

Verbale di accordo sindacale sul ricorso al Contratto di Solidarietà della ditta Lucchini Spa

Stabilimento di Piombino

Il giorno 30 Aprile 2014, in Piombino presso gli Uffici di Confindustria Livorno, sede distaccata di Piombino, si sono incontrati:

- o Confindustria Livorno, rappresentata da Ettore Bartolo;
- o la Lucchini S.p.a in AS, rappresentata da Riccardo Grilli, Direttore Risorse Umane e Relazioni Industriali, Paolo Grimaldi, Responsabile Gestione Risorse Umane dello Stabilimento di Piombino, e Susanna Taddei, Responsabile Area Legale Risorse Umane;
- o la RSU dello Stabilimento di Piombino, rappresentata dai Sigg. Paolo Cappelli, Mirko Lami, e Lorenzo Fusco;
- o le segreterie territoriali FIM -CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL rappresentate rispettivamente dai Sigg. Fausto Fagioli, Luciano Gabrielli e Vincenzo Renda.

Premesso che

- in data 18 aprile 2014 l'Azienda, le OO.SS e la RSU hanno effettuato un esame congiunto nel corso del quale a fronte di un esubero di personale pari a 1.197 unità, è stata verificata la possibilità di utilizzazione diversa del personale in esubero, così come previsto dall'art. 4, comma 5 della Legge 223/91;
- a tale proposito si rinvia al suddetto verbale datato 18 aprile 2014, parte integrante e sostanziale del presente accordo;

Per quanto sopra, le Parti concordano di stipulare il seguente contratto di solidarietà difensivo ai sensi dell'art. 1 L. 863/84 e successive modifiche ed integrazioni, dal 2 maggio 2014 sino al 1° maggio 2015, alle condizioni di seguito indicate:

- o Le premesse costituiscono patto e formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- o L'esubero complessivo è pari a nr. 1.197 addetti della forza lavoro attiva;
- o Il ricorso al CdS opererà per un periodo di 12 mesi (dal 2 maggio 2014 sino al 1° maggio 2015) e coinvolgerà un numero di 1.995 lavoratori, ivi compresi operai, impiegati e quadri, appartenenti alle diverse aree aziendali.
- o La riduzione media dell'orario settimanale sarà pari al 60%, pertanto le ore lavorative medie settimanali saranno pari a 16, così come risulta dalla seguente proporzione:

ore teoriche settimanali totali >>>	$1.995 \times 40 =$	79.800
ore Cds teoriche >>>	$1.995 \times 40 \times 0,60 =$	47.880
ore lavorative medie pro c. >>>	$(79.800 - 47.882) / 1.995 =$	16

- o L'applicazione del Contratto di Solidarietà interesserà tutte le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali, ciascuna con percentuale specifica rispetto all'utilizzo della riduzione orario per contratto di solidarietà.
- o Le Parti si danno atto che la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro sopra individuata è intesa come media mensile della riduzione dell'orario di lavoro contrattuale praticato in azienda, pertanto alcune categorie di lavoratori saranno

- interessate ad una riduzione dell'orario di lavoro, parametrata su base mensile, superiore al 60 % dell'orario contrattuale;
- o L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro sarà di tipo "verticale" e/o "orizzontale" e si esprimerà, convenzionalmente, in giornate intere o moduli della durata non inferiore a 2 ore giornaliere di sospensione dell'attività lavorativa, con distribuzione su base mensile secondo quanto di seguito indicato:

Reparto	% riduzione orario
Altoforno	
. Presidio tecnico	
▪ 1° Addetto CC	40%
▪ 1° Fonditore	45%
▪ 1° Operatore Sq. Servizi	45%
▪ Cabinista Afo	40%
▪ Operatore H2O	40%
▪ Operatore Gas	55%
▪ PI Meccanico	50%
▪ Fabbro/Tubista	40%
▪ Capo Turno Afo	40%
. Supporto a presidio tecnico Ese	50%
. Supporto a presidio tecnico Man	90%
. Altri	90%
Acciaieria	
. Presidio tecnico	
▪ Capo turno Cov	75%
▪ Soffiatore Cov	55%
▪ Gruista 160	80%
▪ Operatore Caldaie	35%
▪ Addetto Caldaie	35%
▪ Locomotorista Acc	60%
▪ Capo Squadra Servizi	40%
▪ Operatore Versamento Ghi	80%
▪ Tecn. Fabb. Acciaio	65%
▪ Gruista Colaggio	80%
▪ Cabinista COV	70%
▪ Cabinista CCO	70%
▪ Capo Sq. PI Mecc.	65%
▪ Eletttricista PI	75%
. Supporto a presidio tecnico	
▪ Tecnico Man	80%
▪ Tecnico Esercizio	85%
. Altri	90%
Cokeria	45%
Red Iron	90%

