifici obiettivi di ciascun indicatore/parametro si intendono annui pro-capite e sono riferiti alla quarta categoria di classificazione dei lavoratori definita dal vigente C.n.n.l., con applicazione della seguente scala parametrica, ad eccezione dei parametri di partecipazione e redditività che si intendono non riparametrabili:

Categoria	Parametro
Prima	100
Seconda	116
Terza	133
Quarta	142
Quinta	158
Quinta super	173
Sesta	193
Settima	217

Si precisa che i menzionati indicatori/parametri contribuiscono ciascuno alla determinazione del valore del Premio di Risultato in modo indipendente e, pertanto, il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti da uno dei parametri non penalizza il contributo degli altri.

Allo scopo di valorizzare i livelli di performance che lo stabilimento ha già conseguito negli ultimi anni e di tenerne in considerazione andamento e oscillazioni, si conviene di assumere, quale riferimento per la definizione di obiettivi e parametri di ogni singolo anno, il loro valore medio dei 24 mesi precedenti per il parametro qualità, dei 36 mesi precedenti per il parametro produttività, dei 24 mesi precedenti per i parametri partecipazione e redditività.

Indicatori e relativi risultati attesi, che nelle tabelle allegate si riferiscono al primo anno di vigenza del presente accordo, potranno anche essere sostituiti o integrati in base ai diversi obiettivi.

Per questa ragione, orientativamente entro il mese di gennaio di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti, nel corso di apposito incontro saranno analizzati gli obiettivi e definita l'eventuale sostituzione e/o integrazione di parametri o obiettivi utili alla generazione di risorse.

Ai fini di garantire la completa visibilità per tutti gli addetti delle modalità di raggiungimento degli obiettivi correlati ai menzionati indicatori/parametri, si conferma pienamente, anche per quanto attiene alla sua composizione, il ruolo attualmente ricoperto dalla Commissione Qualità, come definito nell'accordo del 12 dicembre 1995.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Ferrarini, Belli, and others.]

Il Premio di Risultato, nelle modalità contenute nelle tabelle allegate, viene determinato di anno in anno, in stretta correlazione ai risultati di miglioramento raggiunti, con uno sviluppo in progressione lineare, tenuto conto che per i risultati che si collochino al di sopra dell'obiettivo (c.d. "eccellenze") essa avrà un ulteriore sviluppo nella misura massima del 10%.

Oltre alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, concorreranno alla determinazione del valore del Premio di Risultato spettante al singolo dipendente anche le ore di lavoro straordinario fino a un massimo di 200 ore annue pro-capite, se relative a prestazioni inerenti al processo produttivo. Eventuali ipotesi di superamento del suddetto limite, dovuti a fattispecie di particolare rilevanza ed eccezionalità riguardanti un numero significativo di lavoratori, verranno esaminate in sede di Commissione Qualità.

5) **Modalità di erogazione del Premio di Risultato:**

Dopo aver stabilito il valore raggiunto in corrispondenza di ogni singolo livello, l'importo orario del premio di risultato andrà ottenuto dividendo il singolo valore per il numero di ore medie lavorate complessivamente dalla forza lavoro, secondo la seguente formula:

ore lavorate totali / forza media = divisore.

Dopo aver stabilito il divisore secondo la formula di cui sopra, si procederà alla determinazione del valore orario del PDR secondo la seguente formula:

PDR singolo di linea /divisore = valore orario

Nella determinazione del raggiungimento degli obiettivi e dei correlati valori, come meglio precisati nelle allegate tabelle, si specifica che il peso del risultato di linea si deve già intendere valorizzato nella misura del 35%.

Andrà infine determinato l'importo del PDR del singolo lavoratore utilizzando la seguente formula:

ore lavorate x valore orario = valore del PDR

dove per ore lavorate si intendono quelle di effettivo lavoro, comprensive delle ore straordinarie fino ad un massimo di 200 ore anno.

L'erogazione del premio avverrà con le seguenti modalità:

- acconto nella misura di 5/12 del valore raggiunto nel mese di maggio del corrente anno, erogato con la busta paga del mese di luglio;
- importo a conguaglio del valore raggiunto alla fine dell'anno erogato con la busta paga relativa alle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Fron", "Helen", "Attilio", "Bazzano", and "Bakian".

Rimangono inoltre confermate le modalità di definizione dei compensi a titolo di Premio di Risultato legati alle indennità per disagio domenicale e "energia".

Pertanto, ciascuna ora di lavoro nell'ambito di un turno domenicale di almeno 8 ore assumerà un peso specifico, in termini di indennità oraria di Premio di Risultato, pari a 1,23, in modo che il coefficiente 0,23, moltiplicato per il valore dell'Indennità oraria di PdR costituirà il valore dell'indennità domenicale legata al Premio di Risultato, come riassunto nelle formule che seguono:

- n° ore di lavoro domenicali \times 23% = M (moltiplicatore indenn. dom. legata al PdR);
- indennità domenicale aggiuntiva legata al PdR = M \times Quota oraria PdR annuo.

