



IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

In data 6 Febbraio 2006 in Roma

tra

la Società Wass S.p.A.

e

FIM-FIOM-UILM Nazionali unitamente alle OO.SS Territoriali ed alle RSU degli Stabilimenti di Livorno (anche i rappresentanza dello Stabilimento di La Spezia), Napoli, Genova.

Le Parti, come sopra individuate, a totale definizione delle richieste relative alla contrattazione aziendale, hanno concordato quanto segue.

Premessa

Missione e Posizionamento strategico di Wass

La Whitehead Alenia Sistemi Subacquei S.p.A. è entrata nella sfera di Finmeccanica a far data dal 1 gennaio 1995.

Da allora la Società ha ottenuto svariati risultati commerciali di indubbio valore che hanno sicuramente contribuito all'accrescimento della sua posizione di leader a livello mondiale nel campo della Difesa Subacquea.

- ◆ I contratti di produzione già acquisiti per “Black-Shark” hanno, infatti, rafforzato l'apprezzamento del mercato su questo innovativo sistema nel campo dei siluri pesanti, ponendolo come una delle soluzioni operative per svariate Marine di prestigio.
- ◆ Anche il “MU90/Impact”, nel campo dei siluri leggeri, mantiene la sua indubbia leadership a livello mondiale, pur avendo il mercato subito una sensibile flessione a causa di riduzioni di budget. In questo caso però il sistema A. 244/S nella sua ultima versione mod. 3 sta costituendo una valida alternativa.
- ◆ Segnali positivi vengono anche dal campo dei sistemi di contromisure anti-siluro, dove diversi contratti, alcuni anche di rilevante importanza economica, stanno dando un giusto impulso ad un segmento di mercato di indubbio valore, sia a livello commerciale che di prestigio tecnologico.
- ◆ La Società sta anche cercando di entrare nel campo dei sistemi di protezione Anti-Terrorismo e Sorveglianza; campo questo dove, in particolare dopo i recenti avvenimenti internazionali, si sta denotando una attenzione sempre maggiore in tutto il mondo. In questo caso la Società si può avvalere della stretta collaborazione di altre società del Gruppo.

A fronte, tuttavia, di una situazione di presenza sul mercato di tutto rispetto e che pone sicuramente Wass tra le prime Aziende del mondo nel campo della subacquea, la sfida maggiore dei prossimi anni si giocherà sia sugli aspetti commerciali, e quindi acquisizioni di nuove commesse di prestigio, sia, soprattutto, sul successo delle attività di qualifica e validazione che sono tuttora in corso sui prodotti di maggiore importanza strategica per la Società.

Come noto, nel campo dei sistemi pesanti, come in quelli leggeri, sono in atto intense ed impegnative attività di prove i cui esiti positivi sono indispensabili per il giusto rispetto degli impegni contrattuali già presi, per non incorrere in ulteriori costi di sviluppo, con conseguenti aggravii economici sulle commesse relative, nonché per continuare nella indispensabile opera di marketing degli stessi.

Il mercato è, infatti, molto attento alle prove che attualmente sono in corso, dal cui esito dipenderà il mantenimento ed il consolidamento della posizione di prestigio e di leadership che la Società si è guadagnata nel corso di anni di importanti successi a livello mondiale.

Per questi motivi l'Azienda è fortemente interessata al diffondersi costante della cultura della Qualità all'interno dei processi produttivi e su questo tema ritiene utile favorire il dialogo e il confronto con le RSU, anche al fine di far crescere il livello di consapevolezza e di coinvolgimento dei dipendenti nelle strategie aziendali.

STABILIMENTO DI LIVORNO

- ◆ Lo Stabilimento di Livorno ha la responsabilità di sviluppare le attività aziendali in ambito progettazione, sviluppo, fabbricazione, installazione ed assistenza per sistemi integrati di sorveglianza e difesa subacquea.
La struttura ospita 3 Linee di Business:
 - Linea Sistemi d'Arma per Sommergibili,
 - Linea Sistemi d'Arma per Navi e Aeromobili,
 - Linea Servizi Logistici,
 - le Unità Organizzative a supporto delle attività aziendali.
- ◆ Nell'ambito di un piano di ampliamento dello Stabilimento di Livorno, è stato presentato nel mese di Marzo 2004, all'Amministrazione Comunale, un "Piano Attuativo" indirizzato allo sviluppo di servizi sempre più avanzati per corrispondere alle nuove tecnologie applicate.
- ◆ E' intenzione dell'Azienda dotarsi di adeguati spazi attrezzati per l'addestramento e la formazione del proprio Personale, nonché per ospitare ed istruire i propri Clienti. E' inoltre in corso un lavoro di ricerca legato alla Storia Industriale di WASS che andrà a costituire un Archivio Storico e Museale, testimoniando, attraverso documenti e manufatti, le origini storiche e l'evoluzione della Società.
- ◆ E' stato presentato, inoltre, un Progetto Urbanistico per la realizzazione di un Asilo Nido Aziendale, con il preciso scopo di agevolare le esigenze del Personale WASS. L'Azienda, attualmente, è in attesa di ricevere da parte dell'Amministrazione Comunale l'approvazione del progetto e si impegna ad informare le RSU sull'evoluzione dello stesso. La realizzazione di questa iniziativa, una volta attuata, garantirebbe sicuramente anche un ritorno sul tessuto sociale locale.

