

## VERBALE DI ACCORDO

In data 26.07.2008 si sono incontrati in Trieste

La Wärtsilä Italia S.p.A.

L'Associazione degli Industriali della Provincia di Trieste

La FIM-FIOM-UILM Nazionali, Territoriali e le RSU

Premesso:

- che, in data 12.02.2008 le RSU FIM-FIOM-UILM hanno presentato alla Wärtsilä Italia S.p.A. la Piattaforma per la contrattazione di 2° livello;
- che l'accordo 22.12.2004 a suo tempo sottoscritto tra Wärtsilä Italia S.p.A. e RSU prevede l'"ultrattività" fino alla definizione di differenti intese.
- che nel corso degli incontri succedutisi sin dal 11.04.08 la Wärtsilä Italia S.p.A. ha illustrato lo scenario di riferimento, le strategie e gli obiettivi da perseguire e le azioni da adottare per sostenere la propria posizione sul mercato, a fronte della sempre crescente competitività in termini di costi, tempi e qualità e della imprescindibilità del raggiungimento di risultati economici positivi in tutte le attività di business.

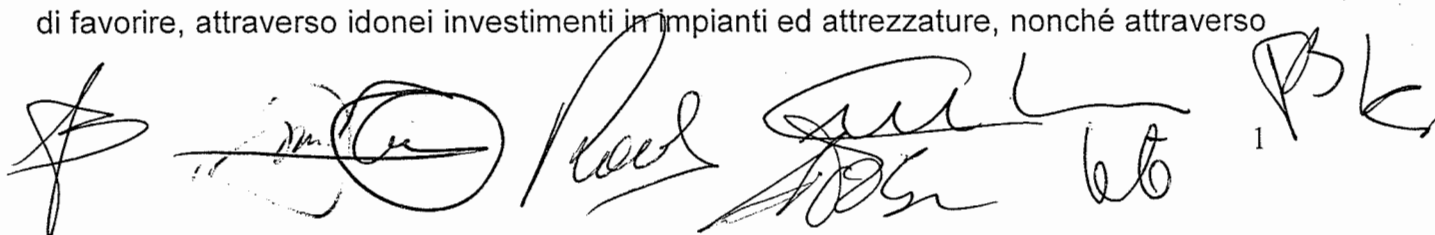
Tutto ciò premesso, le parti, dopo più incontri di approfondimento e di esame delle problematiche esposte dall'azienda e delle questioni sollevate da FIM-FIOM-UILM con la presentazione della Piattaforma di cui in premessa, confermano la validità di quanto sottoscritto con l'accordo 22.12.2004, ove non diversamente specificato dal presente accordo.

Il presente accordo, ove non diversamente specificato, avrà decorrenza dal 1.7.2008 ed avrà vigore a tutto il 31.12.2011.

### Investimenti

Le particolari caratteristiche della domanda, come meglio ampiamente illustrate, pongono forti sfide che non coinvolgono solo le caratteristiche tecnico-qualitative dei prodotti e servizi offerti, od i livelli di remunerazione dei costi, ma spostano la competizione sulla globalità dei processi aziendali e rendono sempre più problematici gli aspetti di sostenibilità dei risultati.

Wärtsilä Italia negli ultimi anni e nel periodo a venire ha operato ed opererà nel senso di favorire, attraverso idonei investimenti in impianti ed attrezzature, nonché attraverso



1

la riorganizzazione dei processi, la massima flessibilità e tempestività di risposta della sua organizzazione, nel rispetto delle vigenti norme sulla sicurezza antinfortunistica. Questo ha coinvolto tanto gli aspetti di industrializzazione del prodotto (attraverso lo sforzo per la continua ottimizzazione delle attività di Product Engineering), quanto quelli direttamente correlati ai processi produttivi ed ai mezzi per lo sviluppo dei processi e la realizzazione dei prodotti, in termini di massicci investimenti. Quanto sopra è funzionale sia allo sviluppo strategico di una più elevata capacità produttiva, che ad ulteriori recuperi in termini di qualità e produttività dell'organizzazione e dei suoi processi.

Wärtsilä Italia conferma inoltre come tutti i progetti di modifica e nuovi investimenti (impianti e attrezzature) vengano realizzati secondo le vigenti norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare è opportuno sottolineare come nel quadriennio 2004 -2007 WIT abbia investito complessivamente oltre 83 MNI di €, dei quali oltre 5,5 MNI € nelle strutture ed attività di Services.

Relativamente agli investimenti, in parte già impegnati, per il 2008 è stato "budgettato" un ulteriore notevole sforzo di investimento per oltre 32 MNI di €, di cui oltre 2 MNI di € per le strutture ed attività di Services, soprattutto orientate alle attrezzature funzionali tanto alle attività di "reconditioning" che a quelle per gli interventi in sito nelle centrali elettriche.

Nella tabella allegata (all. "investimenti") sono evidenziati alcuni dei più significativi interventi.

---

### **1. Risorse Umane**

Wärtsilä Italia conferma e sottolinea, come già nell'accordo 22.12.2004, nell'ambito della sua organizzazione per processi di business, il ruolo centrale delle Risorse Interne.

Coerentemente con l'incremento dei carichi di lavoro, infatti, l'Azienda ha inserito 506 nuove risorse negli ultimi tre anni ( 2005 – 2007 ), realizzando un significativo incremento netto di 310 unità.



2



Le caratteristiche del mercato nel quale l'Azienda opera si confermano peraltro contraddistinte dalla globalità nella competizione e dalla variabilità dei carichi di lavoro, come dimostrato anche dalle esperienze degli ultimi anni.