Area a Caldo

POE

L

G

PR

IR

CP

MP

SP

-	TPP + TOC	52%	}	Area Laminazione
-	TMP + TOC	40%		
-	FMP + FSB	40%		
-	TVE + TOC	40%		
-	LVP	60%		

-	Logistica		}	Aree Logistica e Servizi Tecnici
	Staff	70%		
	Msf	60%		
	Cnd	60%		
	Ima	60%		
	Pre	75%		
	Man	60%		
	Mag Tve	50%		
	Mag TPR/Semis	60%		
-	Servizi Tecnici di Stabllimento	70%		

-	Risorse Umane		}	Area Staff
	Staff	70%		
	Vigilanza	70%		
	Ordine, Pulizia e Servizi Generali	70%		
-	Sistemi Informativi	70%		
-	Controllo di Gestione	70%		
-	Amministrazione, Risk Man. e Credit Man.	70%		
-	Pianificazione	70%		
-	Servizio Prevenzione e Protezione	70%		
-	Area Tecnica	70%		
-	Spedizioni e Serv. Cliente	70%		
-	Servizio Igiene ed Ambiente	70%		
-	Progetti miglioramento continuo	70%		
-	Legale & Immobiliare	70%		
-	Magazzini Approvvigionamenti	70%		
-	Logistica Esterna	70%		
-	Acquisti	70%		
-	Commerciale Rotaie	70%		
-	Marketing & Assistenza Tecnica	70%		
-	Collaudi strutturali	70%		
-	Centro Manutenzione Centrale	70%		
-	Staff Direzione	70%		
-	Incarichi Sindacali	70%		
-	Qualità			
	Staff	70%		
	Qua Lam	45%		
	Laboratorio COV	90%		
	Classifica	75%		
	Qua Cnd	80%		
	Qua Laboratorio Centrale	45%		

Le riduzioni saranno articolate nell'ambito della turnistica di riferimento tenendo in considerazione le necessità tecniche ed organizzative dei diversi ambiti di appartenenza.

Il rispetto delle percentuali suindicate, con la ponderazione che tiene conto del numero di persone individuate nelle singole aree, consente di rimanere all'interno del limite medio del 60% di riduzione imposto dalla normativa.

- o Per quanto riguarda i reparti di Laminazione, che continueranno la loro attività grazie alla preventiva messa a stock dei semilavorati da trasformare, le percentuali di riduzione orario per Solidarietà sopra indicate saranno decisamente inferiori durante i 9 mesi "non estivi", mentre tenderà, prevedibilmente, a superare la percentuale indicata nel trimestre giugno-agosto, statisticamente interessato a decisi cali della domanda. Per quanto sopra le Parti si incontreranno entro il 15 giugno 2014 al fine di individuare le effettive percentuali di riduzione oraria per i suddetti mesi, garantendo comunque il rispetto del limite del 60% rapportato all'intero periodo di validità del presente contratto.
- o L'Azienda comunicherà ai dipendenti la riduzione dell'attività lavorativa attraverso apposito ordine di servizio che verrà esposto nelle bacheche aziendali ubicate nei singoli reparti di appartenenza. Sarà cura dei singoli lavoratori verificare pertanto la riduzione individualmente prevista in ciascun periodo;
- o Le giornate di solidarietà, ovvero i moduli di due ore giornaliere programmati potranno essere differiti qualora sia necessario sostituire personale assente o intervengano preordinate esigenze di salvaguardia del servizio, di funzionalità degli impianti, di garanzia dei presidi minimi ed in ogni caso per inderogabili contingenze operative. Di quanto sopra, all'interessato sarà dato un preavviso minimo di norma non inferiore alle 12 ore. La comunicazione avverrà preventivamente per le vie brevi e, solo in caso di mancata risposta, a mezzo telegramma o per il tramite del personale di Vigilanza che si recherà presso il domicilio del/la lavoratore/trice;
- o In relazione alle sopraindicate riduzioni di orario, tutti gli elementi retributivi sia diretti che indiretti e/o differiti saranno riproporzionati in base all'effettiva prestazione.
- o Il trattamento complessivo di integrazione salariale spettante per le ore non prestate, sulla base della normativa vigente, sarà anticipato dall'Azienda;
- o A fronte di eventuali sopravvenute esigenze produttive, previa verifica con la RSU, l'Azienda secondo i dettami dell'art. 5 co. 10 e 12 della legge 236/1993, potrà modificare in aumento l'orario di lavoro ridotto fin qui concordato, nei limiti del normale orario di lavoro contrattuale;
- o Con specifico riferimento all'istituto della reperibilità, le Parti concordano che quest'ultimo sarà mantenuto anche per il personale coinvolto in solidarietà. L'Azienda si impegna a comunicare tempestivamente agli organi preposti il verificarsi di interventi effettuati in regime di solidarietà per tutta la durata del contratto di solidarietà, specificandone di volta in volta i nominativi dei lavoratori coinvolti e la relativa durata. Resta inteso che le ore lavorate in regime di reperibilità non comporteranno la richiesta di integrazione salariale da parte dell'azienda. Resta, altresì, ferma la disciplina prevista dal CCNL di riferimento in materia di indennità e di maggiorazioni per le ore lavorate in regime di reperibilità.
- o Durante la vigenza del CdS, nelle aree interessate dal contratto stesso non possono essere effettuate prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve eventuali esigenze eccezionali ed inderogabili, quali il verificarsi di guasti impiantistici ed al solo fine di garantire la salvaguardia impianti o l'imprevedibile sostituzione di personale per il turno immediatamente successivo. In quest'ultimo caso, potranno essere richieste al



