

## ACCORDO SINDACALE

Il giorno 28 maggio 2015 presso la sede della Laminazione Sottile S.p.A. si sono riuniti:

per la Direzione Aziendale i Sig.ri:

Alberino Sergio  
Menegazzi Marco

per la RSU i Sig.ri:

Carozza Vincenzo (FIOM)  
De Renzi Ferdinando (FISMIC)  
Grieco Alessandro (FIOM)  
Ruggiero Salvatore (FISMIC)

La Direzione della Laminazione Sottile S.p.A. si è incontrata con la RSU al fine di illustrare i risultati produttivi conseguiti nel 2014 ed esaminare le condizioni dei mercati in cui l'Azienda si trova ad operare. I consuntivi sono risultati di gran lunga inferiori rispetto agli obiettivi prefissati.

La nostra Società, fortemente impegnata sotto l'aspetto finanziario in un gravoso programma di investimenti tendente al miglioramento del proprio posizionamento sui mercati internazionali si è trovata significativamente esposta sul piano finanziario nel pieno della crisi mondiale e in un momento di bassa domanda di mercato subendo, da un lato, l'effetto dei prezzi di vendita in forte riduzione a causa della sovra-capacità produttiva installata nel mondo e, dall'altro, quello dei costi crescenti nel nostro paese quali costi energetici, costo del lavoro oltre alle grande carenza di infrastrutture.

Tutto ciò ha inciso enormemente sulla nostra capacità competitiva non consentendoci di ottenere i miglioramenti attesi in termini di riduzione degli scarti, aumento della OEE, riduzione degli sprechi.

Anzi, purtroppo nel 2014, nonostante gli ingenti investimenti effettuati in risorse ed impianti, i risultati sono stati assolutamente inferiori alle aspettative ponendoci, per la prima volta nella nostra storia aziendale, in una situazione di forte difficoltà.

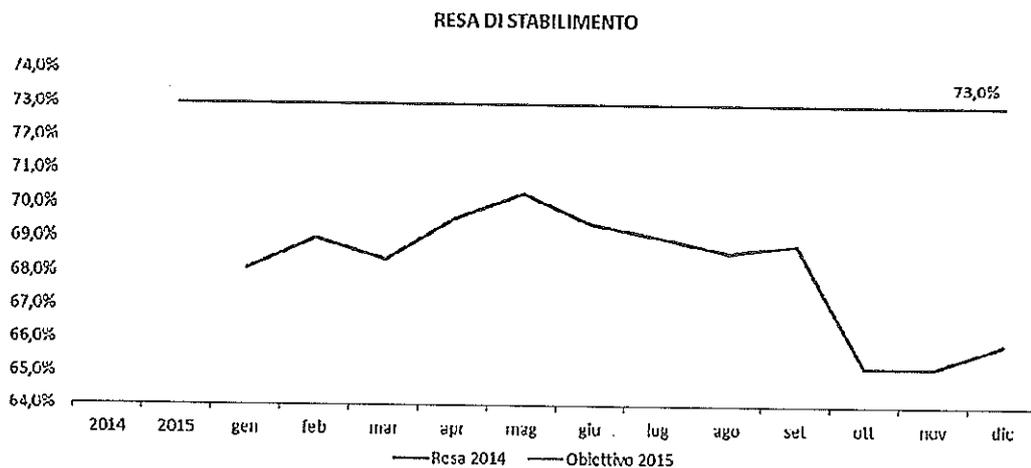
A dimostrazione delle considerazioni precedenti e a solo titolo di esempio la Direzione ha evidenziato che tale situazione non risparmia altre aziende molto simili alla nostra che versano in situazioni ancora peggiori: la Carcano, azienda storica leader di mercato con oltre cento anni di tradizione consolidata, ha annunciato piani di "ristrutturazione nell'organizzazione aziendale e sulle risorse umane per il recupero di efficienza e competitività" ed il ricorso ad ammortizzatori sociali.

Quanto precede è la manifestazione dello scenario nel quale operiamo che è divenuto molto più complicato rispetto al passato e, in tali condizioni, l'Azienda non è riuscita ad ottenere il recupero economico verso cui puntava.