STABILIMENTO DI NAPOLI

- ◆ Lo Stabilimento di Napoli ha la responsabilità di sviluppare le attività in ambito progettazione, integrazione, fabbricazione, installazione e collaudo per le attività provenienti dalle linee di business aziendali (in particolare Teste Acustiche e relativa elettronica, Elettronica di Guida, Apparati di Collaudo), o secondo quanto definito dal contratto per le attività di acquisizione diretta.
- ◆ L'Azienda conferma la volontà di valorizzarne l'attuale missione di alto contenuto tecnologico produttivo e di progettazione, anche ponendo particolare attenzione allo sviluppo di sistemi con finalità anche civili attraverso la partecipazione a programmi anche in collaborazione con Enti di Ricerca e Università.
- ◆ Inoltre, per quanto riguarda il terzo piano dello Stabilimento (ancora occupato da altra società), l'Azienda è impegnata a ricercare le condizioni per il rientro in possesso, a decorrere dalla seconda metà del 2006, di detti locali al fine di valutare la possibilità di insediarvi, attraverso il supporto di ditte esterne, alcune attività di logistica, quali corsi per manutentori ed operatori, su apparati sviluppati e prodotti in particolare dallo Stabilimento; qualora dovesse permanere l'indisponibilità di detti locali, l'Azienda, in alternativa, ricercherà altri spazi idonei per valutare l'insediamento delle attività sopra indicate.

SEDE DI GENOVA

- ◆ E' la sede legale di WASS S.p.A. ed ospita:
 - La Linea Sistemi Sonar, che ha la responsabilità del business dei Sistemi Sonar e dei Sistemi di combattimento per piattaforme navali. Appartengono all'area di competenza di questa Linea anche i Sonar di scoperta siluro, i Sonar di navigazione, i Sistemi di Difesa Portuale antiterrorismo ed i Poligoni Acustici di misura e analisi della rumorosità delle piattaforme navali,
 - Personale dell'Unità Organizzativa Amministrazione Piani e Controllo,

- Personale dell'Unità Organizzativa Progettazione.
- Personale dell'Unità Organizzativa Amministrazione Contratti

L'Azienda intende perseguire politiche occupazionali coerenti con la sua missione ed il relativo posizionamento strategico e conferma che l'attuale organico è confacente ed adeguato ai volumi produttivi in essere attualmente previsti; in tale ottica, in appositi incontri concordati tra le Parti, saranno fornite puntuali indicazioni sugli andamenti degli assetti occupazionali e sull'adeguatezza degli organici.

La Politica degli Investimenti

L'Azienda, in considerazione dell'alta tecnologia presente in tutti i suoi prodotti, persegue una politica di investimenti finalizzata all'innovazione, alla ricerca e allo sviluppo, per conseguire obiettivi di miglioramento continuo dei propri prodotti e livelli di Qualità sempre più elevati, al fine di consolidare e sviluppare ulteriormente la propria presenza sul mercato.

In tale quadro l'Azienda in questi ultimi anni ha orientato la proprie risorse lungo tre linee di investimenti:

- A. Investimenti strategici
- B. Investimenti per manutenzione e ammodernamento
- C. Investimenti per Information Technology

Gli investimenti strategici sono stati concentrati sul "Black Shark", che si ipotizza essere il prodotto con il maggior volume di vendite nei prossimi anni, grazie anche all'apprezzamento mostrato dal mercato per questo innovativo sistema nel campo dei siluri pesanti, e sulla linea di produzione delle "Contromisure", un segmento di mercato significativo per il prestigio tecnologico dell'Azienda, oltre che per gli interessi commerciali.

A tutt'oggi, per la realizzazione e lo sviluppo del "Black Shark", sono stati investiti circa 6,5 milioni di Euro in attivo fisso, con una previsione, per i prossimi anni, di ulteriori investimenti per circa 3,5 milioni di Euro.

Nel campo dei sistemi di Contromisure Anti-Siluro, l'Azienda ha in programma, dall'anno 2006, investimenti complessivi per circa 5 milioni di Euro.