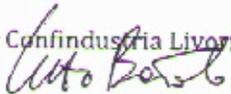
personale coinvolto in solidarietà prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale, dandone comunicazione alla RSU.

- o Nel periodo di vigenza del presente Contratto, l'Azienda individuerà processi formativi a beneficio del personale posto in riduzione di orario, utili a creare i presupposti per l'acquisizione di competenze specifiche da parte dei lavoratori, al fine di favorire processi di riqualificazione/riconversione professionale che consentano di cogliere le opportunità emergenti da quanto definito nell'Accordo di Programma siglato il 24 aprile. A tal fine le Parti valuteranno, congiuntamente, la possibilità di attivare progetti di formazione, avvalendosi delle diverse forme di finanziamento disponibili e di sottoscrivere nelle apposite sedi uno specifico accordo per l'inserimento dei lavoratori percettori di trattamento di sostegno al reddito nei progetti di formazione e riqualificazione (L. 102/90), nonché quelli che prevedono l'addestramento on the job.
- o L'elenco puntuale del personale dedicato alle diverse aree interessate alla solidarietà, con la specifica percentuale di riduzione orario, sarà oggetto di successiva elaborazione nell'ambito di specifici incontri sindacali che si terranno entro il 12 maggio pv.
- o Le Parti convengono di costituire un Osservatorio, composto da rappresentanti dell'Azienda, dalla RSU nonché dalle OOSS per monitorare con cadenza bimestrale l'applicazione del presente Contratto nonché i processi formativi con esso collegati; a tal proposito le Parti concordano sin d'ora che il primo incontro dovrà avvenire entro il 30 giugno 2014.

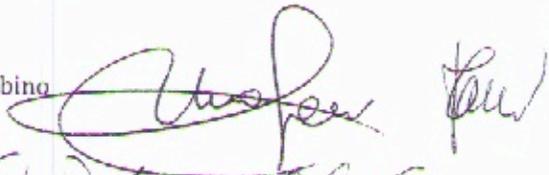
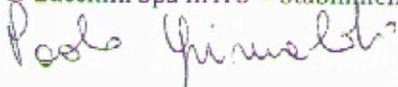
Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver pienamente, correttamente ed esaurivamente esaurito con esito positivo, in ogni sua parte ed a ogni suo effetto, la procedura di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

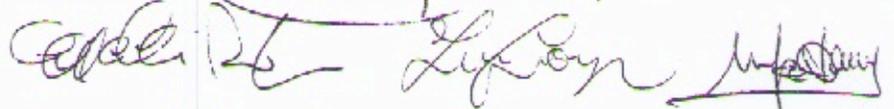
Per Confindustria Livorno



Per Lucchini Spa in A S - Stabilimento di Piombino



Per RSU Stabilimento di Piombino



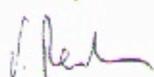
Per FIM- CISL



Per FIOM-CGIL



Per UILM -UIL



Stabilimento di Piombino

Il giorno 18 aprile 2014, presso la Direzione Risorse Umane di Lucchini Spa in AS – Stabilimento di Piombino -, si sono incontrati