La flessibilità di impiego e la crescita professionale delle risorse impegnate nel core business aziendale costituiscono prerequisito per il consolidamento dei livelli di qualità dei processi e dei prodotti, e sono funzionali alla sostenibilità di adeguati livelli di competitività dell'Azienda.

Con riferimento al periodo 2008 – 2011, i carichi di lavoro dovrebbero attestarsi intorno ai 3000 MW/anno con possibili evoluzioni fino a 4000 MW.

Una produzione attorno ai 3000 MW equivale a circa 400 motori (v. all.) di cui:

- circa la metà costituita da motori della "famiglia" W46 (W46, W46F, W50DF)
- l'altra metà circa costituita da motori dei modelli W26 e W38B.

Non essendo il portafoglio ordini ancora totalmente acquisito, potranno verificarsi oscillazioni in più o meno del 20% circa.

Per fronteggiare adeguatamente l'ulteriore incremento dei carichi, l'Azienda valuta congruo un assestamento degli organici a 1540 unità, da realizzarsi nell'arco dei prossimi 12 mesi, funzionale ai citati carichi di lavoro di 3000 MW/anno.

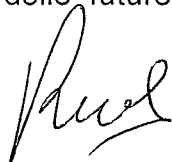
Il livello di realizzazione di detto organico verrà verificato nel corso di specifico incontro entro giugno 2009.

Tale livello di organici sarà peraltro oggetto di esame qualora i carichi di lavoro effettivamente acquisiti dovessero superare la suddetta potenza prodotta.

Si terranno inoltre successivi incontri a cadenza annuale per la verifica del livello degli organici in relazione alle caratteristiche dei carichi di lavoro.

Inoltre le possibili anomalie nella distribuzione temporale dei carichi di lavoro effettivi, derivanti anche da possibili fluttuazioni, non prevedibili a priori, nell'ambito delle forniture, verranno affrontati, con la logica congiunturale dei picchi di lavoro, ricorrendo all'apporto dell'indotto e di specifici appalti.

Relativamente alle attività di Services, dopo i numerosi inserimenti di risorse già realizzati negli ultimi anni, l'Azienda conferma un trend di ulteriore incremento degli organici per il prossimo periodo, quantificabile intorno al 40% delle future assunzioni. Tale incremento sarà ripartito fra Services Trieste,



3



Genova e Napoli/aree Meridionali e Centro Sud, in una proporzione indicativa del 60%, 25% e 15%.

Peraltro viene confermata particolare attenzione alle risorse per le attività dei Services Centres di Genova, Napoli e Taranto per i quali continueranno ad essere realizzati mirati inserimenti anche nel corso del 2008, sia in relazione agli esistenti contratti di manutenzione che a fronte dello sviluppo delle attività legate alle centrali elettriche nel Meridione (NA e TA) e nel Centro - Nord (TS - GE), nonché per le attività collegate ai sistemi propulsivi a passo variabile (expertise tecnico, commissioning, interventi manutentivi), oltre alle tradizionali attività di riparazione di pale di eliche marine svolte a GE.

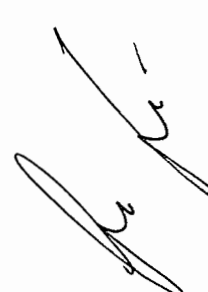
Proseguirà inoltre, per ciascuna delle basi di assistenza, un'attenta gestione, finalizzata a individuare e realizzare, anche localmente, ogni possibile opportunità di azzeramento delle inoperosità e di acquisizione di carichi di lavoro, economicamente sostenibili; a tale effetto rimane peraltro determinante, e deve costantemente essere garantita, la piena effettiva flessibilità del personale di Field Service per attività in trasferta verso destinazioni dove sussistono effettive necessità di intervento.

### **1.1 Inserimento di nuove risorse.**

Le parti concordano sull'opportunità di mantenere in essere le intese già sottoscritte in proposito con l'accordo 22.12.2004, paragrafo 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, salvo quanto diversamente disposto con il presente accordo.

In particolare l'Azienda conferma l'impegno a concordare preventivamente con le organizzazioni sindacali le modalità dell'eventuale effettiva applicazione dell'istituto del Contratto di Apprendistato Professionalizzante, nell'ambito dei processi di Wärtsilä Italia.

Inoltre, in relazione alle modalità di applicazione del Contratto di Inserimento in Wärtsilä Italia, le parti concordano che, limitatamente al personale in Contratto di Inserimento nelle categorie O2, O3 ed I4, dopo 12 mesi di effettivo lavoro venga riconosciuta la corresponsione del 50% della differenza fra la paga tabellare del livello di appartenenza e quella della categoria superiore, al cui conseguimento è mirato il progetto individuale di inserimento. Tale differenza verrà corrisposta nella forma di superminimo individuale riassorbibile all'atto



dell'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato e del correlato nuovo inquadramento.

Le parti si danno atto che il riconoscimento dell'elemento di cui sopra non costituisce in nessun modo un elemento determinante agli effetti dell'eventuale conferma in servizio.

In tale occasione verrà inoltre verificato il risultato finora conseguito nel percorso di inserimento individuale. L'Azienda si dichiara disponibile ad un'informativa in proposito ad RSU.

Relativamente al personale assunto con contratto a tempo determinato fino alla 4° categoria, nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, l'Azienda si impegna a verificarne il livello professionale agli effetti del possibile inquadramento alla categoria superiore – ove ne ricorressero i requisiti ed i criteri vigenti.

Nei casi di assunzione a tempo determinato di personale operaio già in possesso di specifica esperienza professionale, in relazione alla mansione di assunzione, l'Azienda provvederà all'inserimento nella categoria O 3.