Per porre rimedio a ciò la Direzione ha indirizzato gli obiettivi aziendali con assoluta priorità alla resa, che rappresenta oggi l'indicatore maggiormente significativo del risultato aziendale, ma ha dovuto prendere atto che il cambiamento culturale ricercato, propedeutico al raggiungimento di tale obiettivo, è ancora lontano dal suo compimento. Infatti l'attenzione del personale tutto verso gli indici di qualità e produttività è ancora insufficiente rispetto alle necessità aziendali.

In particolare la resa si è attestata nel 2014 al 68,1% cioè su valori addirittura inferiori rispetto agli anni precedenti.

L'aspetto che maggiormente preoccupa è che la resa nel corso del 2014 è diminuita mese per mese - come evidenziato dal seguente andamento - e la tendenza attuale (primi 3 mesi 2015 ) è addirittura al 66%.



Soprattutto per tale motivo la produzione del secondo semestre 2014 è stata inferiore rispetto a quella del corrispondente periodo del 2013 e del primo semestre del 2014; questo nonostante l'aumento delle capacità produttive.

In aggiunta a ciò i parametri fissati per la valutazione dell'"Ordine e Pulizia" (Housekeeping), elemento questo significativo per l'acquisizione di mercati e di clientela qualificata, dall'evidenza degli audit effettuati nel corso dell'anno pur migliorando lievemente si è assestato ad un valore assolutamente insoddisfacente per gli standard richiesti.

L'Azienda, nonostante gli scadenti risultati economici ottenuti, ha provveduto da novembre 2012 ad assumere ben 36 lavoratori in somministrazione dando seguito all'accordo del 21.03.2012. Tale politica al momento non è servita a realizzare miglioramenti ma si è tradotta sostanzialmente in un aumento di costi.

Lo sforzo operativo prodotto dalla Laminazione Sottile, soprattutto in termini di investimenti, ha valenza trainante ma non può essere sufficiente (come dimostrano finora i fatti) se non significativamente sostenuto dalla diligente e reale partecipazione del personale tutto focalizzato al recupero economico di resa necessario per raggiungere quei livelli di competitività internazionale che allontanino le incertezze sulle prospettive aziendali e, di conseguenza, sul futuro occupazionale.

La RSU prende atto di quanto innanzi esposto e conferma, come già sottoscritto nell'accordo sindacale del 25.07.13, la necessità di migliorare i risultati della Resa, della Efficienza aziendale e del livello di "Housekeeping" secondo quanto fissato nella seguente tabella:

<b>Obiettivo</b>	<b>Target</b>
<b>Resa fabbrica</b>	<b>75,0%</b>
<b>Efficienza impianti (OEE)</b>	<b>≈ + 7 pp</b>
<b>Produttività (kg/h)</b>	<b>≈ + 15 %</b>
<b>Housekeeping</b>	<b>85,0%</b>

per puntare all'ottenimento di una riduzione del costo del prodotto attraverso il coinvolgimento ed il contributo di tutte le risorse aziendali e dichiarandosi disponibile a partecipare in modo significativo al perseguimento dell'ottimizzazione della prestazione.

Le parti si danno atto che in forza della maggiore capacità impiantistica dello stabilimento, dell'organizzazione aziendale e degli attuali organici, sono stati adeguati i programmi di produzione e ridefiniti gli obiettivi aziendali ed il sistema premiante.

Dopo un'ampia discussione sui precedenti aspetti, di cui la RSU prende atto che essi risultano indispensabili per consentire la possibilità alla Società di competere e quindi di mantenere i livelli occupazionali, l'Azienda mette a disposizione per il 2015 un sistema premiante con la volontà di ottenere dal personale operativo un significativo cambio di apporto.

Tanto premesso la Laminazione Sottile S.p.A. e la RSU concordano quanto segue:

**Premio Mensile**

Nel quadro del presente accordo sindacale si conviene sulla necessità di definire un Premio mensile in funzione dei nuovi obiettivi aziendali per il periodo dal 01.04.2015 al 31.12.2015.

Il dettaglio del funzionamento e gli importi del premio in argomento sono riportati nell'**allegato A** che è parte integrante del presente accordo.