- o la Lucchini S.p.a. in AS, rappresentata da Riccardo Grilli e Paolo Grimaldi della Direzione Risorse Umane;
- o i Coordinatori della RSU dello Stabilimento di Piombino, nella persona di Sergio Cardellini, Mirko Lami e Lorenzo Fusco;
- o le Organizzazioni Sindacali Fim-Fiom-Uilm rappresentate da Fausto Fagioli, Luciano Gabrielli e Vincenzo Renda.

Premesso che

- la Lucchini S.p.a. versa, ormai dal lontano 2009, in una grave situazione di crisi industriale determinata dalla recessione internazionale originata dalla crisi finanziaria globale;
- tale situazione congiunturale si è trasformata in una conclamata crisi strutturale, almeno per la siderurgia europea, come dimostra la chiusura di decine di impianti produttivi da parte delle grandi multinazionali del settore, in mancanza di una decisa ripresa delle opere pubbliche, del settore automotive e del settore edile;
- a fronte di tutto ciò, già nel corso del primo semestre 2012 si era manifestata la necessità di operare una ridefinizione delle strutture aziendali, sia produttive che di servizio, comportando un esubero complessivo di nr 758 addetti della forza lavoro, a fronte del quale le Parti avevano stipulato un contratto di solidarietà difensivo con decorrenza 12 marzo 2012 e scadenza 11 marzo 2013. La medesima situazione si è verificata nel corso dell'anno 2013, determinando un esubero pari a 1.050 unità per la gestione del quale era stato stipulato un ulteriore contratto di solidarietà difensivo con decorrenza 16 aprile 2013 e scadenza 15 aprile 2014;
- a tale contesto critico generale si è sovrapposta, per la Lucchini S.p.a. in particolare, la grave situazione di indebitamento finanziario che ha costretto la società, prima a depositare un accordo di ristrutturazione del debito secondo la procedura prevista dall'articolo 182 bis del R.D. 267/42 e succ. modifiche, poi a chiedere il ricorso all'Amministrazione Straordinaria ai sensi della Legge Marzano;
- in data 21 dicembre 2012 il Ministero dello Sviluppo Economico ha ammesso la Lucchini S.p.a. alla procedura di cui sopra, ai sensi dell'art. 2 co. 2 della legge 39/04, e con successiva sentenza del 07.01.2013 il Tribunale di Livorno ne ha dichiarato lo stato d'insolvenza;
- in data 6 novembre 2013 il Ministro dello Sviluppo Economico ha autorizzato con Decreto il Programma di cessione della società;
- nelle more della procedura che condurrà sino alla presentazione delle offerte vincolanti per l'acquisto degli assets aziendali (secondo le varie tipologie di offerte previste dal Bando di Gara), stante l'indisponibilità di ulteriori risorse necessarie all'approvvigionamento delle materie prime per la carica dell'Altoforno, l'Amministrazione Straordinaria si è trovata costretta a disporre la temporanea messa in stand-by dell'Altoforno e conseguentemente dell'Acciaieria a far data dal 23.04.14, con ciò predisponendo ed attuando tutte le misure tecnico-organizzative che potrebbero consentire un'agevole rimessa in esercizio degli impianti necessariamente interessati dalla fermata, laddove si manifestasse preciso interesse in tal senso da parte dei futuri acquirenti;
- a fronte di tutto ciò, è evidente ed immediatamente conseguente, la necessità di operare una ridefinizione delle strutture aziendali, sia produttive che di servizio, adeguandole alle mutate esigenze, pur mantenendo la prospettiva di cogliere prontamente le future opportunità di prosecuzione dell'attività produttiva di Altoforno ed Acciaieria da parte di eventuali nuovi soggetti industriali interessati all'acquisto in toto dello stabilimento di Piombino;
- tale nuova situazione comporta un esubero complessivo di nr. 1.197 addetti della forza iscritta a matricola su un totale di 1995 addetti complessivi, a fronte del quale la Procedura si trova costretta ad attivare una procedura di mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991;
- le OO.SS. e la RSU hanno espressamente chiesto di non attivare la procedura di licenziamento collettivo con lo strumento della mobilità e di ricorrere, in alternativa, alla stipula dei Contratti di Solidarietà di cui all'articolo 1 L. 863/84 e succ. modifiche ed integrazioni, così come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 1879 del 21.01.2010;
- a fronte della richiesta di cui sopra, anche a seguito di confronto tecnico svoltosi presso il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali in data 15 Aprile u.s., verificata la possibilità di utilizzo diverso del personale così come previsto dall'art. 4, comma 5 della L. 223/91,