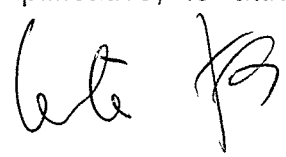
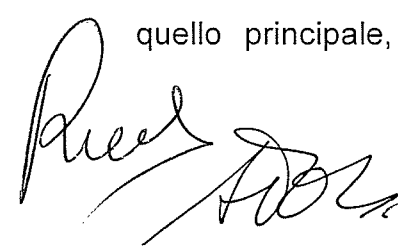
L'Azienda conferma inoltre che, la tipologia del contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale forma contrattuale per le risorse interne strutturalmente necessarie; le eventuali immissioni con gli 2 istituti del contratto di inserimento e del contratto a termine saranno indirizzate alla trasformazione a tempo indeterminato, a fronte della positiva conclusione del periodo di inserimento e formazione.

## **2. DECENTRAMENTO E APPALTI**

L'Azienda nel riconfermare il ruolo chiave delle Risorse Interne per lo sviluppo dei suoi processi di business, sottolinea ulteriormente la necessità di poter contare su un sistema di supporti esterni che consentano:

**A.** la massima concentrazione dello sforzo aziendale sui suoi processi principali, attraverso il ricorso nei processi non "core", come già avviene attualmente, al supporto di appaltatori esterni specializzati per la fornitura di:

- o servizi, quali, a titolo esemplificativo, manutenzioni, pulizie, trasporti esterni ed interni, attività logistiche e similari,
- o opere o parti di processi produttivi collaterali e subordinati a quello principale, quali, a titolo esemplificativo, le attività di



sbavatura/smerigliatura, verniciatura, impianti elettrici e di automazione, lavaggio pezzi, finitura, imballaggio e spedizione ed in generale quelle a valle della sala prove motori.

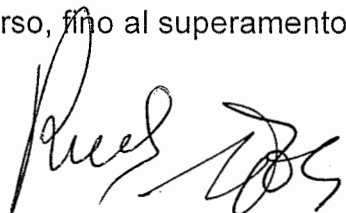
B. di fronteggiare punte di lavoro, attraverso il ricorso congiunturale e temporaneo al supporto di appaltatori esterni specializzati, che possano farsi carico della fornitura di opere pertinenti al processo produttivo, in particolari e temporanee situazioni di sbilanciato carico di lavoro, al fine di assicurare la necessaria flessibilità organizzativo – produttiva e comunque in numero non superiore alle 90 unità.

Le parti si incontreranno annualmente per la verifica, tanto dell'utilizzo di detti appalti, che della situazione dei carichi di lavoro effettivi, della relativa situazione produttiva e dei conseguenti impatti occupazionali.

Peraltro, il ricorso agli appalti sarà rigidamente controllato con particolare riferimento a:

- osservanza delle norme contrattuali e di sicurezza sul lavoro da parte delle ditte operanti all'interno dell'Azienda;
- responsabilizzazione delle ditte operanti all'interno dell'Azienda in relazione alla formazione specifica antinfortunistica del loro personale, con obbligo di documentazione dell'avvenuta formazione.
- vigilanza sugli adempimenti retributivi e contributivi delle ditte operanti all'interno dell'Azienda nei confronti dei loro dipendenti e degli istituti previdenziali
- vigilanza sugli adempimenti previsti dalle norme contenute dal DLgs 09.04.2008 n° 81
- affidabilità e qualificazione delle ditte appaltatrici e dell'indotto.

In caso di eventuali anomalie in tema di sicurezza sul lavoro, l'Azienda conferma che terrà conto di segnalazioni che potranno pervenire anche dagli RLS di WIT -ai quali garantirà l'accesso alle aree delle ditte- e svolgerà gli opportuni accertamenti e, se del caso, adotterà consequenziali provvedimenti. Nel caso di grave ed immediato pericolo si potrà arrivare, come previsto dalle norme di legge vigenti, anche alla sospensione della specifica attività in corso, fino al superamento della situazione.



La reiterazione di situazioni di questo tipo potrà portare all'allontanamento della ditta.

Informativa sulle Ditte operanti in Azienda, sulla tipologia delle attività svolte, nonché sui controlli esercitati verrà data semestralmente alle RSU nel corso di apposito incontro.

### **3. Orari**

#### **3.1.1 Part Time**

Ferme restando le norme contrattuali vigenti, compatibilmente con le esigenze organizzativo – produttive, l'Azienda dichiara la propria disponibilità alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale fino ad un massimo del 4 % del personale in forza.

Rimangono invariate le ulteriori norme in materia fissate con l'acc. 22.12.2004 nei vari punti del paragrafo 3.1.

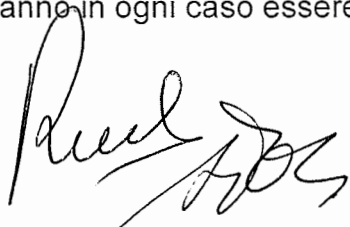
#### **3.1.2 Part Time e studio**

All'interno del limite di cui sopra, potranno essere prese in considerazione eventuali richieste di passaggio temporaneo a "part – time", motivate da necessità collegate allo studio per il recupero della scuola dell'obbligo, del conseguimento del titolo di studio di 2° grado, o del diploma universitario o di laurea. Dette richieste potranno essere presentate per periodi complessivamente non superiori ai n° 12 mesi nell'ambito del rapporto lavorativo con l'Azienda.

Il lavoratore interessato provvederà debitamente a certificare la sua condizione di "studente".

