

Con 5 stabilimenti e oltre 3000 dipendenti in Italia, *Tenaris Dalmine*, sede operativa di *Tenaris* in Italia, è il primo produttore italiano di tubi di acciaio senza saldatura per l'industria energetica, automobilistica e meccanica. In data **10 marzo 2017**, **l'azienda e i sindacati FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL hanno sottoscritto l'accordo ponte** - approvato dai lavoratori con la maggioranza dei voti favorevoli espressi nel **referendum** del 21 e 22 marzo - in attesa di incontrarsi a fine anno per discutere del rinnovo del contratto integrativo, scaduto il 31 dicembre 2014.

L'accordo sarà in vigore fino al 31 dicembre 2017 e, in un contesto economico internazionale caratterizzato da andamenti variabili fin dalla crisi finanziaria del 2008 nonché in presenza di elevati costi di produzione italiani, **si pone nell'ottica di fornire gli strumenti necessari per garantire al mercato prodotti sempre più complessi e di alta qualità a costi competitivi, un sistema produttivo efficiente e "flessibilità nell'utilizzo degli impianti" rispetto "alle esigenze dei clienti"**

Il sistema di relazioni industriali

Il sistema di relazioni industriali continua ad essere improntato in questo accordo come in quelli firmati in passato, sulla partecipazione e sul contemperamento degli interessi delle Parti: **vengono consolidati i sistemi di informazione** che, definiti fin dall'accordo integrativo aziendale del 22 luglio 1998 ed implementati da quello del 15 gennaio 2003, del 23 febbraio 2007 e del 26 giugno 2012, **consentono all'Azienda di comunicare alle RSU dati di diversa natura e con tempistiche differenti a seconda del livello**: se aziendale, l'informativa è semestrale, è rivolta agli RSU dei siti produttivi e riguarda, ad esempio, l'evoluzione del mercato e i suoi riflessi sulle aziende *Tenaris*, i programmi di investimento, di innovazione tecnologica e di ricerca e sviluppo, l'andamento dei livelli qualitativi; se di unità produttiva, l'informativa è trimestrale e dà notizia, ad esempio, delle ore lavorate, del tasso di assenteismo, degli indici di infortunio; a livello di fabbrica, con cadenza mensile, l'informativa si riferisce all'andamento dell'unità produttiva di *Dalmine* in termini di produttività, qualità e sicurezza.

Le **commissioni paritetiche**, strutturate nei precedenti accordi integrativi e suddivise in

Commissione Organizzazione del Lavoro, Formazione, Professionalità, Commissione Ambiente e Sicurezza, Commissione Pari Opportunità, Commissione Appalti e Commissione Opere sociali e Mensa,

riunendosi con cadenze predefinite nell'accordo del 15 gennaio 2003, **contribuiscono a ridurre situazioni di conflittualità, fornendo "soluzioni a problemi condivisi e di comune interesse"**: ciò è possibile grazie alla raccolta ed analisi di dati, relativi alla gestione delle risorse umane presenti in Dalmine S.p.A., a cui ognuna di esse si dedica. Inoltre, intento delle Parti è quello di approfondire il ruolo determinante che tali organismi potranno assumere rispetto alle opportunità offerte dalla Legge di Bilancio 2017 in tema di **regime agevolativo dei premi di risultato** (imposta sostitutiva del 10%): la legge infatti ammette soglie più alte per il premio di risultato erogato dalle imprese che abbiano previsto il coinvolgimento 'paritetico' dei lavoratori nella propria organizzazione del lavoro.

In materia di **diritti sindacali**, l'accordo 2017 conferma le regole di gestione dei permessi sindacali previste nel 1998 e integrate dall'accordo del 26 giugno 2012, **"per consentire il pieno espletamento dell'esercizio sindacale senza creare problemi all'organizzazione del reparto o dell'ufficio"**: pertanto, è ancora necessaria la consegna da parte delle RSU al proprio superiore diretto del modulo contenente l'orario di interruzione e di ripresa dell'attività lavorativa per l'espletamento del mandato, così come la richiesta scritta con almeno 3 giorni di anticipo di permessi sindacali di durata pari all'intera giornata lavorativa. Restano fermi gli impegni che l'azienda ha assunto con l'accordo del 26 giugno 2012, tra cui, *"mantenere adeguato il livello di strumenti informatici in dotazione delle RSU e rendere disponibili in forma digitale i principali accordi aziendali"* e *"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"*.

Le **assemblee**, la cui gestione è stata regolata nei passati accordi, devono aver luogo ad inizio o a fine turno, ma per l'Acciaieria e per gli altri eventuali impianti a 4[^] squadra, le assemblee della 4[^] squadra si devono tenere fuori dall'orario di lavoro. L'intesa del 2017 richiama, però, in maniera puntuale una modifica concordata nel 2012: le assemblee fuori orario di lavoro non saranno più retribuite in misura ordinaria ma, *"pur non essendo a tutti gli effetti ore straordinarie, avranno un trattamento economico equivalente ad esse"*. Resta ferma la necessità di incontrare le RSU per definire regole che consentano al personale comandato di effettuare quelle operazioni necessarie a salvaguardare gli impianti, minimizzare o annullare gli effetti dell'interruzione della produzione

conseguente all'assemblea stessa.