Per gli investimenti relativi all'ammodernamento, alle manutenzioni e alla sostituzione di materiali obsolescenti, l'Azienda impegna, in ragione d'anno, risorse valutate in circa 2 milioni di Euro.

Nel campo dell'Information Technology, l'Azienda ha recentemente operato investimenti per circa 4 milioni di Euro in programmi di miglioramento che hanno avuto come progetti predominanti la nuova integrazione della Piattaforma SAP e l'implementazione del PDM per l'Engineering.

Nel campo della ricerca, infine, l'Azienda annualmente investe risorse per circa 3 milioni di Euro per commesse di Ricerca e Sviluppo autofinanziate.

CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO

Parte Normativa

1. Orario di ingresso

Entro il 1 Aprile 2006, presso tutti i siti dell'Azienda, sarà adottato in via sperimentale l'orario di ingresso unificato che è fissato, fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico-organizzative e di servizio, alle ore 7,45 di ciascun giorno lavorativo, con conseguente termine alle ore 16,30.

La fase di sperimentazione avrà la durata di 1 anno a decorrere dal mese successivo la sottoscrizione del presente accordo, a conclusione della quale, qualora non insorgano difficoltà di gestione, l'orario di ingresso, fissato alle 7,45, si intende stabilmente acquisito per tutti i siti dell'Azienda.

In presenza di difficoltà che si dovessero manifestare durante la fase di sperimentazione, su richiesta di una delle Parti, le stesse si ritroveranno, per analizzarne le cause e concordare ogni utile iniziativa idonea, ove possibile, a rimuoverle.

2. Flessibilità in ingresso

A tutti i dipendenti è consentita, fermo restando le esigenze tecnico-organizzative e di servizio, una flessibilità giornaliera in entrata fino ad un massimo di 90 minuti, recuperabili nell'arco della stessa giornata lavorativa ad intervalli di 1 minuto, dopo il termine del normale orario di lavoro.

3. Pausa mensa

La pausa mensa è fissata in 45 minuti.

La distribuzione dei pasti, là dove esiste il servizio mensa interno, sarà effettuata secondo gli orari e le modalità concordate a livello locale tra Direzione Aziendale e RSU.

Nelle more, rimangono valide le modalità e gli orari previsti dagli accordi stipulati con i singoli Stabilimenti in data 24/5/2000.

4. Flessibilità mensile-Permessi non retribuiti-Recuperi

Tutti i dipendenti possono usufruire di 12 ore al mese di permesso a recupero, nel limite massimo di due ore giornaliere e nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative e di servizio.

Fermo restando il limite massimo giornaliero, il monte ore mensile è ridotto in misura proporzionale per i dipendenti con rapporto di lavoro part time.

Il montante dei permessi a recupero sarà calcolato ad intervalli di 1 minuto.

Il recupero delle ore di permesso sarà effettuato nell'arco del mese, utilizzando in primo luogo tutti i minuti di prestazione non contabilizzati.

In caso di incapienza saranno utilizzate, fino alla colmatatura delle ore di permesso usufruite, le ore di lavoro straordinario prestate, con esclusione di quelle effettuate nei giorni di sabato, festivi e/o

notturne. Le minori prestazioni mensili non recuperate saranno automaticamente computate in ferie o PAR.

5. Banca Ore

L'Azienda si impegna a verificare, in apposito incontro con le RSU da effettuarsi entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, la possibilità di individuare migliori modalità applicative di questo Istituto che possano favorirne il maggior utilizzo possibile da parte dei dipendenti interessati.

6. Monte ore Ferie e Permessi Anni Retribuiti (PAR)

Ciascun dipendente potrà utilizzare il monte ore Ferie ed i Permessi Anni Retribuiti (PAR) nel limite di 30 minuti e successivi periodi di 15 minuti, ferma restando la procedura vigente riguardo alla modalità di autorizzazione.

7. Part time

L'Azienda dichiara di aver sempre agevolato l'utilizzo del part time da parte dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, anche superando la logica delle 4 ore giornaliere.

Le Parti, anche al fine di consentire un migliore bilanciamento tra tempi di lavoro, esigenze personali e familiari, convengono sulla opportunità di continuare a favorire il part time nelle sue diverse articolazioni, salvaguardando, in ogni caso, le esigenze tecnico-organizzative e di servizio.

Le Parti confermano, inoltre, che ai dipendenti in part time debbano essere offerte le stesse possibilità di formazione e di sviluppo professionale dei dipendenti in full time, rapportate alla qualità della loro prestazione.

Sistema di relazioni

1. Agibilità per le RSU

L'Azienda metterà a disposizione delle RSU, negli Stabilimenti di Livorno e Napoli, un locale idoneo dotato di telefono, Personal Computer con stampante e attivazione di collegamento ad Internet. L'utilizzo di detto locale sarà esclusivamente limitato all'espletamento dell'attività sindacale.

