
L'Accordo della svolta

L' integrativo del Gruppo Fincantieri firmato il primo aprile 2009 è sotto molti punti di vista un accordo innovativo, in quanto per la prima volta in un grande Gruppo (circa 9.300 dipendenti), viene definito un premio di risultato distinto a secondo delle mansioni svolte nell'Azienda.

Infatti, nel testo sono stati concordati riconoscimenti economici legati ad un miglioramento dell'efficienza complessiva degli stabilimenti, ma distinti nelle quantità: viene riconosciuto un PdR annuo di 1.500 euro per tutti i lavoratori diretti, cioè quegli addetti che sono interessati direttamente alla produzione, attribuendo quindi la gravosità del lavoro svolto; mentre per tutti i lavoratori indiretti ne viene riconosciuto solamente il 70%.

Inoltre, per particolari e gravose attività produttive (saldatori, carpentieri e montatori scafo) è stato definito un ulteriore montante economico annuo, pari a 15 euro moltiplicato il numero dei dipendenti del Gruppo, che verrà suddiviso per gli aventi diritto dopo un confronto con le Rsu.

Questa distinzione tra Diretti/Indiretti non è l'unica novità dell'accordo.

Infatti, per la prima volta viene istituito un premio di risultato più alto del PdR di cui sopra per i Capi officina, Vice Capi officina e Supervisor di produzione (5° S, 6° e 7° livelli) e diversificato non solo nella quantità ma anche nelle modalità di misurazione del premio stesso.

Perciò a queste professionalità verrà riconosciuto un incentivo economico misurato su tre parametri individuali che terranno conto del recupero di efficienza, puntualità nei programmi assegnati e qualità dei prodotti lavorati.

È ovvio che, la forte novità di questo accordo sta nell'aver definito con la controparte un sistema che riconosca anche alle alte professionalità un importo economico importante: 3.000 euro annui per i Capi officina; 2.500 euro per i vice Capo officina; 2.000 euro per i Supervisor di produzione.

Si tratta di professionalità che, fino ad oggi, non trovavano risposte da parte del Sindacato perché venivano "gestite" dall'Azienda attraverso la politica meritocratica applicata in modo unilaterale.

Inoltre è stata definita una indennità oraria di 15 euro alle Seste, Settime e SettimeQ categorie, per le attività svolte nelle giornate del sabato che come è noto non percepirebbero retribuzione straordinaria in quanto definite dal C.c.n.l. metalmeccanico, sotto la voce di "Impiegati direttivi".

Come Uilm riteniamo che questo accordo abbia prodotto un forte cambiamento nella gestione delle risorse e in quella stessa della contrattazione: non più un modello monolitico e fine a se stesso ma un modello aperto a quei cambiamenti che l'industria italiana ha avuto negli ultimi anni.

E' ovvio pensare che in un sistema di relazioni industriali che guarda ai cambiamenti in itinere nel nostro sistema industriale, per competere in un mercato sempre più ristretto e quindi di nicchia, sia per far fronte in modo repentino agli effetti che questa crisi sta producendo è fondamentale avere il consenso unanime delle aziende e delle parti sociali. Il percorso di questa strada nuova ed evoluta non è stato più intrapreso dalla Fiom contraria a proseguire nel nuovo cammino, al passo con i tempi d'oggi.

D'altronde non è mistero per nessuno che il cambiamento fa più paura a chi non ha idee e rimane ancorato ad un passato vecchio e ideologico.

La Uilm invece vuole essere un Sindacato al passo con i tempi, che crede al nuovo come opportunità di crescita, nella salvaguardia delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresenta, contro ogni dogma ideologico.

Come Uilm nazionale non possiamo esimerci dall'esprimere un forte senso di gratitudine e di riconoscenza a tutte le nostre RSU, che nel corso della trattativa in questione hanno saputo dimostrare grande competenza, forte determinazione ed una elevata capacità politica utili a chiudere un importante accordo anche in grado di mettere fine ad una egemonia culturale e politica della Fiom applicata per decenni all'interno del Gruppo Fincantieri.

1	SISTEMA PRODUTTIVO	6
	1.1 PREMESSA	
	1.2 MISURE ORGANIZZATIVE E DI MIGLIORAMENTO	
	1.3 RISORSE, APPALTI E DECENTRAMENTO	
2	PREMIO DI RISULTATO	7
	2.1 SISTEMA DI DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI EFFICIENZA E DI PROGRAMMA AI FINI DEL PREMIO DI RISULTATO	
	2.2 PREMIO DI EFFICIENZA GESTIONALE PER IL PERSONALE DI LINEA	
	2.3 COMMISSIONE DI EFFICIENZA E PROGRAMMA	
	2.4 PREMIO DI RISULTATO DI CUI ALL'ACCORDO 15.6.2004 E PRECEDENTI	
3	DICHIARAZIONE A VERBALE	11
4	SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTALE	11
5	SPECIFICITÀ EX ACCORDO 28.10.2000	12
6	COMPENSO PER LAVORO PRESTATO NELLA GIORNATA DI SABATO DA PERSONALE DI 6ª E 7ª CAT., DI CUI NON SONO APPLICABILI I LIMITI DI ORARIO AI SENSI DI LEGGE	12
7	DICHIARAZIONE COMUNE	12
8	DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO – VERIFICHE INTERMEDIE	13
9	PROFESSIONALITÀ	13
10	VERBALE A MARGINE DELL'ACCORDO	13
	Allegato 1) INVESTIMENTI	14
	Allegato 2) NOTA TECNICA	16
	Allegato 3) ARTICOLAZIONE DEI PUNTI AI FINI DEL PREMIO DI EFFICIENZA	17
	Allegato 4) SCHEDA DI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DI LINEA	18
	Allegato 5) REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO - EX ART. 49 – D.LGS. 81/08	19
	VERBALE 16/07/09	25

VERBALE DI ACCORDO

In data 01/04/09 si sono incontrati in Roma:

- la Fincantieri Cantieri Navali Italiani S.p.A.
- FIM – ~~FIOM~~ – UILM Nazionali, le strutture territoriali e le RSU

per esaminare le richieste presentate con distinti documenti di Piattaforma, rispettivamente, da UILM in data 27.6.2008, da FIM in data 9.7.2008 e da FIOM in data 9.7.2008.

Le Parti:

- dopo un approfondito confronto conseguente all'illustrazione da parte dell'Azienda del quadro di riferimento venutosi a determinare a seguito della pesante crisi economica e finanziaria internazionale,
- constatati i riflessi sulla situazione competitiva e le difficili condizioni operative, di cui ampia evidenza è stata fornita dall'Azienda alle OSL sia nel corso degli incontri intervenuti che con la documentazione consegnata a valle degli stessi, in data 26.9.2008 e 18.11.2008, da considerare parte integrante del presente Accordo;

hanno convenuto, nell'attuale fase della contrattazione integrativa, di porre l'attenzione sugli aspetti riguardanti il recupero di efficienza da assicurare al sistema, nel comune convincimento che tale recupero costituisca obiettivo prioritario ed irrinunciabile, in grado di rafforzare il profilo competitivo dell'Azienda, consentendole di smuovere, con condizioni di offerta appetibili, un mercato fortemente depresso.

In tale spirito, le Parti hanno convenuto quanto riportato nelle pagine che seguono.

PREMESSA

L'Azienda considera obiettivo prioritario assicurare l'unità ed integrità del gruppo - di cui rimangono confermate l'attuale configurazione e la articolazione per siti produttivi e società collegate (Cetena, Isotta Fraschini Motori, Orizzonte S.N.) - ed opererà affinché l'attuale situazione di mercato possa essere fronteggiata col ricorso a provvedimenti congiunturali che verranno gestiti come indicato nello specifico capitolo, con l'obiettivo di minimizzarne gli impatti.

In tale ottica, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, nello stipulare il presente accordo, riconoscono indispensabile – parallelamente agli interventi per la salvaguardia ed il consolidamento del sistema produttivo più avanti descritti - promuovere un'iniziativa congiunta nei confronti degli enti istituzionali competenti al fine di individuare e concretizzare provvedimenti, in grado di supportare le azioni intraprese per fronteggiare la situazione di crisi che sta attraversando il comparto cantieristico.

1 SISTEMA PRODUTTIVO

1.1 PREMESSA

Le sfide poste all'Azienda dal quadro di riferimento non possono essere considerate solo la conseguenza di un momento congiunturale sfavorevole ma, al contrario, riflettono un cambiamento in senso strutturale della situazione competitiva e delle stesse regole del gioco del comparto della cantieristica navale, in particolare nei versanti di nicchia.

In considerazione di ciò, diventa indispensabile, oltre alla messa a punto delle linee di strategia al fine di cogliere tutte le opportunità offerte dal mercato, operare con la massima determinazione e convinzione a salvaguardia e consolidamento della posizione acquisita, intensificando le iniziative di accrescimento delle performance aziendali.

1.2 MISURE ORGANIZZATIVE E DI MIGLIORAMENTO

In relazione a quanto sopra, l'Azienda ha messo a punto un programma di miglioramenti che, allo scopo di rendere il sistema industriale più flessibile alle dinamiche di mercato e più competitivo sul piano dei costi, prevede misure di revisione organizzativa dei processi chiave - ingegneria, acquisti e fabbricazione - nella logica di una reale integrazione e sinergia tra le Direzioni Navi e di un più elevato e omogeneo livello di prestazione in tutti gli Stabilimenti.