#### **3.2 Orario flessibile**

Ferma restando in 8 ore la durata normale della giornata lavorativa, valida per tutte le categorie, verrà esaminata la possibilità di estendere l'orario elastico a quella parte di personale non turnista che per le caratteristiche della prestazione non sia legata ad attività che richiedano la contemporanea presenza durante l'intero arco della giornata lavorativa. Restano escluse le attività fuori sede e le attività di Field Service (incluse officine), per le quali dovranno in ogni caso essere osservati i puntuali orari stabiliti.



Il limite dell'orario elastico viene confermato nell'attuale misura di 1 ora con le vigenti modalità alle quali si aggiunge peraltro:

- per il personale fino alla quinta categoria: fermo restando il limite di 1 ora giornaliera nell'ingresso dopo l'orario base ed il conseguente normale recupero nella stessa giornata, in deroga alla norma stessa e limitatamente ad 1 ora settimanale, la flessibilità potrà essere anche in uscita e sarà inoltre possibile il recupero, limitatamente ad 1 ora di flessibilità, nell'arco della stessa settimana (dal Lunedì – al Venerdì).

In ogni caso, nel rispetto dei limiti di cui sopra, il computo dell'ora max. di flessibilità si intende anche come somma di eventuali frazioni di ora in ingresso ed in uscita.

L'uscita anticipata avverrà in ogni caso in accordo con il superiore diretto e non dovrà arrecare disfunzioni nello svolgimento delle attività.

- per il personale della categoria I6, in deroga alla norma stessa, la flessibilità potrà essere anche in uscita; sarà inoltre possibile il recupero limitatamente a 4 ore di flessibilità nell'arco della stessa settimana, di cui non più di 2 nelle singole giornate dal Lunedì al Venerdì, e fino a 4 nella giornata di sabato.
- per il personale delle categorie I7 e Quadri, in aggiunta a quanto stabilito per il personale di cat. I6, fermo restando l'attuale limite massimo di 2 ore giornaliere e la durata dell'orario settimanale in 40 ore lavorate nell'ambito dell'orario di riferimento, oltre alla possibilità del recupero limitatamente a 6 ore di flessibilità nell'arco della stessa settimana (di cui non più di 2 nelle singole giornate dal Lunedì al Venerdì e fino a 6 nella giornata di sabato), sarà inoltre ammesso il recupero nell'ambito di altra settimana dello stesso mese, nel limite massimo mensile di 6 ore.

Tutte le uscite anticipate avverranno in ogni caso in accordo con il superiore diretto e non dovranno creare disfunzioni nello svolgimento delle attività.

Le modifiche al precedente sistema (in atto a fronte dell'acc. 22.12.2004) verranno realizzate in via sperimentale per un periodo di un anno e a far data dal 1.1.2009.



8





Inoltre viene confermato che per i casi di ritardato ingresso oltre il limite fissato per l'orario flessibile, il ritardo verrà conteggiato, con i consueti arrotondamenti, a decorrere dalla scadenza del margine di flessibilità concesso sull'orario di ingresso e nei limiti già attualmente vigenti; detto ritardo non sarà peraltro recuperabile in uscita.

### **3.3 Visite mediche e terapie**

Al fine di facilitarne l'esecuzione e fermo restando l'attuale monte ore di permessi individuali disponibili, le modalità di certificazione, e le modalità di fruizione in atto, l'Azienda manifesta la sua disponibilità ad esaminare, compatibilmente con le necessità produttive ed organizzative, eventuali richieste -pervenute con il possibile congruo anticipo- di cambio orario motivate dalla necessità di sostenere visite mediche, effettuare terapie, etc. debitamente comprovate.

### **3.4 Permessi per studio**




Ferma restando l'integrale applicazione delle disposizioni contrattuali in vigore in tema di diritto allo studio, il personale impegnato nel conseguimento di un diploma universitario o di laurea potrà fruire, in relazione all'intero corso di studi, ed in ogni caso per una sola volta nell'ambito del rapporto di lavoro intercorrente con l'Azienda, di un pacchetto fino a 150 ore di permessi retribuiti; tale ammontare sarà opportunamente ri-proporzionato in caso di fruizione di orario part time.

Le modalità per la fruizione di detti permessi saranno definite a livello aziendale previo confronto con RSU, anche in riferimento all'effettiva frequenza e regolarità nel percorso di studi, che andranno adeguatamente documentate.

### **3.5 Personale di cat. I6**

Viene confermata la disponibilità aziendale a procedere alla revisione del valore dell'"Indennità categoriale" in vigore dal 1.1.2001 per il personale di cat. I6, in forza e per gli effetti dell'accordo 21.12.2000.

Pertanto, con decorrenza 1.09.2008, l'importo di detta indennità annuale - erogata in 12 quote mensili, viene incrementato di € 258,24.



#### **4. SISTEMA INFORMATIVO E RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti, nel darsi reciprocamente atto del positivo funzionamento delle relazioni industriali in Wärtsilä Italia, confermano ulteriormente la loro volontà di proseguire nell'implementazione del sistema informativo come già stabilito al paragrafo 4 dell'accordo 22.12.2004.

L'Azienda conferma la sua disponibilità ad autorizzare l'effettuazione di un incontro annuale del "Coordinamento Sindacale Basi" - compresa la possibilità di indire un'assemblea sindacale presso le singole Basi di Assistenza.

L'azienda si rende inoltre disponibile ad un incontro annuale a seguito del "Coordinamento Basi".

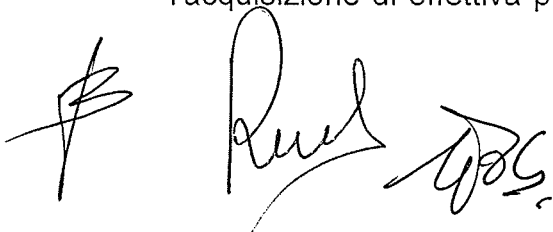
Nell'ambito delle RSU di Genova sarà individuato un componente della stessa per l'evidenza delle problematiche afferenti alle basi del Centro Nord sprovviste di RSU; altrettanto avverrà nell'ambito delle RSU di Napoli relativamente alle Basi del Meridione sprovviste di RSU; a fronte di richiesta di agibilità di specifiche basi per la gestione di problematiche non diversamente affrontabili, l'Azienda provvederà ad autorizzare l'accesso.