I conflitti di lavoro, sorti a livello di azienda, stabilimento o reparto, si dovranno prevenire o risolvere attraverso incontri finalizzati al raggiungimento di un accordo, senza nel frattempo esperire azioni dirette; inoltre, resta in piedi **l'obbligo di comunicazione alle Direzioni aziendali dell'astensione da lavoro**, con preavviso non inferiore a 48 ore, al fine di salvaguardare il processo produttivo, con possibilità di individuare opportune soluzioni, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'azienda, quando per la particolarità degli impianti, l'astensione possa creare danni maggiori.

Per un miglior utilizzo degli impianti e del tempo di lavoro, l'azienda e i sindacati hanno stabilito alcune variazioni rispetto a quanto sottoscritto in passato, ed in particolare, per la *"flessibilità della turnistica"*, cambia l' *"indennità variazione turni, riconosciuta anche individualmente se richiesta dall'azienda, con variazione del turno e in aggiunta anche per spostamenti ad altre Fabbriche (Acciaieria, FTM, FAS, OCTG, ATB, FAST)"*: **viene, infatti, incrementata da euro 30,00 lordi a euro 45,00 lordi**. Entrambe le tipologie di flessibilità potranno essere ammesse al massimo una volta al mese.

Orario di lavoro

In risposta ad un mercato altalenante che sottopone l'azienda a situazioni di *"afflusso discontinuo di ordini che possono richiedere momenti di maggiore o di minore prestazione"*, le Parti ripropongono il sistema aziendale della **'Banca delle ore'** e specificamente del 'Conto D', introdotto con l'accordo del 14 aprile 2014, attraverso il quale **è possibile chiedere ai dipendenti prestazioni di lavoro addizionali per squadra nel limite massimo biennale di 128 ore individuali**, con un massimo di orario settimanale di 48 ore, con la possibilità di esonerare determinate categorie di soggetti da tale regime, quali i lavoratori disabili, ex L. n. 68/99.

Le ore di lavoro in eccesso saranno compensate da uguali prestazioni di lavoro in riduzione all'interno del biennio di riferimento. Ogni lavoratore avrà un prospetto del "Conto D" nel quale sono contabilizzate le ore. Da un'analisi biennale del "Conto D" della Banca delle ore e

sulla base delle verifiche mensili degli andamenti del regime plurisettimanale che verranno effettuate in occasione degli incontri in fabbrica, si potranno stabilire eventuali adattamenti, anche rispetto al carico degli impianti nonché in termini di bilanciamento dei turni diurni e notturni. Qualora, in occasione di flessibilità positiva dovuta a 'picchi' della produzione, il lavoratore non abbia effettuato la propria prestazione, l'azienda potrà prevedere un recupero di tale attività lavorativa anche in altre aree dello stabilimento oppure, se il recupero non fosse possibile alla scadenza del periodo biennale, verranno effettuate compensazioni, ad esempio, con ore di ferie o Banca delle ore.

Indennità e sistema premiale

L'accordo conferma le diverse indennità contrattate in precedenza (v. accordi del 26 giugno 2012 e del 21 luglio 2015), come l'**indennità acciaieria** (riconosciuta in ragione del numero di turni in una settimana) e l'**indennità di formazione** al di fuori dell'orario di lavoro. Il sistema premiale invece è articolato su **6 tipologie**:

- **premio della qualità e produttività del processo produttivo (PQP)**: ha lo scopo di incentivare il personale nei comportamenti ed atteggiamenti (scrupolo nel rispetto delle procedure operative; attenzione ai segnali di degrado degli impianti; tempestività della percezione delle anomalie qualitative; prontezza delle azioni di correzione; efficienza negli interventi di ripristino; manutenzione degli attrezzaggi). I parametri che compongono il premio sono la qualità, ottenuta dal rapporto tra la messa a mille assegna a e la messa a mille consuntiva^[1]; e la produttività, ottenuta dal rapporto tra il tempo possibile assegnato e quello consuntivo;
- **premio di redditività aziendale (PRA)**: tale premio sarà calcolato in base ai proventi maturati, prima della loro sottoposizione alla tassazione, al netto anche del valore IRAP;
- **premio professionalità**: l'accordo conferma tale premio istituito con l'accordo del 26 giugno 2012 per incentivare la professionalità espressa dalle maestranze. L'erogazione si baserà su diversi parametri indicati all'interno di una complessa scheda inserita nell'accordo (rispetto delle regole di sicurezza, conoscenza dell'utilizzo delle attrezzature, rispetto delle pratiche operative, capacità di iniziativa etc.);
- **premio prevenzione per la sicurezza (PPS)**: l'erogazione si basa su 5 indicatori (segnalazioni di anomalie; ispezioni CT e tecnici; lavori aperti e scaduti; analisi dei rischi; formazione per la sic

rezza). L'obiettivo del premio è quello di misurare la qualità della gestione della prevenzione in ciascuna fabbrica o servizio operativo;

