VERBALE DI ACCORDO

In data 17.09.2010 si sono incontrati presso Federacciai Milano l'ILVA S.p.A. e le OO.SS. di Fim-Fiom-Uilm

Premessa

Il 2009 è stato caratterizzato da una gravissima crisi economica che ha colpito orizzontalmente tutte le economie dell'unione europea, ed in maniera particolare l'industria manifatturiera. La siderurgia, tra i vari comparti industriali, è stato uno dei settori che più profondamente ha risentito del crollo globale della domanda di beni durevoli e di consumo. L'intera Europa ha registrato cali dell'output di acciaio superiori al 30 e spesso del 40%. Né la siderurgia italiana, né l'Ilva hanno potuto sottrarsi a questo trend generalizzato.
Le prospettive per il 2010 e gli anni seguenti sono estremamente incerte ma una ripresa sostenuta del consumo di acciaio, tale da tornare ai livelli pre-crisi, non è, allo stato, lo scenario più probabile.
In questa situazione, sia la contrattazione integrativa, sia in generale le relazioni industriali tra le parti sono innanzitutto mirate a salvaguardare il patrimonio produttivo ed occupazionale, adottando tutte quelle misure di contenimento degli effetti della crisi sulla competitività aziendale e sui redditi del personale.
Le misure realizzate nel 2009, dalle integrazioni reddituali ai lavoratori colpiti dalla CIG alla concentrazione degli investimenti alle sole misure di carattere ecologico, sono da interpretarsi come risposte eccezionali ad una situazione eccezionale e che verranno riproposte nell'ipotesi in cui la crisi dovesse perdurare.

Il presente accordo, che ancora risente del permanere di una situazione di estrema difficoltà, si propone di porre le basi non solo per una gestione condivisa, come sinora attuata, della crisi, ma soprattutto vuole tracciare le linee guida nelle relazioni industriali valide ed utili a continuare a governare con equilibrio ed efficacia i rapporti tra le parti e con l'insieme dei dipendenti del gruppo nei prossimi anni.

Investimenti

Il Gruppo, nonostante la congiuntura economica, proseguirà con il programma di investimenti già precedentemente definito nel piano industriale di implementazione delle BAT 2006-2010.
Nell' attuale scenario con la necessità di prepararsi per un contesto di pressione competitiva sempre più forte in un mercato, quello siderurgico, ormai completamente globalizzato, il Gruppo, compatibilmente con la situazione di crisi generalizzata, proseguirà nell'innovazione nei processi e nei prodotti, concentrandosi soprattutto su quelli di maggiore qualità e a più alto valore aggiuntivo, nel rispetto delle compatibilità ambientali.
La riduzione degli impatti ambientali, il miglioramento dell' efficienza energetica e l'uso più razionale di tutte le risorse nei cicli produttivi, saranno sempre più elementi determinanti, non solo per rispondere alle più avanzate normative emanate a livello regionale e nazionale, nonché europeo e mondiale, ma diventeranno elementi decisivi per una competizione globale fondata sulla qualità produttiva, ambientale e sociale.
A questo fine, i programmi di ricerca avviati attorno alla Piattaforma Tecnologica Europea dell' Acciaio (ESTEP) e l'avvio della piattaforma italiana (La Piattaforma Tecnologica per un Acciaio Competitivo Intelligente e Sostenibile – ACIES), possono dare un contributo significativo in questa direzione.

A Genova gli ultimi investimenti previsti dal piano industriale allegato all'accordo di Programma del 2005 saranno attuati nel prossimo anno, completando così uno dei più complessi piani di riorganizzazione e ristrutturazione industriale mai realizzati in Italia.
A Taranto dal 2008 sono stati realizzati o programmati investimenti per oltre un miliardo di euro (*cfr.* allegato), con particolare attenzione alle problematiche ambientali. L'impegno aziendale in questo ambito resta immutato nonostante la difficile congiuntura economica; l'Azienda si riserva di presentare in apposito incontro alle OO.SS. il dettaglio dei nuovi investimenti ambientali non appena predisposto, anche alla luce dei confronti con le diverse istanze pubbliche di autorizzazione e supervisione in materia ambientale.