#### **5. Organizzazione del lavoro ed Inquadramento**

##### **5.1 Organizzazione del lavoro**

Gli interventi sull'organizzazione del lavoro, l'impiantistica ed il lay-out in produzione, intervenuti nell'ambito dell'organizzazione per processi basata sulle figure professionali degli Operatori di processo (lanciata sin dal 1996 e recepita anche con l'acc. 22.12.1997), presenta oggi diverse opportunità di mobilità professionale orizzontale derivanti sia dal ventaglio dei prodotti e dall'articolazione dei processi, che dalla presenza di personale giovane di recente inserimento.

L'organizzazione del lavoro in ogni caso deve tener conto della necessità di svolgimento di tutte le fasi di ciascun processo in modo ordinato e coerente con i carichi di lavoro e la garanzia dei necessari parametri di qualità, costo e flessibilità. L'Azienda, pertanto, favorirà la permanenza dei lavoratori nelle varie fasi dei processi per periodi sufficientemente lunghi per permettere l'acquisizione di effettiva padronanza nelle specifiche operazioni, utilizzando la



mobilità verso altre fasi di processo /posizioni di lavoro sia per la garanzia delle citate flessibilità dell'organizzazione produttiva, sia come strumento per l'ulteriore sviluppo delle risorse impiegate.

Le parti concordano che annualmente si proceda ad una verifica sull'utilizzo delle modalità sopra descritte, in cui il lavoratore -tenendo conto delle necessità di svolgimento di tutte le fasi di ciascun processo produttivo- possa concretamente utilizzare al meglio questo strumento per l'allargamento delle competenze e della propria professionalità.

### **5.1.1 Indennità disagio e allargamento mestiere**

Ferme restando le attuali modalità di applicazione, l'importo lordo della così detta "Indennità disagio e allargamento mestiere", stabilita con l'accordo 18 marzo 2002, viene aggiornato ad € 0,17/ora (corrispondente ad un incremento di € 0,132/ora), a far data dal 1.9.2008.

### **5.2 Inquadramento**

Le parti concordano che vengano operate, fra Azienda e RSU, semestrali verifiche della situazione dell'inquadramento contrattuale esistente, fino all'accesso alla categoria 6<sup>a</sup>.

In proposito, i così detti "tempi di verifica" previsti dall'accordo 13.04.1978 e 22.12.2004 per l'inquadramento alla cat. O5 vengono ridotti di 1 anno (= da 5 a 4 anni), rimanendo peraltro immutati gli attuali criteri e requisiti professionali per l'accesso a detto livello categoriale.

### **6. Formazione**

Come già più volte sottolineato le parti si danno atto che le sfide di mercato che l'Azienda si trova a dover fronteggiare richiedono un continuo miglioramento sia in direzione verticale che orizzontale delle capacità professionali presenti in seno all'organizzazione. In tal senso l'Azienda continua a porre tra i suoi primari obiettivi quello di sviluppare un'attività formativa che, a tutti i livelli, consenta alle proprie risorse non solo di esercitare al meglio i compiti

assegnati ma anche di poter costituire elemento di vantaggio competitivo strategico per il sistema aziendale.

In tal senso Wärtsilä Italia ha operato e continuerà ad operare, focalizzandosi non solo su azioni per il miglioramento ed aggiornamento di tipo tecnico operativo, ma puntando anche al migliore sviluppo di sinergie nell'ambito del suo team di lavoro.

In particolare, anche a fronte del rilevante numero di assunzioni effettuate, le sole ore di formazione in aula negli ultimi anni hanno fatto registrare medie attorno alle due giornate pro capite.

Nel confermare l'interesse per il generale coinvolgimento del personale (impiegati ed operai) nelle attività di formazione, le parti sottolineano l'importanza di continuare a sviluppare specifiche attività formative mirate all'inserimento dei giovani (conoscenza aspetti normativi attinenti al rapporto di lavoro, conoscenza delle strutture e processi del business aziendale, sicurezza -personale ed "ambientale"- nelle attività lavorative, competenze di base pertinenti alla propria area di lavoro).

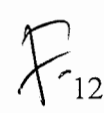
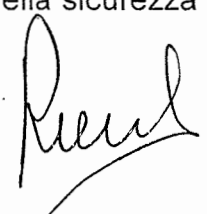
Inoltre, per il personale del Field Service (Trieste e Basi) e Technical Service, gli interventi formativi saranno prevalentemente curati dal WIT Services Training Centre, e saranno orientati sia all'estensione del "range" di impiego delle risorse, che allo sviluppo delle competenze elettriche/elettroniche e quelle specifiche in materia di motori alimentati a gas.

Annualmente l'Azienda informerà le RSU sul complesso dei programmi di formazione realizzati e da realizzare, nonché sui relativi livelli di partecipazione. Rimane, inoltre, confermata la disponibilità aziendale ad esaminare eventuali proposte di "moduli" formativi proposti da RSU.

## **7. Sicurezza e Ambiente**

Per quanto attinente alla materia della Sicurezza antinfortunistica e della prevenzione e igiene ambientale, le parti, nel fare riferimento anche alle intese del 22.12.2004, che vengono pertanto avvalorate per quanto non diversamente disposto, confermano il reciproco impegno ad operare in un'ottica di aperta comunicazione.