L'Azienda provvederà inoltre a rendere disponibile, all'interno del portale aziendale, una bacheca elettronica che le RSU gestiranno autonomamente, nel rispetto, con le modalità e nei limiti previsti dalle norme di legge e contrattuali in materia di "diritto di affissione".

Direzione Aziendale e RSU si incontreranno per definire un protocollo di regole operative.

2. Composizione delle RSU

In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, per quanto riguarda il numero dei componenti le RSU, l'Azienda manterrà la condizione di miglior favore esistente, fino alla scadenza dell'attuale mandato triennale delle RSU recentemente rinnovate.

In via del tutto eccezionale la deroga potrà essere rinnovata, su richiesta unitaria delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, per un successivo mandato.

3. Partecipazione e informazione

Le Parti convengono che sia di fondamentale importanza un Clima costruttivo e di collaborazione attraverso una costante informazione sui fatti determinanti i risultati aziendali, anche valutando contributi fattivi e consapevoli da parte delle RSU e di tutti i dipendenti.

A tal fine le Parti concordano che Direzione Aziendale e RSU si incontreranno, di norma con cadenza trimestrale, per verifiche sull'andamento dei principali fenomeni commerciali, produttivi, economici e gestionali che incidono sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal Premio di Risultato. Saranno altresì effettuati specifici incontri, di norma con cadenza semestrale, in merito all'andamento (consuntivo e preventivo) della Politica gli Investimenti.

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, in aggiunta alle informative previste dal CCNL, dopo l'approvazione del Bilancio, le Parti si incontreranno a livello nazionale per analizzare i risultati dell'esercizio dell'anno precedente ed i conseguenti effetti sulla valorizzazione del Premio di Risultato.

Formazione e Professionalità

1. Formazione

Le Parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento strategico per la valorizzazione delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività dell'Azienda.

L'Azienda si impegna, all'inizio di ogni anno, a presentare alle RSU un piano di formazione, informandole su:

- a) Obiettivi, contenuti e risorse del Piano di Formazione che intende avviare in relazione alle specifiche esigenze aziendali;
- b) criteri di accesso ai singoli corsi;
- c) popolazione aziendale coinvolta;
- d) monte ore dedicato;
- e) consuntivo della formazione effettuata l'anno precedente.

In questa sede, le Parti valuteranno anche l'opportunità e la possibilità di formulare progetti formativi condivisi, istituendo una commissione paritetica al fine di utilizzare risorse che si dovessero rendere disponibili per effetto di accordi sindacali ai vari livelli, o mediante l'accesso ai fondi previsti dal Sistema di Formazione Professionale gestiti da Istituzioni e/o Enti Pubblici locali, nazionali ed Europei anche attraverso il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali.

Al termine di ogni percorso formativo l'Azienda, rilascerà, ove previsto, a cura propria o dell'Istituto formativo preposto, una attestazione certificativa dell'attività svolta.

L'Azienda si rende disponibile altresì, al fine di rendere la formazione accessibile a tutti i dipendenti, a valutare anche le richieste di formazione, relativa a materie inerenti l'attività lavorativa, provenienti dagli stessi dipendenti e/o dalle R.S.U.

2. Professionalità

Le nuove sfide di mercato e l'evoluzione tecnologica ed organizzativa richiedono un miglioramento ed un adattamento continuo delle performances professionali, sia al fine di una valorizzazione di tutte le Risorse Umane, sia per l'indispensabile miglioramento complessivo dell'Azienda.

A tal fine le Parti concordano di istituire un gruppo di lavoro sulle professionalità, che dovrà avviare la propria attività entro il 1 Giugno 2006, e che sarà composto di n° 7 componenti (3 rappresentanti le RSU, 3 rappresentanti l'Azienda ed 1 eventuale esperto esterno gradito ad entrambi).

Tale gruppo di lavoro, partendo da un'analisi dell'attuale sistema di classificazione e inquadramento, avrà lo scopo di individuare eventuali specifici profili ed eventuali nuove forme di valutazione e di riconoscimento professionali.

Il gruppo di lavoro procederà a tal fine all'analisi dei ruoli, dei profili, delle forme di polivalenza e polifunzionalità, delle professionalità rispondenti alle evoluzioni e dinamiche tecnologiche, organizzative e produttive in atto e future, considerando anche i percorsi formativi/addestrativi necessari.

Tale commissione porterà l'esito del lavoro svolto nell'ambito di un incontro a livello nazionale da tenersi entro il mese di Giugno 2007.

3. Categoria 7[^] e 7[^] Quadri

Tenendo conto dello specifico ed importante ruolo svolto da queste categorie professionali, ed in rapporto alla loro rilevanza all'interno dell'Azienda, le Parti riconoscono la necessità di intervenire sul Premio "Gratifica Semestrale".