le parti convengono

ai sensi dell'art. 4 co. 5 della L. 223/91, di ricorrere al Contratto di Solidarietà il cui accordo verrà stipulato in separata sede entro il giorno 9 Maggio 2014.

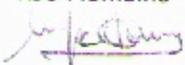
Le Parti si impegnano ad attivare a breve scadenza, in costanza di applicazione del redigendo Contratto di Solidarietà, una procedura di mobilità su base volontaria e condivisa rivolta ai lavoratori nei confronti dei quali potranno maturare i requisiti di legge per l'accesso al pensionamento/prepensionamento, entro i termini della copertura fornita dall'iscrizione alle liste di mobilità.

Letto, confermato e sottoscritto.

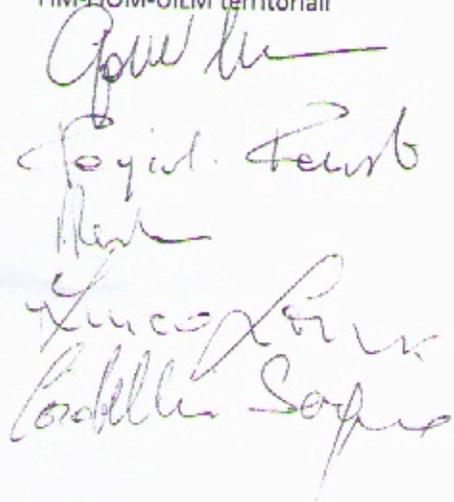
Lucchini Spa in AS



RSU Piombino



FIM-FIOM-UILM territoriali



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 Aprile 2014, presso la Direzione Risorse Umane di Lucchini Spa in AS, Stabilimento di Piombino, si sono incontrati:

- la Lucchini S.p.a., rappresentata da Riccardo Grilli e Paolo Grimaldi;
- la R.S.U. dello Stabilimento di Piombino, rappresentata dai coordinatori Sigg. Sergio Cardellini, Mirko Lami e Lorenzo Fusco, assistita dalla struttura territoriale FIM-FIOM-UILM rappresentata rispettivamente dai sigg. Fausto Fagioli, Luciano Gabrielli e Vincenzo Renda;

Premesso che l'Azienda ha rappresentato alle OOSS la necessità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di nr 11 risorse da inserire in reparti produttivi e non, le Parti convengono sull'opportunità di verificare, tra coloro che hanno già maturato all'interno dello Stabilimento di Piombino significative esperienze professionali, la disponibilità ad una nuova assunzione.

Considerata l'attuale situazione e le prospettive del mercato di riferimento, le Parti inoltre convengono sin d'ora che, qualora si renda necessario il ricorso ad ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa, con conseguente riduzione del normale orario di lavoro per i lavoratori coinvolti, laddove i suddetti lavoratori assunti a tempo indeterminato sulla base del presente accordo, dovessero risultare inseriti in aree, reparti o uffici interessati nel prossimo futuro dagli ammortizzatori sociali, i neoassunti, nei periodi di inattività previsti per la squadra/ufficio di cui fanno parte, contribuiranno alla rotazione nella riduzione d'orario per i medesimi periodi attraverso gli istituti contrattuali maturati (Ferie, Par) ed in caso di esaurimento di questi, l'Azienda riconoscerà loro permessi non retribuiti.

Le parti convengono infine espressamente che la concessione dei permessi non retribuiti di cui sopra non comporterà la maturazione di alcunché a titolo di retribuzione né avrà alcuna incidenza su altri istituti contrattuali (Ferie, Par, 13°, Premio di Produzione, Premio di Risultato, TFR a titolo esemplificato ma non esaustivo).

L'assunzione dei suddetti lavoratori è subordinata all'accettazione individuale del presente accordo.

Lucchini Spa in AS - Stabilimento di Piombino

RSU Stabilimento di Piombino

OO.SS. FIM - FIOM - UILM