L'Azienda, relativamente agli aspetti della prevenzione, dell'igiene ambientale e della sicurezza sul lavoro, riconoscendoli come propri valori, conferma il suo



impegno per l'ottimizzazione delle condizioni operative, effettuando anche, in relazione all'evolversi delle tecnologie e dei prodotti, i relativi necessari investimenti su ambiente, mezzi di protezione e metodologie di lavoro.

In questo contesto l'Azienda conferma il proprio interesse al monitoraggio, anche attraverso indagini ambientali e sanitarie, di quelle parti dei processi produttivi che presentino maggiori potenziali rischi per la salute dei lavoratori.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata al monitoraggio delle attività che richiedono l'utilizzo di strumenti vibranti, ferma restando la costante disponibilità dell'Azienda a ricercare le attrezzature tecnicamente più idonee, nell'ambito di un sistema che tenda a ridurre sistematicamente le esposizioni a questa particolare tipologia di rischio.

Analogamente anche la gestione degli impianti e delle attività di cromatura presso il Genova Service Centre, è stata e sarà oggetto di particolare attenzione e di sistematico monitoraggio, mirato al contenimento dei livelli di rischio. Nel caso particolare, si sottolinea che le ultime indagini ambientali effettuate sia nel reparto cromatura che nel reparto eliche, hanno dato risultati assolutamente in linea con i limiti stabiliti dalla legge.

In particolare, relativamente al citato reparto cromatura, l'azienda manifesta la sua disponibilità per l'esecuzione a cadenza annuale di detta verifica.

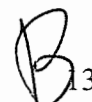
Wärtsilä Italia sottolinea inoltre come le attività e le strutture dedicate alla sicurezza antinfortunistica ed alla protezione ambientale siano state verificate positivamente dal DNV (Det Norske Veritas), nell'ambito delle procedure pertinenti alla certificazione ISO 14001, in fase di rinnovo della stessa.

Questo si aggiunge alla analitica specificità della valutazione dei rischi finora svolta agli effetti di:

- adozione delle misure di prevenzione e protezione;
- assegnazione di mezzi ed indumenti di protezione;
- formazione ed informazione dei lavoratori;

anche in ottemperanza a quanto previsto dal DLgs 09.04.2008 n° 81.

Le parti si danno in proposito reciprocamente atto della opportunità del coerente allineamento con quanto sopra dei singoli comportamenti di tutti i soggetti coinvolti, indirizzando opportunamente l'attività di formazione /



informazione specifica che sarà inserita nel contesto dei programmi di addestramento destinati al personale operativo.

In proposito l'Azienda conferma che specifici moduli formativi per i preposti, in materia di sicurezza sul lavoro, sono già stati realizzati in gennaio e maggio 2008 con 2 sessioni per ciascun turno, anche in relazione alle recenti modifiche legislative; tali attività coinvolgeranno in futuro anche i preposti di nuova nomina in un contesto di "formazione continua" sulla sicurezza.

Inoltre, ai fini della più puntuale realizzazione dei comuni obiettivi di sicurezza attraverso il coinvolgimento ed il confronto, l'Azienda manterrà con i RLS un regime di relazioni continue, inclusa l'informazione sull'esito di eventuali specifiche indagini ambientali e sanitarie; assicurando inoltre la necessaria agibilità dei luoghi di lavoro, in tutte le sue sedi, in modo da rendere possibile l'espletamento delle loro funzioni, che continueranno peraltro a svolgersi con logiche costruttive e di collaborazione e con modalità idonee a tutelare il segreto industriale.

L'Azienda conferma inoltre le prassi in atto relativamente all'accessibilità, da parte degli RLS, delle valutazioni dei rischi e del registro infortuni, ai sensi del Dlgs 81/2008.

In particolare, con cadenza annuale, l'Azienda provvederà ad illustrare ai RLS gli investimenti, effettuati e previsti, di maggiore interesse dal punto di vista della sicurezza antinfortunistica e della prevenzione ambientale.

WIT, inoltre, partecipa attivamente al progetto "Zero Injuries", da poco avviato nelle realtà europee della Wärtsilä, al fine di individuare tutte le iniziative utili ad una drastica riduzione del fenomeno infortunistico.

In questo contesto l'Azienda conferma la sua disponibilità ad incontri con RSU /RLS, anche a livello di officina e con la partecipazione dei preposti, per l'esame delle effettive condizioni specifiche di sicurezza e/o per esaminare eventuali utili iniziative in materia.

L'Azienda conferma inoltre che le "squadre di emergenza antincendio" sono funzionanti con regolarità già dallo scorso mese di aprile, con modalità che prevedono settimanalmente la formazione di due squadre per ogni turno di lavoro, composte da personale specificatamente formato. In proposito sono



state realizzate 2 edizioni (una ulteriore è inoltre in programma) di un corso per addetti all'emergenza antincendio secondo il programma previsto dal D.M. 10-3-1998 per formare i capi squadra di recente nomina ed altri lavoratori, per aumentare il numero del personale adeguatamente formato.

Un corso di aggiornamento per il personale già formato in precedenza è stato recentemente realizzato ed altre edizioni sono a programma.

L'Azienda conferma infine di avere allo studio un sistema per la rilevazione delle presenze dei comandati alle squadre antincendio. A fronte della presenza per ogni turno completo di 8 ore, verrà riconosciuta una indennità lorda onnicomprensiva, infrazionabile e senza riflessi su tutti i istituti di legge e di contratto, pari a € 4,00/ giornata. Un tanto a far data dal 1.09.2008.