Sulla base di tale programma:

- nell'area dell'ingegneria sono state riviste la struttura e l'organizzazione e, per le risorse interessate, avviata una campagna di addestramento e formazione orientata alle nuove logiche operative. In tale ambito, all'interno delle funzioni tecniche di stabilimento, dove sono in corso iniziative di standardizzazione e omogeneizzazione dei processi ed è stato riconfigurato il portafoglio ordini, si sono individuate figure chiave - i responsabili di commessa con competenze gestionali e i responsabili di area specialistica - volte al presidio delle competenze tecnico-specialistiche. A regime, questo intervento dovrà consentire alle Unità produttive, in caso di nave ripetuta, di gestirne l'ingegneria relativa in autonomia. Inoltre, l'attività verrà sempre più concentrata sull'ingegneria di concetto, rilanciando anche la figura del "professional";
- nell'area dello sviluppo procurement si sta operando nell'ottica della riduzione dei costi esterni, sia attraverso la ricerca diffusa di opportunità di consolidamento dei volumi di acquisto, relativamente agli items comuni tra le Divisioni e gli Stabilimenti, sia attraverso una gestione centralizzata che un ampliamento della base fornitori. Inoltre, significative opportunità di miglioramento sono state identificate nell'adozione di un sistema di gestione integrata a livello centrale della "supply chain", che consente una pianificazione efficace, un'ottimizzazione dei costi logistici e il perseguimento di accordi quadro per materiali, componenti, prestazioni di comune interesse aziendale. Sono, inoltre, in pieno sviluppo importanti iniziative per acquisire conoscenze dirette in termini di struttura costi e competenze gestionali in aree di rilevanza strategica, fino ad oggi gestite esclusivamente in

logica di "chiavi in mano", quali le forniture di arredamento e l'impianto di condizionamento;

- nell'area della produzione, l'Azienda sta attuando un insieme di iniziative, nel quadro del programma di miglioramento continuo, che hanno già portato ad identificare oltre 1.400 iniziative concrete e alla revisione di tutti i processi produttivi, valorizzando al massimo le esperienze ed i suggerimenti provenienti dal campo. Questa attività ha consentito la redazione e la messa a disposizione delle risorse di "17 libretti operativi di officina", che riassumono le relative specifiche "best practices" dell'Azienda.

Le azioni su esposte e le iniziative in corso per lo sviluppo del programma di miglioramento continuo si basano sugli elementi chiave sotto riportati:

- Piena responsabilizzazione della linea, fino al livello di capo officina;
- Generazione e implementazione delle idee di miglioramento guidate dalle risorse operative;
- Programma impostato e realizzato con risorse interne, senza ricorso alla consulenza;
- Coinvolgimento "a cascata" delle risorse operative, con ricorso a formazione e "agenti del cambiamento";
- Sperimentazione in cantieri pilota, con estensione successiva a tutte le unità operative dell'azienda;
- Attivazione di meccanismi che favoriscano il miglioramento continuativo.

1.3 RISORSE, APPALTI E DECENTRAMENTO

Coerentemente con l'ampio sforzo sopra descritto, l'Azienda ritiene indispensabile, a conferma del ruolo centrale assegnato alle risorse nel modello produttivo adottato, concentrarne l'impegno sul core business, con l'obiettivo, ricorrendo condizioni allineate ai valori di mercato, di privilegiare le produzioni a maggior valore aggiunto, in grado di incidere in modo significativo sui risultati complessivi. In particolare, si fa riferimento:

- alle attività di scafo, ad esclusione delle attività non industrializzabili;
- alle attività di allestimento bordo, per la gestione delle produzioni ad alto contenuto professionale (avviamento e gestione impianti), mantenendo il presidio sulle attività di montaggio degli impianti di allestimento;
- alle attività di Progettazione ad alto contenuto professionale.

Conseguentemente, il decentramento verrà orientato, in particolare, su forniture, impianti chiavi in mano e servizi di carattere specifico / specialistico quali, in via esemplificativa, arredamento, impianti di condizionamento e ventilazione, manufatti di allestimento nonché su attività di pittura, isolamento / coibentazione, pavimentazione, pulizia etc.

In tale ambito, è comunque obiettivo dell'Azienda dare continuità alle linee d'azione già tracciate in detta materia, potenziando gli interventi di qualificazione dell'indotto, in particolare attraverso una gestione dell'Albo Fornitori Societario rigorosa e puntuale. Le soglie di riferimento indi-

viduate sono ritenute adeguate, poiché consentono di gestire con flessibilità il percorso di qualificazione e di articolazione concorrenziale dell'indotto favorendo la crescita e la formazione di compagini industriali competitive.

Parallelamente, verrà aumentato il livello delle competenze aziendali, in termini qualitativi e quantitativi, per le forniture a maggiore valore aggiunto (arredamento e impianti di condizionamento/ventilazione) con lo scopo di ottenere un adeguato controllo dei costi e dei prezzi e reagire all'insufficiente livello di concorrenza.

Per quanto concerne gli appalti in deroga, l'Azienda ne conferma la connotazione di fattore integrato e sinergico nell'ambito del modello produttivo adottato.

Conseguentemente, l'impatto degli appalti - cui si è dovuto ampiamente far ricorso negli ultimi anni per fronteggiare le esigenze, in termini di rispetto delle prestazioni, delle scadenze e dei programmi di lavoro, determinate dallo sviluppo delle commesse - assumerà, in presenza di un effettivo recupero di efficienza interna, un dimensionamento più contenuto, consentendo anche di poter disporre di indotto maggiormente qualificato ed affidabile.

Tale recupero, decisivo per la sopravvivenza dell'Azienda nella attuale configurazione, non potrà, tuttavia, essere conseguito se, al miglioramento assicurato dagli interventi aziendali precedentemente individuati, non si accompagnerà anche il pieno impegno delle risorse, cui è richiesta una prestazione maggiormente qualificata e consapevole dei nuovi obiettivi da realizzare per dare efficienza al sistema produttivo.

2 PREMIO DI RISULTATO

Il conseguimento di quote significative di efficienza, da assicurare al sistema complessivo, costituisce il punto centrale dell'articolata linea di interventi individuata per mantenere competitiva la realtà aziendale nel panorama nazionale e internazionale.

In tale ottica, l'Azienda, parallelamente alle misure organizzative e di miglioramento precedentemente indicate, conferma il proprio impegno:

- a sviluppare gli interventi impiantistici indispensabili per il consolidamento del sistema produttivo e per il miglioramento delle condizioni ambientali e di sicurezza delle aree di produzione, così come illustrati nello specifico allegato 1) al presente Accordo;
- a proseguire il potenziamento delle capacità gestionali nelle officine, attraverso interventi mirati ad aumentare l'efficacia della struttura dei supervisori;
- a promuovere le innovazioni tecnologiche, il cui impatto sia in grado di incrementare l'efficienza complessiva, rafforzando il focus sull'innovazione interna, mediante il lancio di progetti prioritari, i cui benefici saranno trasferiti alle commesse da sviluppare;
- a intensificare il programma di miglioramento continuo, che punta alla riduzione degli sprechi e alla diffusione di un approccio di "produzione snella";

- a ricercare misure finalizzate a stimolare la cultura della performance;
- ad attivare momenti formativi ad incremento delle professionalità e a tutela delle competenze chiave nonché per migliorare la sensibilità collettiva sulla sicurezza del lavoro e l'impatto ambientale;
- a promuovere lo sviluppo delle risorse nell'ambito degli assetti organizzativi aziendali ed in coerenza con l'evoluzione degli stessi.

In tale contesto, alle risorse viene richiesto un nuovo impegno nello svolgimento della prestazione, dovendo poter contare, per gli importanti e decisivi traguardi da raggiungere, su una prestazione che si caratterizzi per una maggiore presenza, tempi e qualità di esecuzione.

Si tratta di assicurare in tempi accelerati, con l'insieme delle misure su esposte, un miglioramento di sistema, in termini di efficienza globale, dell'ordine del 20%, che, oltre al recupero delle ore lavorate e prodotte, interesserà tutta l'Azienda, dagli Acquisti, alla progettazione e a tutti i costi generali.

I benefici che ne conseguiranno saranno finalizzati a forzare il mercato nella prospettiva di acquisire nuove commesse, indispensabili alla continuità dell'Azienda come grande Gruppo integrato nel quale convivono le diverse missioni produttive, nonché a valorizzare, con mirate ricadute economiche, l'apporto fornito dalle risorse al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento. In particolare, pur essendo consapevoli delle difficoltà di mercato, che stanno determinando un rallentamento degli ordini, l'Azienda ritiene tuttavia di poter operare per acquisire tutte le commesse che si presenteranno, nella convinzione che i propri clienti, pur essendo ovviamente toccati dalla crisi internazionale, continueranno a mantenere andamenti economico/finanziari di tutto rilievo.

In coerenza con quanto sopra, le Parti considerano indispensabile che il modello produttivo si doti di un nuovo sistema di determinazione degli obiettivi, cui correlare il premio di risultato, configurato in modo da risultare coerente con l'esigenza di rafforzare l'assetto produttivo delle proprie Unità e connotato da componenti fortemente motivanti per i lavoratori impegnati negli obiettivi da perseguire.

In tale ottica, le Parti concordano di introdurre, in sostituzione del sistema di determinazione del premio di risultato, ex Accordo 15.6.2004, un sistema di miglioramento collegato ad obiettivi di efficienza e di efficacia in grado di garantire, al raggiungimento di detti obiettivi, quote aggiuntive di retribuzione, attraverso un meccanismo finalizzato ad apprezzare l'apporto di tutte le risorse secondo il contributo reso da ciascuna di esse in relazione alle attività, competenze e funzioni svolte all'interno dell'Unità di appartenenza.