Relazioni industriali

Le relazioni industriali rimangono al centro, per la loro stessa natura, del rapporto fra le parti. Relazioni industriali proficue ed improntate alla necessaria collaborazione sono essenziali per un miglioramento della vita in azienda dei lavoratori, per un ottimale utilizzo del tempo lavoro e per il mantenimento della necessaria efficienza produttiva dell'impresa.
Si continueranno a ricercare, a questo proposito, tutti i meccanismi volti al miglioramento del dialogo finalizzati all'incremento delle sinergie necessarie al raggiungimento degli obiettivi delle persone, in termini di qualità del lavoro e più in generale di qualità della vita e dell'azienda di cui i lavoratori sono parte essenziale ed integrante.

Restano confermate le procedure di raffreddamento del conflitto di cui ai precedenti accordi; le parti convengono tuttavia che in caso di azioni di sciopero a seguito di gravi infortuni, tali procedure non troveranno applicazione, rimanendo in vigore solo gli obblighi inerenti la salvaguardia degli impianti.
L'Azienda fornirà nuovamente indicazioni sulle postazioni interessate dalle comandate.

Diritti di informazione

A livello nazionale, con la partecipazione di rappresentanti delle OO.SS. espressione dei siti di Taranto, Genova, Novi Ligure, Marghera, Racconigi e Frosinone, annualmente verrà data informativa generale sull'andamento del comparto siderurgico, del gruppo Riva Fire e sugli investimenti effettuati e quelli previsti in ILVA, sia di innovazioni tecnico/produttive che di ambientalizzazione, mentre a livello di sito in riunioni specifiche verrà data informazione tempestiva sugli investimenti previsti inerenti le materie succitate e sulle ricadute produttive ed occupazionali.

Nello specifico, l'incontro annuale previsto dal CCNL comprenderà anche informazioni su eventuali significative modifiche di impianti, organizzazione del lavoro e del relativo impatto occupazionale per il gruppo Ilva; mentre, l'incontro relativo al Rapporto Ambientale, agli interventi per l'efficienza energetica, ai percorsi di qualificazione dei cicli produttivi, come ad esempio l'avvio di certificazioni Emas, ecc., sarà circoscritto ai siti più significativi.

Nei principali siti si terrà di norma un incontro annuale sui medesimi temi, con la possibilità di organizzarne un secondo su richiesta motivata di una delle parti.

Occupazione

Le parti convengono di individuare nei diversi siti gli organici tecnologici di riferimento per i singoli impianti produttivi, laddove presenti. Nelle aree direttamente produttive, identificate dall'organico tecnologico di riferimento, non verrà utilizzato personale con contratto a termine.
Le parti, inoltre, nel ribadire che il consolidamento dei rapporti di lavoro è considerato obiettivo strategico anche nell'ottica di un processo di difesa e sviluppo del patrimonio di professionalità e know-how a disposizione, considerano il contratto di apprendistato e quello di inserimento strumenti propedeutici al succitato obiettivo. Tali contratti, pertanto, non vengono in alcun caso utilizzati per esigenze di lavoro a carattere temporaneo e/o non strutturale costituendo al contrario il loro contenuto misto lavoro-formazione il più adeguato mezzo per il conseguimento delle strategie aziendali d'inserimento e di valorizzazione del personale neo assunto, soprattutto avendo riguardo allo sforzo di adeguare costantemente le competenze professionali del personale stesso per allinearle ad un mercato dinamico e competitivo.
Le parti convengono, altresì, sull'opportunità di mettere in atto i meccanismi necessari ad agevolare il consolidamento del rapporto di lavoro. A tale scopo, nell'ambito di apposite commissioni di sito, saranno fornite periodicamente informazioni circa l'andamento dei processi formativi ed addestrativi in atto al fine di monitorare il fenomeno e, conseguentemente, porre in essere gli interventi necessari ad ottimizzare i risultati attesi dalle parti, con l'obiettivo di ottenere alte percentuali di successo nell'inserimento definitivo delle risorse umane; all'interno di tali commissioni saranno discusse eventuali iniziative formative e gestionali volte al suo perseguimento.
Pur nei vincoli che la specificità delle singole realtà produttive e la dimensione dell'Azienda impongono, le parti, convengono sull'opportunità di una gestione coerente dei contratti a termine onde contenerne il loro utilizzo, in una logica di interdipendenza con la forza impiegata a tempo indeterminato, secondo la loro natura specifica di strumenti contrattuali volti a fronteggiare esigenze temporanee e/o picchi di attività lavorative, o comunque processi lavorativi nuovi e/o diversi da quelli inerenti la tipica attività produttiva siderurgica. Il rapporto con i contratti a termine (tempo determinato e somministrato), salvo fatti specifici non prevedibili, si assesterà dunque entro il periodo di vigenza del presente accordo ad un livello medio annuale non superiore al 9% della forza complessiva nelle unità produttive superiori a 250 dipendenti.
Nelle altre unità produttive, invece, il livello medio annuale massimo è posto in 25 unità.
Per quanto concerne il tema dei percorsi di stabilizzazione per i contratti a termine, le parti, demandano alla contrattazione di sito il negoziato. Tutto quanto sopra non si applica al sito di Taranto.