L'Azienda, inoltre, verificherà la soluzione più idonea tra il distacco a rotazione di un componente delle squadre o l'assegnazione ad una specifica persona dei compiti di coordinamento, calendarizzazione e gestione delle squadre.

Relativamente al funzionamento dell'infermeria viene confermato l'attuale assetto organizzativo e di servizio.

Viene inoltre confermata la disponibilità a predisporre un allargamento delle attuali aree dedicate ad uso spogliatoio; un tanto potrà essere realizzato dopo la consegna della nuova palazzina "R&D e Product Engineering" attualmente in avanzata fase di costruzione.

In risposta a specifico quesito, l'Azienda conferma che relativamente ad eventuali richieste collegate al lavoro notturno e/o a mobilità verso diverse attività lavorative, la valutazione è rimessa al giudizio del medico competente.

Inoltre, con particolare riferimento alle attività di Services, viene confermato che:

- Relativamente alle modalità operative per gli interventi a bordo o in centrale elettrica, l'Azienda conferma che, già in fase di ordine viene richiesta al cliente un'attestazione di assenza di amianto; inoltre, nei piani di sicurezza consegnati al cliente vengono specificate le misure di sicurezza adottate e viene specificato il comportamento (nonché tutti i DPI specificamente previsti) da tenersi da parte del personale WIT nei casi di anomalie o presenza di sostanze sospette.

- L'Azienda provvederà inoltre all'aggiornamento del libretto della collana della sicurezza da dedicare al personale trasfertista, con utili indicazioni sui modi di affrontare eventuali impreviste situazioni di emergenza sanitaria, logistica o altro.
- A fronte dell'attuale carenza di supporto logistico per le attività di Field Service svolte presso l'Arsenale di Augusta, sono in corso approfondimenti con la Marina Militare per verificare la possibilità di una idonea collocazione logistica all'interno dello stesso Arsenale, ovvero nelle sue adiacenze.

## 8. SISTEMA DI PRODUTTIVITA' E CORRELATA RICADUTA ECONOMICA

Le parti si danno atto che la crescita e l'evoluzione dei processi aziendali- sostenuta da costanti cospicui interventi sul piano degli investimenti- deve trovare riscontro in coerenti livelli di produttività con il coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano all'attività aziendale per garantire il raggiungimento di livelli qualitativi, di puntualità e di costo che consentano il consolidamento della posizione di Wärtsilä nel difficile mercato in cui opera.

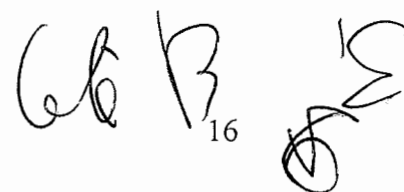
Il sistema complessivo di Produttività continuerà pertanto ad articolarsi anche in sistemi di misurazione e valorizzazione della Puntualità e Qualità dei processi di business.

### 8.1 MECCANISMO DI MISURAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

#### Premessa

Le parti concordano di mantenere inalterate le modalità generali di computo degli indicatori sia per quanto relativo alla periodicità trimestrale delle elaborazioni e dell'erogazione delle relative ricadute economiche, sia per quanto relativo alle modalità degli arrotondamenti in fase di calcolo, come dal punto 8.1 dei precedenti accordi 22.06.2000 e 22.12.2004, provvedendo peraltro ad estendere la scala con l'aggiunta di n° 2 ulteriori punti di recupero, come da tabella all. 1.

Nell'allegato 1, per ciascuna Business Unit viene individuato il relativo valore di recupero a regime.





### 8.1.0 TRASFERIMENTO AD "ELEMENTO DI PRODUTTIVITA' "

Premesso che i risultati di produttività finora conseguiti, nelle varie Business Unit, sono stati reciprocamente soddisfacenti ed hanno mostrato nel tempo una tendenza alla sostenibilità ed indicato opportunità di ulteriore crescita, le parti si dichiarano consapevoli dell'importanza che assume il costante mantenimento di elevati livelli di produttività e del loro ulteriore miglioramento, e a tal fine convengono di trasferire alla voce retributiva "elemento di produttività ex accordo 14.10.86" per tutte le Business Unit e per lo Staff, i valori di ricaduta salariale corrispondenti al 5° punto della curva di miglioramento di cui all'accordo 22.12.2004, con decorrenza dal 1.7.2008.

A fronte del processo di consolidamento dei risultati di produttività conseguiti le parti concordano inoltre sull'opportunità di pervenire alla semplificazione delle relative tabelle dei valori di recupero della produttività e delle relative ricadute economiche.

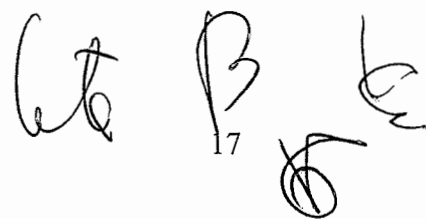
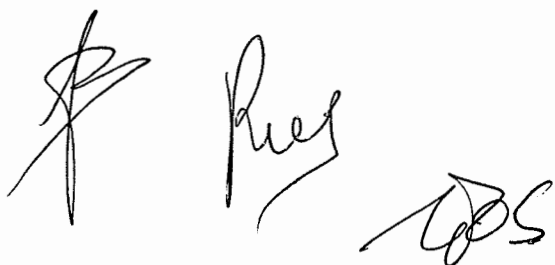
In particolare, a far data dal 1.7.2008, verranno eliminati dalle tabelle i primi 5 punti di cui alle tabelle di produttività allegate all'accordo 22.12.2004, per la generalità delle unità; il "vecchio" 5° punto verrà peraltro riportato, come punto "0" e con valore di ricaduta economica = 0, ai soli effetti del calcolo degli arrotondamenti, come dal sopra riportato punto 8.1.