A tal fine, si conviene che, con il nuovo sistema, in ogni Unità produttiva vengano presi in considerazione gli indicatori di risultato sotto riportati:

- efficienza;
- programma produttivo.

A ciascuno di detti indicatori saranno correlate ricadute economiche in forma di premio di risultato, le cui modalità di attribuzione e corresponsione sono definite negli specifici capitoli, distintamente, per ciascuno dei due indicatori individuati.

Per il personale di linea verranno definiti obiettivi programmatico-gestionali, coerenti con il piano di produzione annuale, cui sarà correlato uno specifico sistema premiante. La configurazione e le modalità relative a detto sistema, così come concordate fra le Parti, sono più avanti descritte.

2.1 SISTEMA DI DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI EFFICIENZA E DI PROGRAMMA AI FINI DEL PREMIO DI RISULTATO

INFORMATIVA PRELIMINARE

La Direzione di stabilimento approfondirà con le RSU, entro il mese di gennaio, in apposito incontro, il programma di lavoro e gli obiettivi produttivi da perseguire nell'anno, indicando, a tal fine:

1. le complessive ore di ciclo - distinte fra ore interne e ore in appalto nonché la disaggregazione delle stesse a livello di singola officina - previste per i volumi da sviluppare nel rispetto degli obiettivi di efficienza individuati;
2. gli eventi / appuntamenti significativi, fra cui individuare quelli da valorizzare nell'ambito del programma annuale.

Gli elementi di cui al punto 1) verranno riportati, per ciascuna officina, su uno specifico piano di sviluppo commesse, che verrà consegnato alle RSU, unitamente al verbale di definizione delle scadenze temporali degli eventi / appuntamenti di cui al punto 2).

A valle degli approfondimenti conseguenti a quanto sopra, si darà corso agli aspetti attuativi nei modi e termini di seguito riportati.

OBIETTIVI DI EFFICIENZA E RELATIVO PREMIO

a) meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi nelle unità produttive

I parametri di valorizzazione delle attività di produzione riguardanti la Piattaforma, definiti per ciascuna di dette attività in modo uniforme, allineati ai valori di maggiore efficienza presenti in Azienda e personalizzati alle officine di ogni stabilimento secondo la specifica impiantistica, costituiscono la base per determinare il piano di cedolazione annuale, cui far riferimento per gli obiettivi da attribuire, nell'anno considerato, ad ogni singola officina ai fini del premio in oggetto.

I dettagli di quanto sopra sono illustrati nella nota tecnica allegata (allegato 2).

Pertanto, il sistema adottato prevede che:

- gli obiettivi produttivi, in termini di ore da sviluppare a livello di officina, vengano assegnati sulla base di una cedolazione resa omogenea per ogni attività per tutti i cantieri, in relazione alla componente organizzativa, e tengano conto delle specificità impiantistiche/ tecnologiche presenti a livello dei singoli cantieri;
- il recupero di efficienza da trapiantare venga articolato su un massimo di venti punti, da valere per tutte le officine, ai quali fare riferimento, alle scadenze stabilite, per la

misurazione del livello di risultato raggiunto e per la determinazione della corrispondente ricaduta economica.

In relazione a ciò, ad ogni officina viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali variazioni, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente / negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Non verranno, invece, considerate incluse in detto monte ore le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente, come pure le rilavorazioni per modifiche di progettazione funzionale e/o mancata integrazione scafo / allestimento per ritardi di progettazione, per le quali si farà ricorso alla normale cedolazione aggiuntiva.

Gli obiettivi di recupero per ciascuna officina sono articolati su 20 punti, come da allegato 3), in modo che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna officina ed assegnato secondo i consueti criteri gestionali.

L'obiettivo raggiunto dall'officina viene valutato semestralmente, rapportando al monte ore interne, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

b) meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto delle unità produttive

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato 3), è riportata la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5ª cat. - corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare dall'officina sulla base del rapporto sopra indicato.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali) e tradotta in quota oraria - viene corrisposta, a titolo di premio di efficienza, al personale diretto, nel mese successivo alla scadenza del semestre valutato, per le ore lavorate nell'officina che ha realizzato l'obiettivo in detto semestre.

c) meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi degli enti di progettazione delle unità produttive

Agli enti di progettazione delle unità produttive, viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali variazioni, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente / negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Non verranno, invece, considerate incluse in detto monte ore le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente, per le quali si farà ricorso alla normale cedolazione aggiuntiva.

Gli obiettivi di recupero per ciascun ente di progettazione sono articolati su 20 punti, come da allegato 3), in modo che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascun ente di progettazione ed assegnato secondo i consueti criteri gestionali.

L'obiettivo raggiunto dagli enti di progettazione viene valu-

tato semestralmente, rapportando al monte ore interne, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

d) meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto degli enti di progettazione delle unità produttive

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato 3), è riportata la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5ª cat. - corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare dagli enti di progettazione sulla base del rapporto sopra indicato.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali) e tradotta in quota oraria - viene corrisposta, a titolo di premio di efficienza, al personale impiegato diretto, nel mese successivo alla scadenza del semestre valutato, per le ore lavorate nell'ente che ha realizzato l'obiettivo in detto semestre.

e) meccanismo di corresponsione del premio per il personale indiretto delle unità produttive e degli enti di progettazione

Al personale indiretto – esclusi i capi officina, i vice capi officina, i supervisor ed i quadri – verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica corrispondente al risultato derivante dalla media dei risultati di officina, riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre.

f) decorrenza del sistema

Il meccanismo illustrato nei punti precedenti andrà a regime a decorrere dal 1 luglio 2009, in sostituzione del meccanismo di determinazione del premio di produttività di unità e di area di cui all'accordo 15 giugno 2004.

Le Parti convengono di considerare il periodo intercorrente dalla data di stipula dell'accordo fino al 30 giugno 2009 utile ad un monitoraggio finalizzato a definire il livello di riferimento per gli obiettivi da perseguire, in particolare per le officine di scafo (prefabbricazione, premontaggio e montaggio), nel rispetto del recupero massimo del 20% previsto a tratto generale.

Nel corso del mese di giugno l'Azienda e le RSU effettueranno, in sede locale, una verifica conclusiva sulla base dei dati acquisiti nel periodo di monitoraggio e valuteranno, in coerenza con quanto stabilito al terzo capoverso del punto a), la articolazione utile a trarre il recupero nella misura di cui sopra.

NOTA A VERBALE

Il meccanismo di correlazione efficienza produttiva / ricaduta economica definita per gli enti di progettazione delle unità produttive, trova applicazione anche a livello di enti di progettazione di Direzione Navi e personale diretto che ne fa parte.

L'articolazione per punti e per valore economico del premio è quella già indicata per gli enti di progettazione delle unità produttive nell'allegato 3).

Per il personale indiretto delle Direzioni Navi, esclusi i quadri, verrà praticato il trattamento economico nella misura

del 70%, assumendo a riferimento il risultato derivante dalla media dei risultati delle unità produttive di rispettiva pertinenza.

OBIETTIVI DI PROGRAMMA E RELATIVO PREMIO

Il programma annuale di lavoro costituisce il riferimento, in ogni Unità produttiva, per individuare gli appuntamenti significativi e gli eventi produttivi rilevanti, da considerare ai fini del premio in oggetto, fino ad un massimo di quattro.

La Direzione di stabilimento e le RSU definiranno, in sede locale, gli eventi e gli appuntamenti di cui sopra e le relative quote di premio sulla base di quanto sotto riportato:

- per gli appuntamenti significativi, si farà riferimento, per quanto possibile, al varo e alla consegna;
- per gli eventi produttivi rilevanti, si farà riferimento ai prodotti finiti o a specifiche lavorazioni, propedeutici ai predetti appuntamenti, la cui realizzazione, nel rispetto della tempistica programmata, abbia un impatto positivo sui risultati e gli andamenti produttivi dell'Unità quali, in via esemplificativa: il completamento, alla scadenza stabilita, di particolari lavorazioni di officina, l'attuazione dello stato di avanzamento nella dimensione programmata, l'imbarco di sezioni e/o blocchi e/o componenti di allestimento nella quantità prevista.

Le Parti convengono che il premio complessivo, da ripartire proquota sugli obiettivi individuati, resti confermato nella misura, di cui al precedente premio di programma, pari a

€/anno lorde 1.208,58 e venga attribuito nei modi e termini sotto riportati.

Il premio di programma verrà corrisposto nel mese successivo alla scadenza del trimestre in cui è stato realizzato l'obiettivo, in misura pari all'80% della quota definita fra le Parti per detto obiettivo.

Nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento si procederà alla corresponsione del saldo con le relative regolazioni necessarie.

Il premio di programma compete ai lavoratori in forza, con contratto a tempo indeterminato, con esclusione dei quadri, in relazione ai periodi di servizio prestato, nell'esercizio di riferimento, considerando intere le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Ai lavoratori a tempo determinato, l'importo del premio verrà proporzionato ai mesi di servizio prestato, considerando intere le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Ai lavoratori in regime di part-time il premio di programma verrà corrisposto in misura proporzionata alla quota di tempo parziale risultante dal contratto di lavoro.

Il meccanismo di determinazione del premio di programma descritto nel presente capitolo decorre dal 1.1.2009 in sostituzione del meccanismo di determinazione del premio di programma di cui all'Accordo 15.6.2004 e precedenti Accordi ad esso connessi.