Viene confermato che nei casi in cui non si raggiunga alcun premio mensile, secondo le modalità riportate nell'allegato A, verrà comunque corrisposto, per le sole ore prestate, un importo lordo di 0,18590 Euro/h.

Si precisa che tale importo sarà corrisposto anche nel caso in cui il calcolo del premio mensile dovesse risultare di valore inferiore in sostituzione di quest'ultimo.

### **Premio di Risultato.**

Per il periodo dal 01.01.2015 al 31.12.2015 il Premio di Risultato, che manterrà la medesima regolamentazione confermata nell'accordo del 25.07.2013, sarà erogabile per ciascun indicatore in quota parte al raggiungimento dei valori riportati nelle tabelle nell'**allegato B** che è parte integrante del presente accordo.

Attraverso i premi in argomento si è inteso altresì realizzare uno strumento coerente con le finalità indicate nell'art. 12 Sezione Quarta Titolo IV del vigente CCNL e con quelle relative agli sgravi contributivi connessi previsti dalle vigenti normative.

Tanto premesso, la RSU da atto che il Premio Mensile ed il Premio di Risultato sono necessari per la realizzazione di incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Per quanto sopra la RSU esprime parere favorevole che tali premi comportino l'erogazione di somme di denaro a cui saranno applicate le agevolazioni fiscali e contributive così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Altresì la Società conferma che il contenuto risulta conforme alle disposizioni del

DPCM 22.01.2013.

### **Integrazione al lavoro notturno.**

Esclusivamente per il periodo dal 01.05.2015 al 31.12.2015 si ritiene di riconoscere - in considerazione della non andata a pieno regime degli investimenti effettuati - al lavoratore soggetto a regimi di orario di lavoro in turni avvicendati, in aggiunta al trattamento previsto dal vigente CCNL, l'importo lordo pari ad Euro 5 per ciascun turno prestato dalle ore 22,30 alle ore 6,30.

Si conferma che tale integrazione, applicata ai soli lavoratori già in forza alla data del 21.03.2012, continuerà ad assorbire come per il passato e fino a concorrenza eventuali aumenti contrattuali e/o legali della maggiorazione prevista per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti.

### **Inquadramento**

Le parti si danno atto sulla corretta classificazione dei lavoratori in organico.

Fermo restando che l'attuale inquadramento corrisponde alle professionalità espresse, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a verificare eventuali proposte di miglioramenti professionali.

### **Calendario 2015 - secondo semestre**

Si concorda che il periodo di chiusura collettiva è fissato in due settimane coincidenti con quelle centrali di agosto (settimane 33 e 34) e che entro la metà del mese di giugno 2015 saranno confermate dalla Direzione Aziendale.

In accoglimento della richiesta della RSU viene concordato che la decorrenza della chiusura collettiva estiva 2015 è fissata a partire da sabato 8 agosto.

Si concorda infine che, per la restante parte dell'anno 2015, la prestazione lavorativa resterà sospesa con le causali indicate nelle seguenti giornate:

- 2 giugno, 1 novembre e 8 dicembre: Festività, con prestazione attiva per le aree della fonderia, dei trattamenti termici, per la manutenzione turnisti e per il magazzino scorte.
- 23 dicembre, a partire dalle ore 22,30: PAR.
- 24 dicembre: PAR.

- 25 dicembre: Festività.
- 26 dicembre: Festività.
- 30 dicembre, a partire dalle ore 22,30: PAR.
- 31 dicembre: PAR.

Si conferma che la prestazione del 19 settembre sarà considerata attiva.

Infine, il personale solitamente addetto sarà comandato entro il 22.12.2015 per l'inventario di fine anno.

### **Calendario 2016**

Viene concordato, per l'anno 2016, il calendario lavorativo allegato al presente accordo (**allegato C**).