Ambiente e sicurezza

Va riordinata la materia alla luce dei diversi accordi di sito esistenti ed a questo proposito, entro il primo semestre del 2011, le parti si rincontreranno per valutare le azioni necessarie, considerando che i temi inerenti l'ambiente e la sicurezza vanno affrontati in modo diverso a seconda della dimensione e della complessità dei vari cicli produttivi. Nel sito di Taranto sarà sin da subito operativa la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la Salute e l'Ambiente (RLSSA) che sostituirà progressivamente gli attuali RLS.
Per il momento tra le attuali RLS, 3 acquisiranno le nuove funzioni.
Fermo restando che al RLSSA sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge, le parti riconoscono che i RLSSA sono tra i soggetti determinanti per una strategia basata sulla sostenibilità delle produzioni e dei cicli produttivi; gli stessi devono essere in grado di assolvere il loro ruolo in materia di sicurezza, salute e ambiente attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il raggiungimento

degli stessi. I RLSSA devono essere adeguatamente supportati attraverso la necessaria attività formativa e informativa e agli stessi sono assicurate le condizioni:

- per l'adeguato svolgimento della propria attività anche con l'accesso a strumenti informatici in relazione alle situazioni aziendali;
- per la gestione delle agibilità previste dal d.lgs. n. 81/2008 dalla legge 123/2007 e dal CCNL.

I RLSSA possono concordare con la Direzione aziendale progetti o programmi formativi e/o di azione di particolare rilevanza per i quali saranno convenute le necessarie agibilità. Infatti, in tale ambito, qualora si concordi sulla necessità di effettuare indagini ambientali e/o sui lavoratori esposti l'impresa assumerà a proprio carico i relativi costi. L'obiettivo prioritario è quello di estendere e migliorare la partecipazione del RLSSA sui temi di salute, sicurezza e ambiente. In particolare, fra gli argomenti connessi con la salvaguradia dell'ambiente e con il rapporto col territorio, i RLSSA devono diventare una sorta di "esperti" dello stesso, rispetto agli investimenti sia tecnologici che di ambientalizzazione delle produzioni. Per far ciò, e al fine di sviluppare il necessario coinvolgimento e migliorare la collaborazione attiva e propositiva in particolare sui temi della tutela dell'ambiente i RLSSA sono soggetti alla formazione e all'aggiornamento periodico, avvalendosi anche di competenze esterne quali ASL, INAIL, ARPA, oltre che di quelle interne, riguardo:

- il quadro normativo nazionale e comunitario di riferimento in particolare riguardante i rischi ambientali in siderurgia;
- gli aspetti gestionali sulla tutela dell'ambiente in azienda.

I RLSSA vengono informati attraverso specifici incontri, di norma semestralmente o su loro specifica rischiesta motivata per iscritto:

- sugli obiettivi di miglioramento degli standard di sicurezza e ambientali e sul livello e la natura degli investimenti;
- sulle iniziative di bonifica dei siti, su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali, sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle Autorità competenti e sulle iniziative di inetgrazione tra i sistemi di monitoraggio e quelli di certificazione del sistema di gestione ambientale e di sicurezza.

Nell'ambito delle RLS in carica nello stabilimento di Taranto viene individuato, su iniziativa delle stesse RLS, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza del sito produttivo il quale esercita le attribuzioni di cui al vigente T.U. per la sicurezza in tutti i cantieri del sito produttivo in cui non ci siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del medesimo sito.