NOTA A VERBALE

Al personale delle Direzioni Navi, esclusi i quadri, verrà riconosciuto il trattamento economico derivante dalla media degli importi erogati negli stabilimenti di riferimento.

2.2 PREMIO DI EFFICIENZA GESTIONALE PER IL PERSONALE DI LINEA

Nell'ambito delle iniziative di accrescimento del livello di coinvolgimento del personale - di cui il sistema di incentivazione a tratto collettivo precedentemente descritto costituisce fattore di significativa importanza - una particolare attenzione deve essere riservata al personale di linea, fino al livello di supervisore di produzione.

Diventa indispensabile, nell'attuale contesto della competizione internazionale, stimolare la componente gestionale di detto personale, migliorandone la cultura della performance e richiedendone una più intensa partecipazione alla vita dell'Azienda, nel presupposto di favorire le condizioni idonee a realizzare gli obiettivi che, in termini di efficacia e di efficienza, sono previsti in ciascun sito produttivo dal nuovo sistema di incentivazione.

In considerazione di ciò, le Parti, consapevoli della necessità di realizzare i risultati nei termini e costi programmati e del contributo che, per il loro conseguimento, può giungere anche da una migliorata capacità di gestione da parte del personale di linea, convengono di introdurre, specificatamente per il predetto personale, un sistema premiante orientato a valorizzare obiettivi programmatico-gestionali individualmente assegnati.

Tali obiettivi verranno definiti in un quadro di coerenza con i Piani Produttivi annuali, assumendo a riferimento quei fattori, il cui conseguimento impatta positivamente sull'andamento economico / gestionale dell'entità organizzativa di pertinenza, quali i tempi di consegna, le ore a programma ed i costi.

Per quanto sopra, le Parti convengono sulla necessità che siano individuati, per il personale di linea, un obiettivo di efficacia, un obiettivo di efficienza e un obiettivo a contenuto economico/qualitativo e che, per ciascuno di detti obiettivi, sia assegnato il relativo peso percentuale.

Gli obiettivi così definiti verranno comunicati distintamente a ciascun responsabile, ad inizio d'anno, mediante una specifica scheda di incentivazione individuale, come da allegato 4).

Gli obiettivi verranno valutati a fine esercizio e, se realizzati, daranno titolo alla corresponsione di un premio, il cui importo complessivo lordo viene definito tra le Parti nella misura sotto riportata:

- Capi Officina di produzione:	€/anno	3.000
- Vice Capi Officina:	€/anno	2.500
- Supervisor di produzione:	€/anno	2.000

Nel caso in cui non tutti gli obiettivi previsti risultassero realizzati, il premio verrà riconosciuto, per quelli raggiunti, in misura corrispondente al peso assegnato nonché, limitatamente agli obiettivi di efficienza e qualità, considerando anche il valore percentuale di realizzazione.

L'importo risultante da quanto sopra verrà corrisposto nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, in ragione d'anno di servizio, a titolo di premio di efficienza gestionale.

Il sistema di determinazione degli obiettivi precedentemente descritto e la relativa ricaduta economica decorrono dal 1.7.2009.

A conclusione del primo periodo di attuazione del sistema introdotto (dicembre 2009), le Parti si incontreranno in sede locale, a livello di commissione di efficienza e programma di cui al successivo punto 2.3, per un esame complessivo della situazione sulla base dei dati di consuntivo. In tale sede l'Azienda fornirà anche gli elementi che verranno assunti per definire gli obiettivi da assegnare a detto personale nell'anno successivo.

A regime, gli incontri per la valutazione dei consuntivi e la definizione degli obiettivi per l'esercizio successivo si svolgeranno a cadenza annuale.

2.3 COMMISSIONE DI EFFICIENZA E PROGRAMMA

Le Parti, al fine di assicurare la necessaria trasparenza al sistema di determinazione degli obiettivi a cui è correlato il premio di risultato, convengono di istituire, a livello di singola Unità produttiva, una Commissione di Efficienza e Programma composta da:

- n. 3 rappresentanti della Direzione di stabilimento
- n. 3 rappresentanti delle RSU

La Commissione svolgerà, a valle delle comunicazioni rese dalla Direzione ad inizio d'anno e dei successivi approfondimenti sugli obiettivi da perseguire, i compiti sotto riportati:

- seguire l'andamento degli indicatori utili ai fini del premio di efficienza e del premio di programma;
- verificare gli eventuali scostamenti;
- analizzare le cause di anomalie che si dovessero registrare;
- indicare, in presenza di scostamenti / anomalie di rilievo per gli obiettivi da perseguire, soluzioni correttive compatibili con i risultati attesi.

Per lo svolgimento delle attività su indicate, la Commissione si riunirà a cadenza mensile.

In sede di Commissione, la Direzione di Stabilimento fornirà anche gli aggiornamenti al piano di sviluppo produttivo, illustrato ad inizio d'anno, che, in relazione all'evolversi del carico di lavoro, si rendessero necessari.

In sede di Commissione si procederà, inoltre, alla valutazione dei risultati, in apposite riunioni da tenersi al termine di ciascuno dei periodi di riferimento presi in considerazione rispettivamente per il premio di efficienza e per il premio di programma.

Le Parti si danno atto che i componenti della Commissione sono tenuti al rispetto delle disposizioni in materia di tutela del segreto industriale.

2.4 PREMIO DI RISULTATO DI CUI ALL'ACCORDO 15.6.2004 E PRECEDENTI

In considerazione delle definizioni intervenute, le Parti riconoscono che l'Accordo 15.6.2004 e precedenti ad esso connessi, relativamente al sistema di determinazione del premio di risultato, devono intendersi decaduti ad ogni e qualsiasi effetto e concordano che i relativi valori economici previsti vengano regolati come sotto riportato:

- **Premio di Programma:** l'importo di cui all'Accordo 15 giugno 2004 viene destinato integralmente al Premio di Programma di cui al presente Accordo e corrisposto con le modalità e le scadenze previste nello specifico capitolo.
- **Premio di Produttività di Area:** l'importo corrispondente al punto massimo di produttività (40° p.to) viene congelato. Detto importo, pari a €/mese lorde 58,53, riferito alla 5ª cat., riparametrato secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), verrà corrisposto a tutto il personale, a titolo di produttività di area, a cadenza mensile, con criteri analoghi a quelli già previsti da detto Accordo.
- **Premio di Produttività di Unità:** l'importo corrispondente al 3° livello di produttività viene congelato. Detto importo, pari a €/mese lorde 10,42, verrà corrisposto a tutto il personale, a titolo di produttività di unità, a cadenza mensile, con criteri analoghi a quelli già previsti da detto Accordo.

I valori economici di cui sopra e la relativa applicazione decorrono dal 1.1.2009.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Le Parti, al fine di evitare il venir meno degli effetti economici previsti dall'Accordo 15.6.2004 in correlazione agli obiettivi di programma e di produttività da perseguire annualmente ai sensi di detto Accordo, hanno convenuto di continuare nell'applicazione, anche dopo la data di scadenza prevista per il 31.12.2007, fino a nuova regolamentazione della materia.

In considerazione di quanto sopra, le Parti riconoscono che i premi di programma e di produttività erogati a partire dal 1.1.2008 e fino al raggiungimento degli obiettivi individuati ai sensi del citato Accordo, rispettano le condizioni richieste dalle norme di legge per poter beneficiare dello specifico regime contributivo / fiscale, nei modi e termini consentiti da dette norme.

3 DICHIARAZIONE A VERBALE

La Fincantieri, nel confermare l'integrità e unità del Gruppo, sottolinea che in tale direzione si muovono le iniziative portate avanti secondo le logiche del miglioramento continuo nonché gli interventi messi a punto sul piano organizzativo/impiantistico, descritti negli specifici capitoli del presente Accordo.

L'Azienda conferma altresì che l'insieme delle misure su esposte, unite al contributo richiesto alle risorse ai sensi del citato Accordo, possono consentire un miglioramento della capacità competitiva, da finalizzare all'acquisizione di nuove commesse, indispensabili per la continuità aziendale nei termini configurati e per il mantenimento dell'attuale dimensionamento occupazionale.

Conseguentemente, le situazioni di insaturazione previste all'interno delle singole Unità troveranno soluzione facendo ricorso agli strumenti di tipo congiunturale messi a disposizione dalle vigenti normative di legge.

In tale sede, potranno essere definite anche forme di flessibilità e/o articolazione oraria, ai sensi del vigente CCNL, o concordati programmi di chiusura collettiva coerenti con i momenti di calo produttivo.

Le Parti, muovendo dal comune intento di attenuare gli impatti negativi derivanti ai lavoratori dai predetti strumenti di tipo congiunturale, convengono sulla necessità di definire, a supporto del personale coinvolto, misure integrative nonché azioni formative per lo sviluppo e l'adeguamento delle professionalità, prevedendo anche di attivarsi, per tali azioni, con gli enti competenti al fine di concretizzare l'accesso ai fondi di finanziamento consentiti dalle disposizioni amministrative, di legge e comunitarie.

Gli elementi di dettaglio di quanto convenuto al riguardo sono contenuti nella lettera dell'Azienda a FIM – FIOM e UILM che viene allegata al presente Accordo, costituendone parte integrante.

4 SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTALE

Il fattore sicurezza è obiettivo strategico da perseguire con sistematicità, secondo logiche di miglioramento continuo e in un contesto in cui è essenziale un rapporto con gli RLS strutturato e fortemente caratterizzato da comportamenti improntati a senso di collaborazione/partecipazione, nella consapevolezza che solo così operando è possibile elaborare soluzioni di tutela sempre più avanzate.