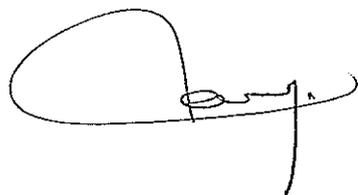
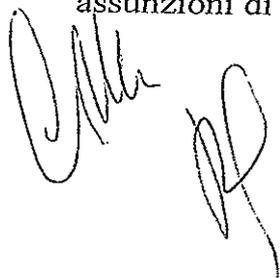
### **Conclusioni**

Le parti si danno atto che tutti gli importi indicati dal presente accordo e dagli allegati allo stesso sono da considerarsi lordi e comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o legali di retribuzione indiretta, differita e sul TFR e non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo.

Entro la fine di luglio 2015, le parti si incontreranno nuovamente per una prima valutazione dei risultati conseguiti. Tale incontro si ripeterà entro la fine dell'anno corrente per una valutazione globale dei risultati del presente accordo sindacale.

Si concorda fin da ora che, per l'anno 2016, verranno rivisti e condivisi con la RSU i soli parametri di riferimento per i premi mensile e di risultato, di cui agli allegati A e B, prendendo come riferimento di partenza i migliori tra i valori consuntivi del 2014 e del 2015.

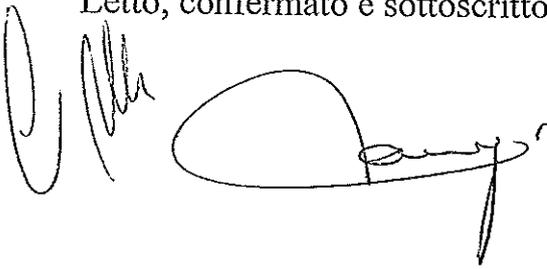
Con particolare riferimento al punto 7 dell'accordo del 21.03.2012 (Progressivo incremento dei livelli occupazionali), la Direzione Aziendale - dopo aver effettuato una opportuna verifica - rende noto che a breve procederà ad effettuare dodici nuove assunzioni di lavoratori tra quelli attualmente in contratto di somministrazione.



La Direzione, su richiesta avanzata della RSU, conferma la sua disponibilità ad incrementare il valore del Ticket Restaurant, di cui all'accordo del 25 luglio 2013, portandolo ad Euro 5,29 giornalieri a seguito del raggiungimento di un valore medio misurato di Housekeeping del 70% e ad Euro 5,50 a seguito del raggiungimento di un valore medio misurato di Housekeeping del 80%.

Si coglie l'occasione per confermare l'avvenuto obbligo da parte della Società di comunicazione alle RSU ai sensi dell'art. 24 comma 4 lettere a e b del D.lgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.



## PREMIO MENSILE 2015 - 2016

Con decorrenza 1° aprile 2015 le parti convengono che il presente premio venga definito nei termini sotto-indicati.

Fermo restando quanto concordato nel paragrafo delle conclusioni del presente accordo, l'erogazione del premio ha **cadenza mensile** ed è calcolato per **11 mesi e mezzo all'anno** (luglio e agosto sono cumulati e considerati come un mese e mezzo. In tal caso, il premio sarà erogato a fine agosto).

In caso di raggiungimento il premio verrà corrisposto tenendo conto della presenza del singolo secondo un fattore correttivo in base alle sotto indicate percentuali:

- Assenze 0 giorni - premio 110%
- Assenze fino ad 1 giorno - premio 80%
- Assenze tra 1 e 3 giorni - premio 60%
- Assenze tra 3 e 5 giorni - premio 30%
- Assenze oltre 5 giorni - premio 10%

Esso si applica a tutto il personale interessato di qualifica operaia.  
Le assenze si intendono per malattia, infortunio e sciopero interno.

Detto premio si compone di due parti:

- I parte : legata alla resa di fabbrica
- II parte : legata a dei parametri di prestazione aziendale quali OEE e Housekeeping (con soglia accesso resa minima)

Tutti gli importi del presente allegato sono da considerarsi lordi.

### 1. Premio: I PARTE

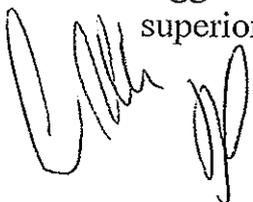
1.1- La I parte del premio è uguale per tutti gli aventi diritto

1.2 - Il parametro che consente l'accesso al premio è la resa di fabbrica.