A tal fine, sarà istituita un'apposita commissione mista, composta di n° 6 componenti (3 rappresentanti le RSU, 3 rappresentanti l'Azienda) che, entro il 30 Settembre 2006, analizzerà l'attuale sistema e, se ritenuto opportuno, proporrà modifiche e/o nuovi meccanismi di valutazione. Entro 30 giorni da tale termine, la commissione presenterà a livello nazionale il risultato del lavoro svolto; in tale incontro le Parti definiranno le possibili forme di intervento.

In funzione dei risultati della commissione mista, per il personale con la qualifica di Quadro, l'Azienda si riserva la possibilità di valutare diverse modalità dell'attuale sistema di rilevazione della presenza, laddove tecnicamente praticabili e nel rispetto delle normative vigenti.

Mercato del lavoro

Premesso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento per il mantenimento e lo sviluppo delle competenze strategiche per il business della Società, l'Azienda conferma l'utilità del ricorso a prestazioni di lavoro temporaneo, come definito e regolamentato dalla vigente normativa, quale strumento di flessibilità operativa e gestionale che consente di far fronte all'esigenza di rispondere, con rapidità ed efficacia, alle mutevoli necessità del mercato.

A tal fine le Parti concordano che le tipologie di lavoro temporaneo, che rispondono alle necessità, nel rispetto degli indispensabili requisiti di competenza, sono:

- Contratto di Somministrazione (a tempo determinato).
- Contratto di Inserimento

Per quanto concerne la disciplina di detti istituti contrattuali, si conviene, ai fini dei limiti di utilizzo, che il numero complessivo dei lavoratori con contratto di Somministrazione e/o Inserimento non supererà il 12% del numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato presenti in Azienda, più una oscillazione del +/- 4% da compensare tra i siti.

L'Azienda, coerentemente con quanto già attuato in passato, ribadisce che, le risorse inserite con contratto di Somministrazione, qualora abbiano raggiunto un'anzianità di missione complessiva di 24 mesi, anche non continuativi, saranno considerati prioritariamente nel processo di selezione per le assunzioni, a parità di mansione, a tempo indeterminato, qualora le condizioni di mercato e le prospettive di programmi e di prodotti lo consentano in termini strutturali.

Le Parti concordano sulla riconferma, ai lavoratori con contratto di Somministrazione, della proporzionale corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati aziendali ("Premio di Risultato") che vengono attribuite ai dipendenti WASS a tempo indeterminato.

Le modalità ed i criteri di tali erogazioni sono definite nell'accordo sul Premio di Risultato del presente Contratto.

L'Azienda riconosce il diritto dei lavoratori con contratto di Somministrazione a partecipare alle assemblee sindacali indette per il personale dipendente WASS.

L'Azienda si impegna a concordare con le Imprese Fornitrici la possibilità di rendere disponibili idonei locali, per consentire, ai prestatori di lavoro temporaneo utilizzati presso i vari siti aziendali, di tenere specifiche assemblee ad essi destinate.

I contratti di Inserimento avranno una durata di 18 mesi, con una categoria di ingresso al 3° livello per gli Operai ed al 4° livello se Impiegati e, al momento della trasformazione a tempo indeterminato, il livello immediatamente superiore, garantendo formazione e addestramento per almeno 120 ore.

Le Parti convengono che, qualora i lavoratori già in regime di contratto di Somministrazione vengano successivamente assunti con contratto di Inserimento, la durata derivante dalla somma dei due periodi, non potrà superare i 24 mesi.

Per i destinatari dei contratti di Inserimento si conviene, oltre a quanto stabilito dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, che gli stessi, ai fini del Premio di Risultato, saranno considerati alla stessa stregua dei lavoratori a tempo indeterminato.

L'Azienda, fatto salvo quanto già previsto in materia di informazione dalle vigenti norme di legge e contrattuali, fornirà alle RSU informazioni, con cadenza semestrale, sull'utilizzo di lavoratori con contratto di Somministrazione e di Inserimento presenti in Azienda.

Per quanto riguarda la tipologia dei contratti di Apprendistato, le Parti si incontreranno, non appena note le regolamentazioni che permetteranno l'utilizzo di tale istituto, per definirne le modalità applicative, fermo restando la durata massima di 24 mesi.

NOTA A VERBALE

In riferimento al punto "Apprendistato", di cui al presente capitolo e alla luce della nuova regolamentazione nazionale al riguardo, le Parti si incontreranno al fine di ricordare quanto in esso previsto con la normativa nazionale stessa, sia per quanto riguarda le modalità applicative e le durate massime per le varie tipologie professionali.