Tale impostazione, su cui l'Azienda è da tempo impegnata per una coerente applicazione delle normative di legge, contrattuali e di accordo, trova conferma anche negli indirizzi attuativi della normativa di cui al D.Lgs. 81/08, che individua, nella partecipazione e consultazione degli RLS, una delle principali "Misure Generali di Prevenzione" poste a salvaguardia e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Si muovono in questa direzione:

- gli accordi a livello locale e nazionale, intervenuti con INAIL e ISPESL, per definire un modello di gestione della sicurezza sempre più attento anche alle attività delle imprese appaltatrici, ad evitare, nello sviluppo produttivo, rischi da interferenze;
- le iniziative previste, sempre d'intesa con INAIL e ISPESL, per il coinvolgimento delle OSL nella condivisione delle soluzioni individuate;
- le azioni di periodico monitoraggio, da programmare con gli enti e gli organismi su indicati, per una verifica del modello introdotto.

In tale contesto, le Parti, con riferimento all'art. 49 del D.Lgs. 81/08, concordano sull'opportunità che, nell'ambito delle attività svolte nelle unità produttive Fincantieri, venga individuata la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo e, a tal fine, convengono di adottare una apposita regolamentazione, come da documento allegato al presente Accordo (allegato 5), impegnandosi sin d'ora agli adeguamenti che, al riguardo, si dovessero rendere necessari, non appena sarà definita, a livello di contrattazione collettiva nazionale, cui fa espresso rinvio il citato art. 49, la relativa disciplina attuativa.

L'Azienda, nel confermare poi il proprio impegno a proseguire le azioni di ottimizzazione delle condizioni operative degli ambienti di lavoro, ritiene indispensabile il coinvolgimento degli R.L.S. per iniziative condivise, finalizzate ad assicurare obiettivi di miglioramento dei sistemi di prevenzione e sicurezza, da definire in sede di Commissione ex Accordo 15.6.2004 e accordi precedenti.

A tal fine, le Parti convengono sulla necessità di un impegno comune, da incentrare prioritariamente:

- sulle azioni previste per la compiuta attuazione del Protocollo sottoscritto presso il Ministero della Salute;
- sul miglioramento degli ambienti di produzione, anche attraverso una individuazione mirata degli investimenti per la sicurezza;
- su azioni congiunte, al fine di sensibilizzare i lavoratori al rispetto delle norme anti-infortunistiche, nel presupposto di ridurre il più possibile il rischio di incidenti, anche di lieve entità;
- sugli interventi formativi e di periodico aggiornamento, da assicurare anche agli RLS, in particolare, in presenza di nuove tecnologie e di nuovi processi produttivi.

Le Parti riconoscono, altresì, utile rafforzare, in ciascuna unità, le attività di monitoraggio congiunto al fine di rendere, attraverso un presidio costante del sistema di sicurezza, più efficaci e tempestivi gli interventi a tutela dei lavoratori negli ambiti produttivi.

In tale contesto, è obiettivo dell'Azienda:

- implementare ed aggiornare periodicamente, in relazione alle novità organizzative e normative il video multimediale utilizzato per la informazione del personale appartenente alle imprese appaltatrici e a fornire, in sede di Commissione, ex Accordo 15.6.2004 e precedenti, periodica informativa in merito all'attività svolta;
- realizzare, in sede locale, prodotti informativi specifici, multilingue, su supporto cartaceo, per la gestione delle situazioni di emergenza.

Resta inoltre confermato fra le Parti che gli RLS, qualora dovessero rilevare, durante lo svolgimento dei sopralluoghi ad essi spettanti, situazioni di rischio dalle quali potrebbero scaturire condizioni di pericolo grave ed immediato, dovranno richiedere tempestivamente l'intervento del responsabile aziendale presente in loco, cui compete la prima valutazione della situazione denunciata e la assunzione dei necessari provvedimenti.

Detti provvedimenti saranno adottati, di norma, avvalendosi del supporto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'unità produttiva, salvo che l'urgenza della situazione rilevata renda indifferibile una autonoma immediata determinazione.

Infine, considerata l'assoluta necessità di mantenere il sistema di prevenzione incendi, di pronto intervento e pronto soccorso sugli elevati livelli di protezione raggiunti, l'Azienda, nel confermarne la configurazione in atto, introdurrà, per le figure professionali dedicate, una attività di richiamo formativo a cadenza annuale e, con riferimento ai principali appuntamenti produttivi, programmerà esercitazioni, anche in termini aggiuntivi, rispetto a quelle stabilite dalle norme di legge.

Le Parti si danno atto che le definizioni intervenute in mate-

ria di sicurezza con il presente Accordo sono da intendersi integrative di quanto già in essere in base ai precedenti accordi che, pertanto, restano confermati, per quanto compatibili.

5 SPECIFICITÀ EX ACCORDO 28.10.2000

Il valore mensile del rateo previsto, per l'istituto di cui all'oggetto, dall'Accordo 15.6.2004, viene incrementato di €/lorde 7,00 a far data dal 1.1.2009.

Restano invariate le modalità di attribuzione e di erogazione di cui alla lettera allegata all'Accordo 28.10.2000.

6 COMPENSO PER LAVORO PRESTATO NELLA GIORNATA DI SABATO DA PERSONALE DI 6ª E 7ª CAT., DI CUI NON SONO APPLICABILI I LIMITI DI ORARIO AI SENSI DI LEGGE

L'indennità oraria prevista, per l'istituto in oggetto, dall'Accordo 15.6.2004, viene incrementato di €/lorde 6,00 a far data dal 1.7.2009.

Restano invariate le modalità di attribuzione e di erogazione di cui al citato Accordo.

7 DICHIARAZIONE COMUNE

Con il presente Accordo, le Parti si danno atto di aver operato in coerenza con le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto sopra, i contenuti economici del premio di risultato e ogni altro importo previsto dal presente Accordo, essendo commisurati ad obiettivi di efficienza / efficacia e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, rientrano nel regime contributivo agevolato previsto dalle norme di legge e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito per detti importi, nei modi e termini previsti dalla legislazione in materia.

Le Parti si danno altresì atto che tutti gli importi di cui al presente Accordo sono stati definiti in senso onnicomprensivo in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, detti importi sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, PAR, tredicesima/gratifica natalizia, premio di produzione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo notturno con o senza riposo compensativo, ecc.

Le Parti convengono, inoltre, che detti importi siano esclusi dal computo utile al calcolo del TFR, così come previsto dall'art. 2120 del C.C.

8 DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO – VERIFICHE INTERMEDIE

Il presente Accordo decorre dal 1.1.2009 e resterà in vigore fino a tutto il 31.12.2012.

Le Parti convengono di effettuare una verifica sull'andamento del sistema descritto al punto 2.1), trascorsi 12 mesi dall'introduzione di detto sistema, prendendo in esame, a tal fine, anche gli elementi ed i dati provenienti dai lavori svolti, in ciascuna unità produttiva, in sede di commissione di efficienza e programma.

Successivamente, le Parti stipulanti si incontreranno alla scadenza del primo biennio per una valutazione di sintesi riguardante i risultati produttivi acquisiti sulla base di quanto definito con il presente Accordo ed i loro riflessi sull'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'Azienda.

In tale sede, in presenza di risultati coerentemente allineati ai livelli di mercato e di una positiva situazione di redditività, verrà esaminata la possibilità di introdurre soluzioni economiche, ad integrazione del premio di risultato concordato nel presente Accordo, da applicare nel secondo biennio di validità, con modalità che verranno definite dalle Parti stipulanti.

9 PROFESSIONALITÀ

Le Parti convengono che nel primo anno di applicazione dell'accordo si svolga in ciascuna unità, in sede di commis-

sione per la formazione e lo sviluppo professionale, una specifica riunione dedicata all'esame di problematiche di inquadramento.

In tale sede verranno anche verificate necessità di adeguamento professionale al fine di promuovere lo sviluppo delle risorse in coerenza con gli assetti organizzativi aziendali.

Le Parti, in occasione della verifica di cui al punto 8), effettueranno una valutazione congiunta sulla base di quanto emerso a seguito delle riunioni di cui sopra.

10 VERBALE A MARGINE DELL'ACCORDO

Le Parti convengono di estendere ai lavoratori delle Società Controllate Cetena, Isotta Fraschini Motori ed Orizzonte Sistemi Navali, le ricadute economiche previste dal presente Accordo, a titolo di premio di efficienza e programma per i lavoratori della Fincantieri.

Pertanto, le predette Società e le rispettive Rappresentanze Sindacali si incontreranno entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, nelle rispettive sedi, al solo fine di definire meccanismi di misurazione, in coerenza con il contesto produttivo di riferimento, ferma restando l'entità delle ricadute economiche, le modalità ed i termini di erogazione convenuti dalla Fincantieri per i propri dipendenti.

In tale sede, le Parti procederanno altresì a regolare gli accordi sul premio di risultato ancora in vigore in detta Società in modo del tutto analogo a quello previsto dal presente Accordo per i lavoratori della Fincantieri.

INVESTIMENTI

Al fine di accelerare il processo di razionalizzazione delle strutture e di realizzare assetti impiantistici coerenti con gli obiettivi di consolidamento del sistema produttivo e di salvaguardia delle condizioni ambientali e di sicurezza, sono stati effettuati investimenti che hanno comportato, nell'ultimo biennio, una spesa complessiva pari mediamente a €/000 110.000 per anno. L'impegno previsto per gli investimenti in corso e programmati nel corrente anno, che si cifra in €/000 70.800.