Partendo dalla resa consuntiva 2014, pari al 68.1 %, con un incremento inferiore ai 0.5 punti percentuali (in seguito "p.p.") rispetto a quanto raggiunto nel 2014 nulla è dovuto.

1.3- Al superamento di tale incremento (0.5 p.p., ossia con una resa pari a 68.6%) il premio verrà erogato in funzione dell'incremento percentuale raggiunto e potrà assumere un valore compreso tra i 35 €/mese e i 130 €/mese

1.4 - La soglia minima di 35 €/mese corrisponde al raggiungimento del valore di resa pari a 68.6% (+0.5 p.p. rispetto al 2014). Ogni ulteriore incremento di 0.1 p.p. di resa corrisponde ad un incremento del premio di 5 €/mese, fino al raggiungimento di un valore massimo di 130 €/mese per una resa di fabbrica superiore o uguale a 70.2 % (+2.5 p.p. rispetto al 2014)



1.5 - Di seguito una tabella riepilogativa:

Incremento rispetto alla resa 2014 (68,1%)	Resa 2015	Premio €
>= 0.5p.p.	68.6%	€ 35,00
ogni 0.1 p.p. vale ulteriori 5€/mese		€ da 35 a 130
>= 2.5p.p	70.2%	€ 130,00

## 2. Premio: II PARTE

2.1- La II parte del premio ha la medesima soglia di accesso della I parte del premio, ovvero al di sotto di un incremento della resa di fabbrica pari a 0.5 p.p. rispetto alla resa di fabbrica del 2014 (68.1%) nulla è dovuto.

2.2 - Superata la soglia di accesso alla II parte del premio ossia raggiunta una resa di fabbrica pari almeno a 68.6% (incremento rispetto al 2014 di 0.5 p.p.) il premio sarà erogato in funzione del valore di Housekeeping di Area raggiunto e dell'efficienza, OEE, dell'impianto di competenza secondo la seguente tabella:

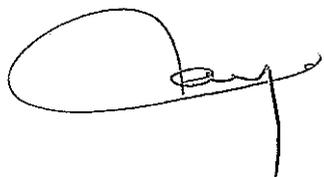
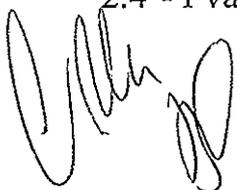
SE RESA >= 68.6%

% HK	Premio €
0 - 65 %	€ 0,00
> 65%	€ 30,00
> 70%	€ 40,00
> 85%	€ 50,00

OEE di IMPIANTO	Premio €
0% del target	€ 0,00
80% del target	€ 25,00
100% del target	€ 50,00

2.3 - Per il personale interessato di qualifica operaia indiretto, si considererà per l'Housekeeping il valore dell'Area di riferimento e per l'efficienza il valore di OEE medio degli impianti.

2.4 - I valori target di OEE per ciascun impianto sono riportati di seguito:



Oee Impianti 2015

Impianto	Indici	YTD 2014	Bdgt 2015	TARGET per PREMIO
Fonderia	O.E.E.	83,3%	86,3%	84,0%
Fresa	O.E.E.	76,2%	81,0%	80,0%
Sbozzatore	O.E.E.	70,7%	79,2%	70,0%
Lam.Intermedio 1	O.E.E.	42,8%	47,0%	45,0%
Lam.Intermedio 2	O.E.E.	19,2%	70,0%	40,0%
Foil Mino	O.E.E.	49,1%	65,0%	52,0%
Achenbach 1	O.E.E.	57,8%	70,0%	64,0%
Achenbach 2	O.E.E.	51,6%	70,0%	54,0%
Depiereux	O.E.E.	54,7%	64,0%	60,0%
Selema 1	O.E.E.	62,7%	70,0%	67,0%
Selema 2	O.E.E.	58,5%	70,0%	62,0%
T.Termici	O.E.E.	88,3%	94,0%	90,5%
Rs08	O.E.E.	22,6%	28,0%	25,0%
Rs10	O.E.E.	20,7%	28,8%	23,0%
Ltm	O.E.E.	17,1%	25,0%	20,0%
Jagenberg	O.E.E.	52,6%	58,0%	56,0%
Lts	O.E.E.	40,7%	54,0%	44,5%
Samis	O.E.E.	14,9%	20,0%	18,0%
Tutti gli Impianti	O.E.E. MEDIO	49,1%	60,0%	53,1%

## PREMIO DI RISULTATO 2015 - 2016

Fermo restando quanto concordato nel paragrafo delle conclusioni del presente accordo, il Premio di Risultato, per il 2015, è calcolato con riferimento al periodo 01.05 - 31.12.2015 ed erogato su base annua.