1. Prestazioni di Ditte esterne

L'Azienda fornirà a RSU e Strutture Territoriali informazioni, con cadenza annuale o su richiesta di una della Parti, sulla presenza in Azienda di Ditte esterne, sulla natura delle attività ad esse commissionate, quantità, qualità, allocazione geografica e sull'impegno delle stesse al rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono e della regolarità contributiva e del rispetto della normativa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

2. Salvaguardia del know how interno

Nell'ottica di far svolgere al proprio interno il maggior numero di attività lavorative possibili, l'Azienda si impegna a valorizzare al meglio le proprie risorse umane, anche al fine di salvaguardare il patrimonio di know how interno, con particolare riferimento ai livelli di progettazione, assistenza tecnica e integrazione/collaudato finale.

Per specifiche esigenze, di tipo tecnico specialistico, ad elevata competenza, non reperibili all'interno, l'Azienda utilizzerà idonee forme di rapporto consulenziale.

Sicurezza e ambiente di lavoro

1. Valutazioni delle Parti

Le Parti, nella consapevolezza della centralità del tema della sicurezza del lavoro e della tutela ambientale, confermano l'obiettivo comune di una piena attuazione di quanto previsto dalle norme di legge e della contrattazione collettiva vigenti in materia, valorizzando l'esperienza derivante dall'applicazione di quanto previsto dal Dlgs. 626/94.

Le Parti concordano in particolare sull'opportunità di un impegno congiunto allo scopo di sensibilizzare e formare i lavoratori sulla necessità di un puntuale rispetto delle norme di sicurezza del lavoro, al fine di prevenire e ridurre il rischio infortuni, anche di lieve entità.

2. Risorse

L'Azienda fornirà annualmente ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sul Lavoro le informazioni in merito alle iniziative programmate a budget, volte alla prevenzione, al miglioramento ambientale e alla formazione del personale.

3. Agibilità dei Rappresentanti per la Sicurezza (R.L.S.)

Al fine di favorire l'esercizio di un ruolo partecipativo dei Rappresentanti per la Sicurezza (R.L.S.), l'Azienda conferma il proprio impegno a:

- a) Garantire nei loro confronti la massima trasparenza di informazione su tutto quanto attiene le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- b) Garantire nei loro confronti gli opportuni interventi di aggiornamenti formativi, con particolare attenzione a quelli conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie/lavorazioni;
- c) Agevolare il loro accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali, con riferimento alle esigenze strettamente connesse allo svolgimento del proprio ruolo, così come definito dalla vigente normativa e con particolare attenzione al Documento sulla Valutazione dei rischi.

L'Azienda conferma altresì il proprio impegno per una consultazione efficace e tempestiva dei R.L.S., nei casi disciplinati dalla vigente normativa.

Normativa interna

1. Quota di servizio contrattuale

L'Azienda si dichiara disponibile, alla definitiva conclusione della trattativa, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, ad inserire, nelle buste paga dei dipendenti non iscritti alle stesse, un modulo di adesione volontaria al "contributo una tantum", pari a 30 euro, a titolo di "Quota Servizio Contrattuale", da trattenersi sulla retribuzione mensile relativa al periodo di paga da concordare.

L'Azienda provvederà ad effettuare le trattenute sulla base delle deleghe sottoscritte ed a versare i conseguenti importi sui conto correnti indicati dalle Organizzazioni Sindacali.

Parte economica

1. Trasferte

Fermo restando quanto recentemente definito con le RSU in materia di trattamenti di trasferta per il personale non dirigente, l'Azienda si rende comunque disponibile ad analizzare i trattamenti che, a causa di sopravvenute situazioni internazionali, possano apparire non più adeguati. A tal fine verrà costituita, in sede aziendale, una Commissione Tecnica paritetica - composta da un numero massimo di 3 rappresentanti per parte - che inizierà la propria attività a decorrere dal prossimo mese di Marzo 2006, e che terminerà entro il 31 Dicembre 2006.

I risultati della verifica saranno oggetto di esame congiunto con le RSU.

2. Mensilità aggiuntiva

Preso atto che ai dipendenti che raggiungono il 25°, il 30°, il 35° e il 40° anno di anzianità di servizio viene corrisposta una mensilità aggiuntiva, le Parti convengono di corrispondere una mensilità aggiuntiva anche ai dipendenti che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, raggiungono il 20° anno di anzianità aziendale.

3. Anticipo TFR

L'Azienda si dichiara disponibile a concedere, decorsi 5 anni dalla prima erogazione, il secondo anticipo del TFR ai dipendenti che ne faranno domanda, in casi di comprovata e particolare necessità, nei limiti e nel rispetto della normativa di legge e contrattuale vigente, dando comunque priorità ai casi di prima richiesta.