Inoltre, la malattia c.d. lunga, intesa come unico evento morboso continuativo, darà luogo alla corresponsione del premio nella misura del 50% ma esclusivamente da 91° giorno di malattia come sopra indicato.

Per i lavoratori con contratto part-time il valore del premio di risultato sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro effettivamente prestato.

Per la determinazione e le modalità di erogazione del Premio di Risultato nelle ipotesi di instaurazione e/o di cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno, vale quanto già in atto secondo la prassi aziendale, con la sola eccezione del personale cessato per pensionamento al quale verranno riconosciuti tanti dodicesimi di premio per ogni mese di effettivo lavoro. A tale riguardo, per il calcolo dei suddetti dodicesimi si prenderà come base di calcolo:

- per i cessati in data antecedente al 31 maggio, il valore del PdR riparametrato e maturato nell'anno precedente alla cessazione;
- per i cessati dopo il 31 maggio, il valore raggiunto nel mese di maggio dell'anno in corso.

Le parti si danno atto che le erogazioni economiche del presente Premio rientrano nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla legge.

Le parti concordano che tutte le erogazioni di natura economica previste all'interno del presente accordo devono intendersi comprensive di qualsiasi loro incidenza sugli istituti contrattuali e legali, retributivi e non, diretti e indiretti, incluso il trattamento di fine rapporto.

A completa e definitiva tacitazione di qualsivoglia richiesta a titolo di Premio di Risultato per il periodo 1° luglio 2009 – 31 dicembre 2009, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà erogato, con la retribuzione del mese di luglio 2010, l'importo onnicomprensivo non riparametrabile di euro 180,00 (centottanta=00) lordi, a titolo di arretrati retributivi, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel suddetto periodo.

Handwritten signatures and notes:
Fiori
10
Molun
Atelli
Bianchi
Dukin

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, fatto salvo quanto diversamente ed espressamente indicato, sostituisce integralmente, fatte salve le discipline espressamente richiamate, i precedenti citati nel testo ed avrà effetto fino al 31 dicembre 2013, nel rispetto delle diverse decorrenze quivi previste.

Le parti si danno atto che tale accordo esaurisce, sino al 31 dicembre 2013, tutte le richieste di natura economica a livello aziendale che, pertanto, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. si impegnano fin da ora a non presentare.

Successivamente alla scadenza del presente accordo, nelle more del futuro rinnovo dell'Accordo integrativo aziendale, esso continuerà a trovare applicazione.

La R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano alla riservatezza in merito al presente accordo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA' *LA SOCIETA'*
[Handwritten signatures]

R.S.U. *Fiam*
[Handwritten signatures]

FIM-CISL
[Handwritten signature]

FIOM-CGIL
[Handwritten signature]

UILM-UIL
[Handwritten signature]

Brescia, 5 luglio 2010

TRA

- la LUCCHINI RS S.p.A., rappresentata dal Dr. Paolo Bellizzi e dal Dr. Alberto Tiraboschi

E

- la R.S.U., dello stabilimento di Lovere (BG), nelle persone che sottoscrivono, assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, nelle persone del Signor Giacomo Meloni, del Signor Franco Ballerini e del Signor Angelo Nozza,

in relazione al Premio di Risultato di cui al punto 4) dell'Accordo Aziendale sottoscritto in data odierna, si conviene che al mantenimento della "Certificazione di Qualità" sarà in ogni caso erogata per intero la somma pari a euro 700,00 (settecento/00), alle previste scadenze, ancorché, nei singoli periodi interessati, non siano raggiunti, ovvero siano raggiunti solo parzialmente, gli obiettivi di cui alle tabelle allegate al predetto accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA'
Paolo Bellizzi
Alberto Tiraboschi

R.S.U.
Giacomo Meloni
Franco Ballerini
Angelo Nozza
Paolo Corrado
Roberto
Ballerini
FIM-CISL
Alfredo
FIOM-CGIL
Ballerini
UILM-UIL
Angelo

Accordo a latere quota contribuzione sindacale una tantum

L'Azienda, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° settembre 2010 e fino al 31 ottobre 2010, comunicherà che in occasione del rinnovo del Contratto collettivo aziendale le organizzazioni sindacali stipulanti FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di dicembre 2010.

L'Azienda distribuirà, insieme alle buste paga consegnate nel mese di settembre 2010, l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'Azienda entro il 31 ottobre 2010.

La mancata riconsegna entro la suddetta data, salvo il caso di impedimento per giustificato motivo, assumerà significato di consenso alla trattenuta della quota associativa straordinaria.

L'Azienda darà tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dall'azienda sui C/C bancari che verranno allo scopo comunicati.

Lovere, 5 luglio 2010.

LA SOCIETA'

Paolo Felletto
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FIM-CISL

[Signature]

FIOM-CGIL

[Signature]

UILM-UIL

[Signature]