Il dettaglio degli investimenti, a grandi linee, per singola unità, preceduto dal consuntivo 2007-2008, è quello sotto riportato.

MONFALCONE - ATSM

2007-2008: €/000 84.600 - 2009: €/000 28.400 – prosecuzione / completamento dei progetti avviati negli esercizi 2007/08 in particolare la nuova linea pannelli e blocchi piani tecnologicamente avanzata e la nuova linea sottoassiemi; le attività di realizzazione della nuova area di premontaggio e dei nuovi uffici MTG; il potenziamento dell'impianto di trattamento delle acque di sentina; l'acquisto di ulteriori mezzi logistici per la movimentazione interna, di nuovi convertitori 50/60 Hz e dei banchi di carico per le prove motori della nave in banchina, delle torri ascensori e della nuova gru di banchina E, dei montacarichi a fasciame e delle balaustre di recinzione blocchi/sezioni, il riassetto delle aree adibite alle lavorazioni dei profili in officina navale, gli interventi di manutenzione straordinaria e di refitting dell'impiantistica produttiva dell'ex-ATSM; interventi specifici nel campo della sicurezza ed ambiente.

MARGHERA

2007-2008: €/000 24.500 - 2009: €/000 10.900 € prosecuzione / completamento delle iniziative avviate negli anni 2007/2008, ed in particolare, la realizzazione dell'impianto di captazione delle acque di prima pioggia, i programmi di sostituzione/ refitting/revamping di macchinari obsoleti e mezzi di sollevamento; le attività di riassetto ed attrezzaggio delle aree scoperte per le Ditte terze (area ex-Alutekna), la metanizzazione delle officine, gli interventi di adeguamento normativo in materia di sicurezza ed ambiente.

SESTRI

2007-2008: €/000 16.300 - 2009: €/000 8.900 – completamento / prosecuzione delle iniziative avviate negli anni 2007/2008, in particolare del consistente programma di interventi di efficientamento delle officine di scafo, il completamento delle attività per la sostituzione della gru del parco lamiera, il rifacimento delle vie di corsa esterne del carroponete dell'officina PRF, i lavori di sistemazione del bacino 1, gli interventi di adeguamento dei macchinari alla normativa di sicurezza e degli impianti ai fini dell'ottenimento del C.P.I. (3a e 4a fase), la riqualifica dell'impianto di illuminazione dello Stabilimento con l'adozione di un sistema di regolazione del flusso luminoso; la ristrutturazione del sistema fognario; interventi specifici nel campo della sicurezza ed ambiente.

ANCONA

2007-2008: €/000 15.500 - 2009: €/000 4.500 – in previsione della disponibilità della nuova banchina interventi di ripristino/ricondizionamento di fabbricati ad uso produttivo e strutture impiantistiche, finalizzate al potenziamento della logistica necessaria allo sviluppo dei nuovi programmi produttivi, con la ristrutturazione dell'edificio ex depositi vari, la riqualifica dell'area laghetto ad uso delle Ditte terze e dell'edificio ex-Onav per la realizzazione delle cabine prefabbricate, del piazzale antistante le capannette di sabbatura, la realizzazione dei gargami intermedi e della modifica della paratoia, la prosecuzione degli interventi riguardanti la sicurezza.

PALERMO (CN – RN)

2007-2008: €/000 10.000 - 2009: €/000 3.800 – completamento degli interventi avviati negli esercizi 2007/2008, in particolare gli interventi mirati alla commessa Scarabeo 8, la razionalizzazione dell'area della testata scalo e dell'impiantistica di conversione 440/690 V, l'adeguamento dell'impianto di taglio al plasma e l'acquisto di torri di servizio per lo scalo, le attività di risanamento ed adeguamento in materia di sicurezza ed ambiente.

Soc. BACINI di PALERMO

2007-2008: €/ooo 1.800 - 2009: €/ooo 2.000 – l'avvio dei lavori di risanamento del bacino in muratura (400.000 tonn); iniziative in materia di ambiente e sicurezza.

CASTELLAMMARE

2007-2008: €/ooo 12.700 - 2009: €/ooo 4.400 – completamento degli interventi attivati nel 2007/2008, tra i quali il potenziamento dei mezzi di movimentazione dei sottoassiemi, gli interventi di miglioramento del patrimonio e delle condizioni di lavoro, le attività di realizzazione del portone per l'officina PRF/UMO, della sesta e settima capannetta in officina UMO, l'adeguamento/refitting impiantistico ai fini della sicurezza e dell'ambiente (refitting gru da 60 tonn in banchina, sostituzione impianto aspirazione fumi PRF A, revamping elettrico cabina C e reti connesse).

MUGGIANO - DMY

2007-2008: €/ooo 20.700 - 2009: €/ooo 4.900 – completamenti delle infrastrutture produttive, impiantistiche e di servizio dei Mega Yacht, interventi di realizzazione delle nuove cabine di sabbiatura e pittura e dell'impiantistica di aspirazione delle polveri di stucco, attività di adeguamento/refitting dei macchinari ai fini della sicurezza.

RIVA TRIGOSO NAVALE

2007-2008: €/ooo 5.800 - 2009: €/ooo 2.300 – prosecuzione delle attività di potenziamento dell'officina MTG, interventi di adeguamento impiantistico sulla linea pannelli piani, estensione delle aree adibite alle costruzioni navali ed attrezzaggio delle linee di varo; interventi su macchinari, impianti e gru per migliorare l'ambiente e la sicurezza.

RIVA TRIGOSO MECCANICA (DSC)

2007-2008: €/ooo 3.900 - 2009: €/ooo 700 – interventi di adeguamento di strutture impiantistiche, completamenti delle installazioni di macchinari ed attrezzature.

NOTA TECNICA

Il sistema di determinazione degli obiettivi di produttività e di valutazione / valorizzazione dei risultati per area di lavoro cessa di trovare applicazione, a far data dall'introduzione del nuovo sistema.

Il nuovo sistema individua obiettivi di efficienza, la cui valutazione / valorizzazione viene effettuata a livello di entità organizzative complesse (officine), in sostituzione delle precedenti micro-strutture (aree di lavoro).

Per la determinazione degli obiettivi di efficienza è stata adottata una metodologia comune, prendendo a riferimento, per la tempistica, il sistema di preventivazione già in uso in alcuni cantieri del Gruppo (ST, AN, MO, MA).

Tale determinazione tiene conto, da un lato, degli investimenti già effettuati, e, dall'altro, dei miglioramenti organizzativi che si stanno implementando; in particolare:

- sul versante degli Acquisti, per migliorare il flusso dei materiali sulle linee produttive;
- sul versante dell'Ingegneria, per rafforzare gli uffici tecnici di Stabilimento a migliore supporto all'apparato produttivo.
- sul versante dei Metodi, con particolare riferimento all'attuazione della Production Engineering, per migliorare lo sviluppo delle metodologie di costruzione delle navi.

La tempistica così ottenuta per ciascuna lavorazione è personalizzata alle officine di ogni stabilimento secondo la specifica impiantistica, ricomprende le normali varianze di ciclo (fattori che possono incidere positivamente / negativamente sull'esecuzione del lavoro) ed è in via di affinamento per tener conto delle prime esperienze pratiche derivanti dall'introduzione del nuovo sistema di preventivazione uniforme; tali affinamenti saranno oggetto di informativa al Sindacato nell'ambito delle previste commissioni.

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI AI FINI DEL PREMIO DI EFFICIENZA

**Officine di Produzione Navale e Riparazioni Navali – Officine di Produzione
Meccanica – Enti di Progettazione**

Punti	Premio annuo
1	75,00
2	150,00
3	225,00
4	300,00
5	375,00
6	450,00
7	525,00
8	600,00
9	675,00
10	750,00
11	825,00
12	900,00
13	975,00
14	1050,00
15	1125,00
16	1200,00
17	1275,00
18	1350,00
19	1425,00
20	1500,00

Il riferimento retributivo, riportato a fianco di ciascun punto, è espresso in valore annuo lordo riferito alla 5ª cat.

SCHEDA DI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DI LINEA

Sistema incentivazione Capi di Produzione 2009

Nominativo:
Funzione:
CID:
Officina:

Obiettivo di EFFICACIA di Officina	Peso	Standard di prestazione	Risultato	Punteggio
Programma di officina: (indicare evento principale) Cosegna blocco... Consegna impianto... Completamento cabine ponte xy..	25%			
		Riferimento: Rispetto scadenza evento/i		
Obiettivo di EFFICIENZA di Officina	Peso	Standard di prestazione	Risultato	Punteggio
Piano di produzione di officina	40%			
		Riferimento: rapporto ore anno spese / ore anno a programma		
Obiettivo ECONOMICO/QUALITATIVO di Officina	Peso	Standard di prestazione	Risultato	Punteggio
Eliminazione remarks di consegna	35%			
		Riferimento: chiusura remarks entro data		
Totale	100%			
Firma del titolare degli obiettivi :			Data	

REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO - EX ART. 49 – D.LGS. 81/08

1. PREMESSA

La regolamentazione contenuta nel presente documento è stata adottata con l'obiettivo di dare sollecita applicazione all'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 riguardante gli RLSS, in considerazione dell'articolazione e complessità delle attività presenti nei contesti produttivi dell'Azienda.