A tal fine non verrà computato l'anticipo del TFR già finalizzato all'acquisto di azioni Finmeccanica.

4. Sostegno allo studio

Le Parti convengono sull'opportunità di prevedere l'erogazione di "Buoni Libro" a favore dei lavoratori-studenti e dei dipendenti con figli a carico, frequentanti scuole Superiori ed Università, in regola con il piano di studi.

La determinazione dell'ammontare dei buoni libro - in misura complessivamente superiore a quanto attualmente riconosciuto - e i criteri per l'individuazione dei destinatari saranno oggetto di approfondimento in sede aziendale, anche al fine della necessaria armonizzazione, con gli "istituti" attualmente utilizzati in materia di sostegno allo studio.

5. Assistenza Sanitaria

L'Azienda, qualora l'attuale forma di assistenza sanitaria in essere cessasse i propri effetti, si rende disponibile ad incontrarsi al fine di esaminare, sia dal punto di vista economico che normativo, opportunità esistenti e relativi meccanismi idonei ad assicurare prestazioni integrative del Servizio Sanitario Nazionale.

6. Nuovo Premio di Risultato

Premessa

Il miglioramento continuo della competitività aziendale rappresenta per WASS un obiettivo prioritario e fondamentale.

In tale prospettiva, le Parti riconoscono che l'istituzione di un Premio di Risultato (PDR) correlato ai risultati conseguiti dall'Azienda, favorisce il raggiungimento dell'obiettivo predetto ed è coerente con le finalità di cui al Protocollo sulla Politica dei Redditi del 23 Luglio 1993 e conforme alla disciplina prevista dall'articolo 9 – Disciplina Generale – Sezione Terza del vigente CCNL.

In questo ambito le Parti convengono che, a superamento degli attuali meccanismi, sia indispensabile definire parametri e indicatori più idonei ad un sempre maggior coinvolgimento delle Risorse Umane sugli obiettivi aziendali, nell'ottica del perseguimento di un continuo miglior posizionamento dell'Azienda sul mercato.

Alla luce di quanto sopra, la Parti concordano di introdurre un nuovo Premio annuale di Risultato, determinato in base al conseguimento dei risultati aziendali, con le seguenti caratteristiche:

Ø sarà variabile, non determinabile a priori, ma solo a seguito di consuntivazione dei risultati;

Ø sarà calcolato con riferimento al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai seguenti parametri:

q Indicatore di Redditività Economica (ROS).

q Indicatore di Produttività (Avanzamento a Ricavo).

q Indicatore Gestionale (Fatturato).

La definizione dei parametri, gli obiettivi e la procedura di calcolo sono riportati in “Allegato A1”, “Allegato A2” e “Allegato A3”.

6.1 Struttura e valore lordo annuo

Il nuovo Premio di Risultato è costituito da un importo, variabile per Categoria di appartenenza, legata ai seguenti parametri:

Parametri	Incidenza %
ROS	40%
Fatturato	25%
Avanzamento a Ricavo	35%

I risultati che la Società deve conseguire ed i relativi valori economici che saranno riconosciuti a tutti i dipendenti WASS negli anni di vigenza del presente accordo, sono indicati in “Allegato A4”, “Allegato A5” e “Allegato A6”.

L’articolazione del Premio di Risultato, così come individuato dalle Parti, risponde alla necessità di incentivare tutta l’organizzazione a conseguire livelli di eccellenza nella performance sempre maggiori, ridistribuendo i benefici a tutti i “collaboratori” di Wass, in uno spirito di “profit sharing”.

6.2. Avanti diritto ed erogazione del Premio di Risultato

Il Premio sarà erogato in un’unica soluzione entro il mese di Luglio dell’anno successivo a quello di cui si riferiscono i risultati delle performances aziendali, dopo l’approvazione del bilancio, a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ed a quelli assunti con contratto di inserimento.

Ai dipendenti in part-time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro.

La misura del premio sarà commisurata a tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati nel periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Resta convenuto che, l’importo del Premio sarà commisurato all’effettivo servizio. A tal fine non saranno conteggiate le assenze per maternità obbligatoria e infortunio sul lavoro.

L’importo del Premio si intende comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti.

L’importo del Premio è escluso dal Trattamento di Fine Rapporto e non concorre a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

Per i lavoratori Somministrati l’Azienda farà riferimento agli stessi criteri e meccanismi utilizzati per il personale dipendente: a tal fine l’Azienda concorderà con le imprese di fornitura/somministrazione le modalità operative di applicazione.

6.3. Verifiche periodiche

Al fine di consentire un costante monitoraggio delle performances complessive, l’Azienda si renderà disponibile per incontri periodici (di norma trimestrali) per verifiche sull’andamento dei principali fenomeni commerciali, produttivi, economici e gestionali che incidono sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal Premio di Risultato.