I servizi di medicina del sito di Taranto amplieranno ulteriormente l'offerta di prestazioni di controllo sanitario; in particolare verrà studiata la possibilità di iniziare già nel 2011 una campagna di controlli integrati a carattere diagnostico-preventivo sull'apparato cardiocircolatorio per tutto il personale over 45. A valle di questa campagna sarà valutata l'estensione agli altri siti del Gruppo.

Le parti convengono sul fatto che il miglioramento degli indici di sicurezza possa essere anche il frutto degli interventi tesi a far crescere nelle persone la consapevolezza e capacità di agire in sicurezza. Le parti ritengono, a questo proposito, che la suddetta capacità, possa essere sviluppata agendo nella direzione del rafforzamento degli strumenti gestionali e formativi. La formazione pertanto risulta essere un tassello fondamentale nel processo di educazione alla sicurezza e nella costruzione della consapevolezza che il lavoro debba e possa essere effettuato in condizioni di rischio zero.

Premesso quanto sopra, le parti convengono sull'opportunità che in occasione del rientro da infortuni di congrua rilevanza, il personale coinvolto, una volta recuperata la idoneità valutata dagli enti preposti, possa seguire in Azienda corsi di formazione con contenuti specifici quali:

- la normativa sulla sicurezza;
- le dinamiche degli infortuni;
- le pratiche operative;
- gli indumenti di protezione individuale e collettiva;
- altri argomenti tesi a migliorare la capacità di agire in sicurezza.

Detta formazione sarà somministrata a cura dall'Azienda avvalendosi anche delle competenze degli Enti esterni che per missione si occupano della "salute" delle persone, quali ASL ed INAIL di quelli interni RSPP, RLS e Datore di lavoro.

Inquadramento

Per l'inserimento dei lavoratori nella categoria 3° ERP si conviene, così come previsto dal vigente CCNL, che *"nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3° Categoria, saranno individuati coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda, operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori"*
A tale scopo si conviene di individuare le figure da inquadrare nella 3° ERP, attraverso incontri specifici da effettuare a livello di reparto o di sito, utilizzando come riferimento i seguenti profili professionali:

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e prolungata esperienza maturata nel ruolo, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidano le operazioni di trasferimento e posizionamento delle macchine addette allo spillaggio, provvedendo alla risoluzione di eventuali anomalie. Controllano, prima di ogni colata, lo stato delle rigole di scorrimento, in caso di danneggiamento avvertono il tecnico ad intervalli definiti, sulla base delle pratiche operative. Eseguono, in caso di fermata, attività specifiche di manutenzione sull'impianto.

Colatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e in ausilio ad operazioni di manutenzione o montaggio conducono carrelli elevatori o traselevatori per il trasporto, lo smistamento, la sistemazione di materiali; ovvero conducono autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali. Lavoratori che tenuto conto delle dimensioni della macchina e della complessità ad operare si attengono strettamente alle disposizioni della casa madre del mezzo, gestendo eventuali allarmi dei computer di bordo attivando le disposizioni impartite dalla casa costruttrice del mezzo.

Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il prelievo ed il trasferimento di carichi, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio. Eseguono manovre per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.

Gruista

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e prolungata esperienza maturata nel ruolo, coordinano ed eseguono le operazioni, automatiche e manuali, necessarie per l'imballo dei

rotoli prodotti, utilizzando i relativi materiali (carta da imballo, mantelli, cannotti, reggette, etc.) in funzione della tipologia di imballo richiesto. Effettuano le operazioni di preparazione materiali ed identificazione dei dati del rotolo imballato. Verificano e controllano l'efficienza delle apparecchiature annesse alla fase di imballo e reggettatura, effettuando il primo intervento di manutenzione.

Addetto imballo finiture LAM

Nell'ambito della quinta categoria livello superiore sono identificati i seguenti profili professionali quale riferimento:

Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa e specifica collaborazione, gestiscono il processo di fabbricazione della ghisa liquida intervenendo direttamente nelle varie fasi del processo in base alle istruzioni di lavoro, nonché alla prolungata esperienza maturata nel ruolo coordinando le attività relative all'addetto depurazione e all'addetto raffreddamento. Effettuano un ispezione visiva degli impianti di riscaldamento a vento (cowper) e degli organi di caricamento alla bocca dell'altoforno, richiedendo ove necessario, in relazione alla gravità di eventuali anomalie riscontrate, l'intervento delle squadre lavori di manutenzione.