- **premio prevenzione ambientale (PPA)**: al fine di valorizzare e promuovere il miglioramento ambientale nelle aree operative dell'azienda per una corretta gestione delle risorse che siano rifiuti, acqua o sostanze chimiche, le parti hanno istituito tale premio la cui erogazione è parametrata a due indicatori: segnalazioni tempestive di anomalie osservate nel quotidiano; ispezioni e formazione per l'ambiente. Per la gestione della prevenzione saranno individuati dei responsabili diretti e delle squadre operative di supporto;

- **premio assiduità**, già istituito con l'accordo del 22 luglio 1998, con funzione di disincentivo all'assenteismo.

Welfare

Dando seguito a quanto previsto dal legislatore nella Legge di Stabilità 2017 (L. n. 232/2016), la Dalmine S.p.A. ha riconosciuto ai suoi dipendenti con imponibile fiscale annuo non superiore a euro 80.000, la possibilità di convertire tutto o parte del premio di risultato, del valore massimo di euro 3.000, in beni e servizi di **welfare aziendale**.

Il dipendente, più nello specifico, potrà scegliere di convertire il 25, 50, 75 o anche il 100% del suo premio e utilizzare l'importo messo a disposizione entro la fine del mese di novembre dell'anno di corresponsione. Qualora allo scadere del termine utile dovessero residuare importi sul Conto Welfare, il corrispettivo valore verrà versato al fondo pensione di categoria o altro prescelto.

Caratteristico, però, è che **eccezionalmente per l'anno 2017**, il dipendente non iscritto ad alcun fondo o addirittura per pura discrezionalità, potrà vedersi liquidato l'eventuale residuo unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione ovviamente degli specifici oneri fiscali e contributivi di legge. Anche il neo assunto, purché a tempo indeterminato, potrà aderire al Conto Welfare dal mese successivo a quello del termine del periodo di prova; per i dimissionari, invece, qualora essi godessero ancora di un residuo sul Conto Welfare al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il corrispettivo valore sarà versato al fondo pensione prescelto oppure liquidato, sempre per scelta personale dello stesso lavoratore, unitamente alle competenze del mese di cessazione del rapporto.

L'azienda, inoltre, al fine di agevolare la comprensione nonché l'utilizzo del servizio, si rende disponibile ad organizzare sessioni informative/formative a favore dei dipendenti ed una specifica dedicata ai delegati della RSU delle singole unità produttive, nonché a predisporre una piattaforma informatica alla quale il dipendente può accedere per verificare la propria posizione e l'utilizzo del proprio Conto Welfare.

Tra le voci del Conto Welfare predisposto dalla Dalmine S.p.A figurano: **rimborso spese a favore del coniuge**, dei **figli** e degli **altri familiari**; opere e **servizi** aventi finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto**, ex art. 51, co. 2 TUIR; contribuzione alla **previdenza complementare; assistenza sanitaria integrativa**; rimborso interessi passivi sui mutui.

Infine, l'ultima parte dell'accordo dedicata ad "Altri temi", già prevista tra l'altro nel precedente accordo del 26 giugno 2012, regola *benefits* di diversa natura riconosciuti dall'azienda ai propri dipendenti, quali:

- aumento della percentuale d'incremento dei valori tabellari della "Professionalità espressa" dal 60% al 90% e per gli impiegati e operai esclusi dal sistema PPS e per quelli esclusi dal sistema PPA;
- buoni acquisto (voucher) una tantum del valore nominale di 150€, riconosciuti a tutto il personale in forza al 1 giugno 2017, mese di avvio del Conto Welfare. Valore che va a sommarsi ai 100€ previsti dal CCNL Metalmeccanici relativamente ai piani di flexible benefits;
- una tantum di pari importo, i.e. 250€ lordi, per i lavoratori in forza ai mesi di aprile e settembre 2017, riproporzionati in ragione dei mesi di servizio e dell'orario di lavoro;
- una tantum lorda pari a 100€, riproporzionati in ragione dell'orario di lavoro, versata con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2018 a tutti i dipendenti in forza al 1.01.2018;
- infine, buoni acquisto di cui al co. 3 dell'art. 51 del TUIR, da spendere presso esercizi convenzionati per un valore nominale di 100€, messi a disposizione dal mese di gennaio 2018.

Marta Costantini

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @marta_costantin

Silvia Scocca

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @Silvia_Scocca

Giovanni Pigliarmi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @Gio_Pigliarmi

[1] La *messa a mille* è un termine usato per quantificare la resa di un'operazione di trasformazione o di lavorazione dell'acciaio.

Scarica il **PDF** 