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, dopo l’approvazione del bilancio, le Parti si incontreranno per analizzare i risultati dell’esercizio dell’anno precedente ed i conseguenti effetti sulla valorizzazione del Premio di Risultato, anche in relazione agli obiettivi di budget prefissati per l’anno in corso.

Decorso il primo biennio di applicazione del presente accordo, nell’ambito dell’incontro di verifica previsto al capoverso precedente, da effettuarsi entro il primo quadrimestre dell’anno 2008, relativo ai risultati dell’anno 2007, le Parti valuteranno l’andamento dei primi due anni e la loro coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi prefigurati dalle stesse.

6.4. Norme generali

Il Premio di Risultato, come definito nel presente accordo, opererà a partire dal 2006 e avrà valore per gli anni 2006, 2007 e 2008.

NORME FINALI

1. Entrata in vigore e validità

Il presente accordo, salvo decorrenze diverse previste dai singoli istituti, ha validità fino al 31/12/2008 ed esaurisce qualsiasi rivendicazione collettiva avente riflessi economici, con riferimento alla Contrattazione di secondo Livello e dal CCNL.

Esso sarà rinnovabile nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo del C.C.N.L.

In assenza di formale disdetta, da inoltrarsi a mezzo raccomandata, il Premio di Risultato si intenderà tacitamente rinnovato avendo a riferimento, per gli aspetti economici, gli importi stabiliti per il 2008.

Con il presente accordo le Parti si danno atto del superamento di quanto allo stesso titolo precedentemente pattuito.

Eventuali problematiche di interpretazione del presente accordo che dovessero insorgere in sede applicativa dello stesso saranno oggetto di esame tra le Parti.

1. Indicatore di Redditività

Ø **R.O.S. (Return On Sales)**, quale indicatore sintesi della redditività Aziendale è dato da:

- Produzione per vendita (+)
- Produzione “passante” (+)
- Produzione non ricorrente (+)
- Produzione al costo (+)
- **VALORE DELLA PRODUZIONE**
- Consumo materie prime e servizi esterni (-)
- Costo del Lavoro (-)
- Stanziamento F.do rischi e oneri ed altri stanziamenti rettificativi (-)
- Svalutazioni (-)
- Saldo proventi (+) Oneri (-) Operativi
- **RISULTATO OPERATIVO ANTE AMMORTAMENTI (EBITDA)**
- **EBITDA % (EBITDA SU VALORE DELLA PRODUZIONE)**
- Ammortamenti (-)
- **RISULTATO OPERATIVO ANTE AMM. AVVIAMENTO (EBITA)**
- **EBITA % (EBITA SU VALORE DELLA PRODUZIONE)**
- Ammortamenti avviamenti (-)
- **RISULTATO OPERATIVO (EBIT)**
- **R.O.S % (EBIT SU VALORE DELLA PRODUZIONE)**

Il risultato di redditività Economica sarà calcolato in relazione al “Return on Sales” (ROS, Risultato Operativo sul Valore della Produzione), consuntivato per ogni anno di riferimento; l’importo sarà erogato ai lavoratori Quadri, Impiegati ed Operai secondo le percentuali collegate agli indici del valore di redditività aziendali, di Budget e Piano, contenuti nelle tabelle seguenti (“Allegato A4”, “Allegato A5” e “Allegato A6”).

2 Indicatore di Produttività

Ø Avanzamento a Ricavo.

- Produzione per vendita (+)
- Produzione “passante” (+)
- Produzione non ricorrente (+)
- Produzione al costo (+)
- **VALORE DELLA PRODUZIONE**

Il risultato di Produttività sarà calcolato in relazione all’ “Avanzamento a Ricavo”, consuntivato per ogni anno di riferimento; l’importo sarà erogato ai lavoratori Quadri, Impiegati ed Operai secondo le percentuali collegate agli indici del valore di redditività aziendali, di Budget e Piano, contenuti nelle tabelle seguenti (“Allegato A” 4, “Allegato A” 5 e “Allegato A” 6)

3 Indicatore Gestionale

Ø Fatturato.

- Il Valore della Produzione che viene consegnato, accettato ed acquisito a titolo definitivo dal Cliente.

Il risultato Gestionale, inteso come il Fatturato ogni anno, indicato nel budget approvato dall’Azionista, sarà calcolato in relazione al consuntivato per ogni anno di riferimento; l’importo sarà erogato ai lavoratori Quadri, Impiegati ed Operai secondo le percentuali collegate ai valori contenuti nella tabella seguenti (“Allegato A4”, “Allegato A5” e “Allegato A6”).

4 Tabella Anno 2006

5. Tabella Anno 2007

“ALLEGATO A 6”

6 Tabella Anno 2008