Tecnico di cabina AFO

Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa e specifica collaborazione, coordinano le attività svolte dai colatori e dai gruisti sul campo di colata durante le operazioni di colaggio, intervenendo ove necessario direttamente o richiedendo l'intervento delle squadre lavori di manutenzione. Sulla base della prolungata esperienza maturata nel ruolo, effettuano un controllo sulle parti di impianto che compongono il campo di colata, controllando che tutte le attrezzature, i mezzi e i materiali di consumo siano rispondenti al regolare svolgimento delle relative attività.

Tecnico campo di colata AFO

Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa e specifica collaborazione, eseguono attività di coordinamento della squadra di esercizio operando su tutti gli impianti di pertinenza del reparto (lavaggio fumi, recupero gas, produzione e distribuzione vapore, disidratazione fanghi, ventilazione secondaria, trasporto e stoccaggio fanghi etc.) sulla base della prolungata esperienza maturata nel ruolo. Sovrintendono tutte le variazioni degli assetti di marcia, in funzione delle situazioni operative dei convertitori, modificando l'assetto dell'impianto di produzione e distribuzione vapore in base alle indicazioni ricevute dal conduttore caldaie.

Capo Squadra O.G. ACC

Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa e sulla base della prolungata esperienza maturata nel ruolo, gestiscono, coordinano ed eseguono con il personale assegnatoli le attività di minuto mantenimento relative all'area di competenza effettuando, in base a schede standard, ispezioni sugli impianti di competenza attraverso controlli ed apposite strumentazioni. Effettuano regolazioni, tarature e sostituzioni di componenti meccanici utilizzando adeguati strumenti di misura (vibrometri digitali, termometri digitali, contagiri digitali, spessimetri, calibri, flussometri, rilevatori di spessore, etc.). Sulla base dei rilievi effettuati in fase di ispezione, controllo e/o intervento forniscono indicazioni circa le modifiche e/o migliorie da apportare agli impianti di competenza.

Capo Squadra manutenzione meccanica

Lavoratori che, con adeguata autonomia operativa e sulla base della prolungata esperienza maturata nel ruolo, gestiscono, coordinano ed eseguono con il personale assegnatoli

le attività di minuto mantenimento relative all'area di competenza effettuando, in base a schede standard, ispezioni sugli impianti di competenza attraverso controlli ed apposite strumentazioni. Effettuano regolazioni, tarature e sostituzioni di componenti elettrici utilizzando adeguati strumenti di misura (multimetri digitali, pinza amperometrica, oscilloscopio, vibrometri, termometri, etc.). Sulla base dei rilievi effettuati in fase di ispezione, controllo e/o intervento forniscono indicazioni circa le modifiche e/o migliorie da apportare agli impianti di competenza

Capo Squadra manutenzione elettrica

A partire dal 1° gennaio 2011 sarà costituita una commissione paritetica che procederà alla elaborazione di una proposta complessiva di riforma dell'inquadramento professionale al fine di armonizzare e valorizzare le competenze professionali e gli assetti organizzativi dell'Azienda.
La Commissione sarà composta da n. 12 componenti di cui n. 6 indicati dalle Segreterie Nazionali Fim-Fiom-Uilm e n. 6 di parte aziendale.
La Commissione avvierà i suoi lavori a partire dal mese di Febbraio p.v., ponendo quale elemento iniziale di discussione, il documento Fim-Fiom-Uilm sull'inquadramento allegato alla piattaforma per il rinnovo del CCNL del 2008.

Passaggio temporaneo di mansioni

Riconoscimento della retribuzione inerente le sostituzioni e i rimpiazzi in posizioni professionali superiori e, laddove maturato, riconoscimento dell'inquadramento superiore. Le specifiche verifiche applicative (in adempimento dell'art. 2, sezione quarta –Titolo II del CCNL 2008) saranno svolte dalle apposite commissioni a livello di sito.