La regolamentazione verrà comunque sottoposta a verifica non appena su tale materia saranno intervenuti gli accordi a livello di contrattazione collettiva nazionale, alla quale rinvia il comma 3 del citato art. 49, nel presupposto di adottare gli eventuali adeguamenti necessari.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La regolamentazione si applica all'interno delle unità produttive Fincantieri con riferimento sia alle attività aziendali che a quelle svolte dalle ditte ivi operanti.

3. INDIVIDUAZIONE DEGLI RLSS

Entro un mese dalla stipula del suddetto Accordo, nell'ambito di una riunione convocata dalle OO.SS., a cui prendono parte tutti gli R.L.S. delle aziende che operano all'interno dell'unità produttiva, viene formalizzata la nomina degli R.L.S.S. i cui nominativi, in numero di tre per unità produttiva, verranno individuati nell'ambito degli RLS della Fincantieri.

Le OO.SS. provvederanno a comunicare alla Direzione l'esito della riunione, indicando il nominativo degli R.L.S.S. individuati.

La Direzione dell'unità produttiva, a sua volta, provvederà a pubblicare agli albi aziendali i nominativi dei predetti R.L.S.S.

Il mandato degli R.L.S.S. ha durata triennale ed è rinnovabile.

La procedura di cui sopra dovrà essere espletata anche in occasione dei rinnovi delle R.S.U. di Fincantieri, in modo da procedere ad eventuale nuova nomina degli R.L.S.S. nell'unità produttiva.

4. COMPITI DEGLI R.L.S.S.

Gli R.L.S.S. individuati sono tenuti ai compiti sotto riportati:

- esercitare una azione di monitoraggio sull'intero ciclo produttivo;
- attraverso il Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione di Fincantieri, promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione mirate alla eliminazione dei rischi interferenziali;
- richiedere l'intervento del responsabile di cui sopra nei confronti delle imprese appaltatrici che operano all'interno dello stabilimento, con riferimento alla applicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate in relazione alla presenza dei rischi interferenziali;
- convocare riunioni periodiche di coordinamento tra tutti gli RLS. Aziendali del sito produttivo con cadenza trimestrale;
- segnalare situazioni di pericolo grave ed immediato nei modi e termini di cui al punto 4) dell'Accordo.

Nell'ambito delle attribuzioni di cui sopra, gli R.L.S.S.:

- ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e controllo degli enti competenti, qualora esse siano relative ai rischi derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;
- partecipano alle visite effettuate dalle autorità competenti, se queste hanno per oggetto elementi di rischio derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;
- possono consultare, facendone richiesta, la documentazione delle imprese che operano all'interno degli Stabilimenti Fincantieri, inerente la valutazione di rischi interferenziali.

5. FORMAZIONE

Per l'attività di formazione necessaria allo svolgimento dei compiti di cui sopra, si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale 22.6.1995.

Spett.li

Fim – Fiom - Uilm Nazionali

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad estendere le modalità di flessibilità oraria in entrata ed in uscita in atto presso l'unità di Marghera alle altre unità produttive.

Gli aspetti attuativi occorrenti saranno oggetto di definizione tra le Parti, in sede locale.

FINCANTIERI S.p.A.

Spett.li

Fim – Fiom - Uilm Nazionali

L'Azienda, sulla base delle definizioni intervenute fra le Parti in merito a quanto previsto nell'ultimo capoverso del punto 3) dell'Accordo, conferma che, al fine di perseguire i possibili equilibri nell'impiego dei lavoratori dello stesso mestiere, il regime di sospensione sarà attuato con criteri di rotazione, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative nonché con la fungibilità dei lavoratori rispetto alle attività da sviluppare.

L'Azienda conferma, altresì, che i periodi di sospensione dal lavoro saranno considerati utili ai fini della maturazione delle ferie e dei PAR nonché ai fini della maturazione dei ratei di XIII^a mensilità e premio di produzione.

Resta, poi, inteso che per i lavoratori sospesi verranno attivati corsi di formazione, la cui definizione è demandata alle Parti in sede locale, e, in tale ambito, verranno riconosciuti un servizio mensa, in forma di ticket restaurant, il cui importo, per giornata di presenza, è pari a quello previsto dalla legge, ai fini dell'esenzione contributiva e fiscale nonché un rimborso spese di trasporto pari a ?/giorno 5,00, per giornata di presenza, al lordo delle ritenute di legge.

L'Azienda, infine, anticiperà le somme del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria a carico INPS, alla scadenza dei singoli periodi di paga successivi all'inizio della sospensione.

FINCANTIERI S.p.A.

Spett.li

Fim – Fiom - Uilm Nazionali

L'Azienda, in merito a quanto emerso negli approfondimenti sul nuovo sistema di determinazione degli obiettivi ai fini del premio di risultato, precisa che il trattamento correlato ad obiettivi annuali, previsto per i quadri, rappresenta uno specifico sistema premiante – nel cui ambito è ricompreso il premio di programma – sostitutivo di quanto definito con l'Accordo sottoscritto in data odierna.

Ciò premesso, l'Azienda, al fine di assicurare una più compiuta conoscenza del modello di gestione adottato per detta categoria, conferma la propria disponibilità ad approfondirne contenuti e modalità di funzionamento, in occasione della verifica di cui al capitolo 2.1) lettera f dell'Accordo.

FINCANTIERI S.p.A.

Spett.li

Fim – Fiom - Uilm Nazionali

Con riferimento a quanto stabilito al punto 10) dell'Accordo sottoscritto in data odierna, relativamente alle Società Controllate, l'Azienda conferma che nel corso dell'incontro previsto nel citato punto 10), saranno oggetto di approfondimento fra le Parti anche le tematiche riguardanti le missions e gli investimenti.

FINCANTIERI S.p.A.

Spett.li

Fim – Fiom - Uilm Nazionali

Con riferimento a quanto previsto al punto 2.4 dell'Accordo 1.4.2009, nella parte relativa al "Premio di Produttività di Area", Vi confermiamo che, per il personale di supervisione e per il personale operaio che utilizza procedimenti di saldatura semiautomatica (CO2) in forza alla data dell'Accordo, si farà riferimento, ai fini dell'importo da congelare, alle specifiche scale di miglioramento riservate a detto personale dall'Accordo 15.6.2004.

In considerazione di ciò, Vi precisiamo che la quota aggiuntiva derivante dalla applicazione delle suddette scale, riparametrata ai sensi dell'Accordo 1.4.2009, verrà riconosciuta, a titolo di maggiorazione produttività di area, e corrisposta, a cadenza mensile, con criteri analoghi a quelli previsti da detto Accordo.

Resta altresì confermato che quanto sopra decorre dal 1.1.2009.

FINCANTIERI S.p.A.

1/4/09

Verbale

In data 16/07/09 si sono incontrate:

- Fincantieri S.p.A.
- FIM – FIOM – UILM Nazionali

Con riferimento all'Accordo 1.4.2009, le Parti, muovendo dal comune intento di rendere più agevole, in ogni unità produttiva, il confronto fra la Direzione e le RSU, in particolare sulle tematiche dell'efficienza, degli appalti e della sicurezza sul lavoro, hanno definito chiarimenti applicativi, i cui contenuti sono sotto riportati.

In tale ambito l'Azienda riconferma inoltre che, a fronte del necessario impegno richiesto per incrementare l'efficienza, sarà in grado di acquisire le commesse utili a garantire la saturazione dell'attuale capacità produttiva e di gestire in via congiunturale gli scarichi di lavoro, rimanendo obiettivo condiviso la salvaguardia di tutti i siti produttivi e del loro dimensionamento occupazionale.

Con tale intendimento, l'Azienda fornirà - per una verifica in sede di Comitato Consultivo, che verrà convocato nel mese di settembre - un quadro aggiornato della situazione produttiva di tutti i siti e delle prospettive, in relazione anche alle possibili evoluzioni del contesto competitivo, nonché delle soluzioni, richieste dal momento congiunturale, per la gestione delle problematiche occupazionali insorte.

1) Congelamento della produttività ex Accordo 15/06/2004

L'Azienda conferma di aver provveduto, nel mese di aprile, alla operazione di congelamento della produttività di area, assumendo a riferimento le scale di miglioramento previste dal precedente Accordo 15/06/04, che tengono conto delle specificità riguardanti il personale di supervisione ed i procedimenti di saldatura semiautomatica (CO2).

Le erogazioni conseguenti hanno determinato, per tutto il personale, una aggiunta retributiva, che risulta diversificata per livello di inquadramento, sulla base dei parametri contrattuali previsti al riguardo.

Resta inoltre confermato che, nella determinazione dell'importo da riconoscere al lavoratore, è stato adottato il criterio del servizio prestato, ad eccezione della quota relativa ai procedimenti di saldatura semiautomatica CO2, la cui specificità operativa non può prescindere dalle ore di effettivo impiego di tale metodologia nel corso del mese.

Mediamente, in occasione della prima corresponsione avvenuta in aprile e riferita al trimestre gennaio-marzo, ai lavoratori è stato riconosciuto un incremento variabile da un minimo di 30 euro (unità posizionate sul 40° punto) ad un massimo di 140 euro (per le unità su livelli di produttività più lontani dal 40° punto). Tale importo è, pertanto, definitivamente acquisito e, rapportato a mese, farà parte delle competenze spettanti, nei modi e termini previsti dall'accordo 01.04.09, ad ogni lavoratore.

2) Efficienza

L'Azienda conferma che il miglioramento dell'efficienza, cui deve puntare per rafforzare il proprio profilo competitivo nel delicato e complesso quadro di riferimento delineatosi, coinvolge tutti i processi e funzioni del sistema e non semplicemente la prestazione individuale e collettiva.