### 1. Premio Kg/ora

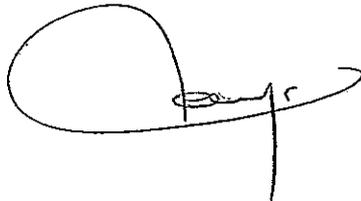
Tabella chilogrammi di prodotto finito versato escluso sbizzato  
Ore totali prestate:

Kg versati /ore totali anno in corso incremento produttivo rispetto al migliore tra i due anni precedenti	Quota parte Premio Lordo Pro-capite (€uro) base annua	Quota parte Premio Lordo Pro-capite (€uro) base 8 mesi da maggio a dicembre 2015
+10	100	225
+15	250	375
+20	350	525

### 2. Premio Assenteismo:

ASSENTEISMO consuntivo 2014 (2,8%). Per il 2016 si prenderà in considerazione il migliore tra il 2015 e il 2014	Quota parte Premio Lordo Pro-capite (€uro) base annua	Quota parte Premio Lordo Pro-capite (€uro) base 8 mesi da maggio a dicembre 2015
2,6 %	100	150
2,3 %	150	225
1,8 %	200	300

Per il solo anno 2015, in via eccezionale, sono stati riconosciuti i valori dell'ultima colonna tenendo conto della decorrenza da maggio.



CALENDARIO LAVORATIVO 2016  
PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' LAVORATIVA GIORNALIERA E A TURNI

CALENDARIO 2016							
PRESTAZIONE LAVORATIVA							
Mese	Giorni lavorativi	SOSPESA		ATTIVA			
		per il giorno	causale	Fonderia	TT	Manutenzione turnisti	Magazzino scorte
GENNAIO	27	01-gen	Festività				
		02-gen	PAR				
		03-gen	PAR				
		06-gen	Festività	X	X	X	X
FEBBRAIO	29						
MARZO	28	25-mar 3 <sup>t</sup> (*)	PAR				
		26-mar	PAR				
		27-mar	Pasqua				
		28-mar	Festività				
APRILE	29	25-apr	Festività	X	X	X	X
MAGGIO	30	01-mag	Festività	X	X	X	X
GIUGNO	29	02-giu	Festività	X	X	X	X
LUGLIO	31						
AGOSTO	15	06-ago	Ferie				
		07-ago	Ferie				
		08-ago	Ferie				
		09-ago	Ferie				
		10-ago	Ferie				
		11-ago	Ferie				
		12-ago	Ferie				
		13-ago	Ferie				
		14-ago	Ferie				
		15-ago	Festività				
		16-ago	Ferie				
		17-ago	Ferie				
		18-ago	Ferie				
		19-ago	Ferie				
20-ago	Ferie						
21-ago	Ferie						
SETTEMBRE	29	19-set	Festività	X	X	X	X
OTTOBRE	31						
NOVEMBRE	29	01-nov	Festività	X	X	X	X
DICEMBRE	25	08-dic	Festività	X	X	X	X
		23-dic 3 <sup>t</sup> (*)	PAR				
		24-dic	PAR				
		25-dic	Festività				
		26-dic	Festività				
		30-dic 3 <sup>t</sup> (*)	PAR				
31-dic	PAR						
Totale giorni	332	34					

NOTE : Il personale solitamente addetto sarà comandato entro il 22.12.16 per l'inventario di fine anno. La fermata collettiva prevista per agosto 2016 sarà confermata dalla Direzione Aziendale entro la fine del mese di maggio 2016. (\*) dalle 22:30 alle 06:30

La Direzione

La RSU