Premio di Risultato

L'Azienda erogherà un premio una tantum di € 650,00 lordi, in due tranches di pagamento, € 400,00 con la retribuzione di Settembre c.a. e € 250,00 con la retribuzione di Gennaio 2011;
Per l'arco temporale 1/12/2010 – 28/02/2014 il valore del PdR sarà incrementato nelle sotto indicate date dei valori lordi a fianco riportati:
dal 1/12/2010 € 0,40
dal 1/01/2012 € 0,30
dal 1/07/2013 € 0,35
A partire dal 1/01/2012 una quota del pdr di cui sopra, pari ad € 0,15 calcolato sulla media dei pdr di Stabilimento, verrà corrisposta in unica soluzione con la retribuzione del mese di Giugno.
Inoltre, al fine di armonizzare il sistema retributivo legato alla contrattazione integrativa aziendale, si procederà, a partire dalle somme erogabili nel 2011, ad unificare il PRE e PRO nel loro valore tabellare corrispondendolo in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Giugno.
Le parti verificheranno, entro il 31/12/2010, il corretto funzionamento dei singoli PdR di area in relazione alla congruenza del risultato con gli andamenti produttivi.
Per i lavoratori temporaneamente occupati in aree diverse da quelle di appartenenza o attivi in caso di fermata integrale del proprio impianto, verranno verificate modalità coerenti di erogazione del PdR.

Maggiorazioni

In considerazione delle nuove esigenze organizzative e produttive che impongono, talvolta, una accentuazione dell'attività in ore notturne e in una logica di miglioramento delle condizioni

economiche per i lavoratori interessati, si conviene di aumentare la percentuale di maggiorazione del lavoro notturno festivo, innalzandola al 75% per il personale a turni a partire dal 1.01.2012.

Appalti

Ferma restando la necessità di separare chiaramente i diversi livelli di responsabilità nella gestione dei lavoratori dell'appalto interno, si conviene sull'istituzione di un tavolo, a partire da Taranto, promosso dalla Confederazioni sindacali CGIL-CISL-UIL (composto da ILVA, OO.SS. LL. di categoria, le Associazioni sindacali datoriali) al fine di monitorarne costantemente l'evoluzione, nonché assumere eventuali iniziative condivise. L'incontro per l'insediamento del suddetto tavolo avverrà entro il prossimo mese di Gennaio p.v. e si riunirà con cadenza semestrale o a richiesta di una delle parti. Ilva si impegna alla verifica periodica dell'applicazione delle norme legislative e contrattuali riguardanti i lavoratori degli appalti operanti all'interno del Gruppo, prevedendo incontri periodici con le OO.SS. di sito.

Formazione

Le parti convengono sull'opportunità di programmare in tutti i siti, tenendo conto delle dimensioni e delle caratteristiche del ciclo produttivo specifico, interventi formativi in tema di sicurezza per la generalità dei neo-assunti.
Detti progetti formativi ed il loro andamento, saranno oggetto di discussione in appositi incontri presso ciascun sito produttivo.
Il servizio aziendale di Formazione, che già nel 2009 ha sensibilmente incrementato le ore di formazione offerte, amplierà ulteriormente i suoi programmi d'intervento con particolare focus alla sicurezza ed all'addestramento specialistico su nuovi impianti e/o tecnologie al fine di rispondere in maniera sempre più adeguata ai fabbisogni rilevati in itinere.

Clausole finali

Per tutto quanto qui non esplicitamente regolato restano in vigore gli accordi del 27.2.97 e del 20.5.89, cosicché ogni altra regola o prassi qui non esplicitamente derogata (le parti, a livello di commissione tecnica, predisporranno una sorta di testo unico degli accordi vigenti). Il presente accordo ha validità immediata per i siti della Società. Esso ha vigenza fino a tutto il 28.02.2014 e rimarrà comunque in vigore fino a nuova intesa.

Cosimo Lungo

Vittorio Bardi

INVESTIMENTI PER AREA DAL 2008 AL 2011 - TARANTO

AREA	
GHISA	378.482
ACCIAIERIA	202.021
LAMINAZIONE	172.124
LAMINAZIONE A FREDDO	116.137
TUBIFICI	47.919
SERVIZI	140.420
TOTALE	**1.057.104**