Il miglioramento da realizzare, fissato nel recupero del 20% dell'efficienza, diventa conseguibile con il concorso, equamente suddiviso e necessario, fra l'organizzazione aziendale e tutti i lavoratori. In particolare, come puntualizzato nell'Accordo, sono previsti, per parte aziendale, l'impegno sul piano organizzativo, impiantistico, formativo e di sicurezza nonché azioni di recupero su tutti i costi generali e, sul versante delle risorse, una prestazione migliorata in termini qualitativi e quantitativi.

Con questo intendimento è stato messo a punto il nuovo meccanismo di misurazione dell'efficienza dal quale, attraverso l'azione congiunta di cui sopra, può scaturire il recupero atteso, cui è correlata la corrispondente ricaduta economica.

Per la corretta attuazione di quanto sopra, negli incontri previsti dal punto 2 del citato Accordo alla fine di giugno, la Direzione e le RSU, in ciascuna Unità hanno esaminato i risultati di efficienza emersi durante il periodo di osservazione.

Sulla base di tali risultati sono stati individuati gli obiettivi di recupero, per ciascuna officina ed ente di progettazione. Detti obiettivi sono articolati su 20 indici corrispondenti ai 20 punti di riferimento retributivo indicati nell'Accordo, da valere per la realizzazione dei programmi produttivi e per la determinazione dell'entità del premio a partire dal 01.07.2009.

Il premio di risultato, pertanto, verrà corrisposto al raggiungimento degli obiettivi di officina compresi fra il 1° e il 20° punto, riconoscendo ad ogni lavoratore, nei modi e termini di cui all'Accordo 01.04.09, il valore economico corrispondente al punto di recupero effettivamente realizzato dalla officina.

Tenuto conto dell'opportunità che il nuovo sistema abbia la più ampia diffusione e la comprensione di tutti i lavoratori, le Parti concordano, ciascuna per quanto di propria competenza, di realizzare il massimo sforzo nei prossimi sei mesi al fine di perseguire con determinazione gli obiettivi stabiliti.

Se alla fine dell'anno si risconterà la piena disponibilità per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, necessari a dare la maggiore competitività richiesta, l'Azienda riconoscerà nella fase transitoria, 01.07.09 – 31.12.09, indipendentemente dai singoli recuperi raggiunti, il premio massimo previsto per il semestre, e cioè il 50% del premio annuo fissato nell'accordo in euro lordi 1.500.

L'importo di cui sopra - riferito alla quinta categoria, riparametrato secondo il livello di inquadramento - verrà corrisposto, nei modi e termini di cui all'accordo 01.04.09, nella misura dell'80% con le competenze del mese di dicembre, a titolo di acconto e il saldo, con le relative regolazioni, verrà corrisposto con le competenze del mese di gennaio.

La verifica dell'impegno verrà effettuata, in sede locale, a livello di Commissione di efficienza, con cadenza mensile o più ravvicinata se necessario, adottando in tale sede gli opportuni interventi migliorativi.

Resta confermata la valorizzazione del premio sulla base dei risultati di officina a far data dal 01.01.2010

3) Appalti

Fermo rimanendo il modello produttivo adottato, è obiettivo dell'Azienda, a conferma di quanto espresso nel testo dell'Accordo, ridurre il ricorso agli appalti, riportandone la dimensione a livelli più contenuti.

A tal fine, fra la Direzione e le RSU, si darà avvio a periodici confronti, da effettuarsi, a livello di Commissione di efficienza, per verificare la possibilità di rimodulare l'andamento degli appalti, sulla base dei risultati di efficienza che risulteranno acquisiti.

In tale sede, sarà anche oggetto di analisi, in relazione a specifici programmi di lavoro, la possibilità di darvi attuazione con soluzioni interne, nel rispetto dei costi, dei tempi e della qualità attesi.

L'Azienda inoltre, considerata la grave crisi economico/finanziaria internazionale, che ha investito anche il mercato navale, cagionando un progressivo rallentamento delle attività produttive, si dichiara disponibile ad incontri di approfondimento, nei siti interessati dalla contrazione, per esaminare situazioni di criticità sul piano occupazionale che dovessero riguardare ditte di appalto operanti in detti siti.

A tal fine attiverà, a partire dal mese di settembre, un tavolo di confronto periodico, presso la locale Confindustria, in modo da poter disporre, sul territorio, del supporto che occorre per orientare le ditte interessate dalle predette situazioni nella ricerca di soluzioni che possano ridurre le conseguenze sul piano sociale, valutando prioritariamente possibili iniziative di mobilità esterna da azienda ad azienda e/o forme di sostegno, in grado di fronteggiare la crisi intervenuta, sulla base delle opportunità offerte dalla legislazione.

4) Sicurezza

Al fine di dare omogenea e puntuale applicazione alla regolamentazione degli RLS di sito, le parti riconoscono necessario affidare ad un gruppo di lavoro paritetico, composto da 3 rappresentanti dell'Azienda e 3 rappresentanti dei lavoratori, indicati da FIM – FIOM – UILM, il compito di disciplinare gli aspetti sotto riportati:

- Modalità di individuazione e di svolgimento delle attività degli R.L.S.S.
- Informazione e formazione degli R.L.S., R.L.S.S. e Preposti
- Periodicità e modalità di effettuazione degli incontri di Coordinamento dei R.L.S.S. e degli R.L.S. appartenenti alle imprese appaltatrici presenti nel sito produttivo
- Gestione dei rapporti con le imprese appaltatrici presenti nel sito produttivo
- Sorveglianza Sanitaria

In tale ambito verranno anche definite modalità attuative della procedura per i casi di grave pericolo, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge in materia.

Sarà inoltre compito del gruppo di lavoro valutare modalità idonee ad assicurare ad RLS delle ditte di appalto una presenza attiva all'interno degli RLS di sito, fermo restando agli RLS di Fincantieri le funzioni di coordinamento e di interfaccia con la Direzione aziendale.

Il gruppo di lavoro redigerà, entro il 30 novembre 2009, un documento riepilogativo delle conclusioni raggiunte, che costituirà riferimento per assicurare, in ogni unità l'operatività degli RLSS, a far data dal 01.01.2010.

5) Formazione

In uno scenario profondamente mutato, la formazione può assumere un ruolo rilevante per incrementare la capacità di risposta alle evoluzioni tecnologiche e ai cambiamenti della situazione competitiva e degli assetti organizzativi.

In considerazione di ciò le Parti concordano sulla necessità di sviluppare le professionalità, sia operaie che impiegatizie, nella logica di un'azione continua orientata al mantenimento del Know-how esistente ed all'accrescimento delle competenze tecnologiche, al fine di migliorare la competitività dell'Azienda, assicurandone la crescita nel panorama internazionale.

A tal fine, l'Azienda, ad inizio d'anno, incontrerà le OSL al fine di illustrare il programma di formazione da sviluppare in ciascuna delle proprie unità produttive.

A valle della discussione di cui ai punti precedenti, su richiesta di FIM – FIOM – UILM è stato approfondito il tema dell'apprendistato professionalizzante, al fine di armonizzare e rendere compatibili le definizioni, di cui all'Accordo 15.6.2004, con i vincoli posti dalla normativa di legge e contrattuale nel frattempo intervenuta.

Per quanto sopra, le Parti hanno convenuto sulla regolamentazione allegata al presente Accordo.

Le Parti si danno atto che tutto quanto sopra contenuto costituisce parte integrante e conclusiva dell'accordo 01.04.2009.

APPRENDISTATO

Le Parti, viste le indicazioni preliminari contenute nel precedente accordo integrativo 15.6.2004 nonché la disciplina specifica che, in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 276/2003, è successivamente intervenuta a livello di contrattazione nazionale di categoria, hanno convenuto quanto segue:

- il contratto di apprendistato, a conferma di quanto già concordato con il citato accordo integrativo, è da considerare forma contrattuale cui far riferimento, al pari del contratto di inserimento, laddove ricorrano le condizioni per l'immissione di nuovo personale;
- il numero di lavoratori che potranno essere assunti con la suddetta forma contrattuale non supererà il 15% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato;
- la durata dell'apprendistato professionalizzante e la normativa sull'inquadramento, così come previste dalla contrattazione nazionale, troveranno applicazione per i lavoratori di prima occupazione o comunque senza precedenti esperienze lavorative in attività affini e/o propedeutiche a quelle stabilite al termine del rapporto di apprendistato;
- per i lavoratori con precedenti esperienze lavorative in attività affini e/o propedeutiche a quelle stabilite al termine del rapporto di apprendistato la durata complessiva sarà pari a 24 mesi. Detti lavoratori verranno inquadrati, sin dalla prima fase dell'apprendistato, nel secondo livello, se trattasi di personale operaio e nel terzo livello, se trattasi di personale impiegatizio. Il livello di inquadramento finale viene fissato rispettivamente al terzo e al quarto livello;
- i trattamenti economici previsti dal vigente CCNL per detta forma contrattuale verranno integrati, a partire dalla fase finale del periodo dell'apprendistato, dal premio di risultato nell'articolazione definita in sede di contrattazione di secondo livello;
- per ogni altro aspetto dell'apprendistato professionalizzante non contenuto nelle definizioni precedenti, devono intendersi richiamate le disposizioni di cui al citato CCNL.

Le Parti si danno atto di aver definito un quadro di riferimento operativo coerente con le previsioni di cui alla contrattazione nazionale e di secondo livello.