### 8.1.1 Delivery Centre Trieste – escluso "Product Engineering"

Per la Business Unit DCT (escluso "Product Engineering") viene mantenuto l'indicatore di produttività **S** così come definito dai precedenti accordi 22.06.2000 e 22.12.2004, ai quali si fa pertanto rinvio. Si conferma inoltre che a tale indicatore sono collegate le aree "Operative Purchasing" e "Strategic Sourcing"

### 8.1.2 SERVICES

Anche per la Business Unit Services viene mantenuto l'indicatore di produttività **F** così come definito dai precedenti accordi 22.06.2000 e 22.12.2004, ai quali si fa pertanto rinvio.



### 8.1.3 SHIP POWER

Anche per l'Unità di Business Ship Power di Wärtsilä Italia viene mantenuto l'indicatore di produttività **M** così come definito dal precedente accordo 22.12.2004, al quale si fa pertanto rinvio.

### 8.1.4 Business Unit POWER PLANTS

Per la Business Unit Power Plants viene mantenuto l'indicatore di produttività **D** così come definito dagli accordi 26 febbraio 2001 e 22.12.2004, ai quali si fa pertanto rinvio.

### 8.1.5 Aree R&D (Testing & Validation + Design & Development), e Product Engineering

Lo sviluppo dell'area "Technology" rappresentata da R&D Testing & Validation, R&D Design & Development e Product Engineering è alla base del consolidamento ed incremento dei livelli di qualità nei prodotti e nei processi e della loro puntualità, elementi strategici per la sostenibilità della posizione di Wärtsilä sul mercato.

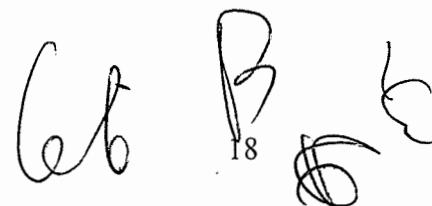
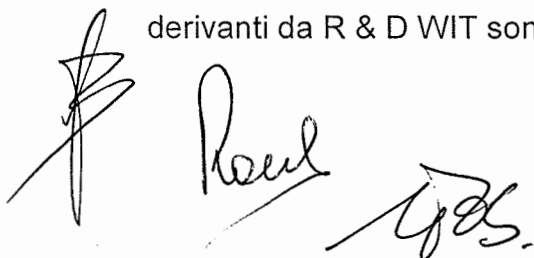
Il livello di produttività delle attività dell'Area "Technology", come sopra individuata, viene pertanto misurato su entrambi gli elementi "tempo" e "qualità" ed il Premio di Produttività per le citate aree viene correlato, attraverso apposita scala, ad entrambi gli elementi.

A tal fine il precedente indice **T** come definito dall'accordo 22.12.2004, basato sull'elemento "tempo", viene mantenuto, affiancato ed integrato dal nuovo **indice Q**, descritto dalla formula:

$$Q = \frac{\Sigma \text{ difetti qualitativi nei motori dovuti a omissioni o difetti di disegno nel trimestre}}{\text{n}^\circ \text{ cilindri consegnati nel trimestre}} \times 1000$$

In cui:

**Q** è il livello medio dell'elemento "qualità disegno" rilevato nel trimestre,  $\Sigma$  difetti qualitativi nei motori dovuti a omissioni o difetti di disegno nel trimestre è il numero dei difetti qualitativi rilevati "ex - works" nei prodotti, nel trimestre considerato, e derivanti da errori di disegno o mancata emissione del disegno. Questo dato viene già attualmente rilevato e sviluppato con modalità già implementate a febbraio 2008. Eventuali errori di impostazione progettuale derivanti da R & D WIT sono inclusi nell'indicatore.



**n° cilindri consegnati nel trimestre** è il numero dei cilindri effettivamente consegnati "ex - works" nel trimestre preso in considerazione.

L'allegata tabella, allegato 1, individua il relativo valore obiettivo di recupero per entrambi gli indicatori, necessario agli effetti del conseguimento del punto di produttività considerato.

Il valore dell'indicatore Q come espresso in tabella è essenziale per l'accesso alla parte superiore della tabella.

Con l'obiettivo di favorire l'effettivo progressivo miglioramento dei parametri qualitativi, le parti peraltro concordano che per gli anni 2008 e 2009 la formula indicata dell'indice Q sarà:

$$= \frac{\Sigma \text{difetti qualitativi nei motori dovuti a omissioni o difetti di disegno nel trimestre}}{\text{n° cilindri consegnati nel trimestre}} \times 900$$

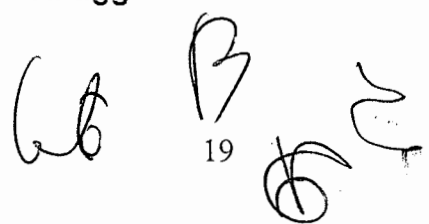
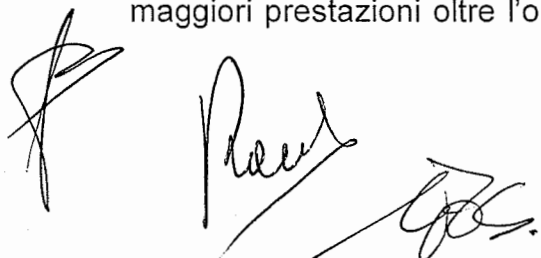
## 8.2 MECCANISMO SALARIALE CORRELATO AI RECUPERI DI PRODUTTIVITA' TRIMESTRALMENTE CONSEGUITI IN WÄRTSILÄ ITALIA

### 8.2.1. Generalità

Premesso che non si darà luogo ad alcuna corresponsione salariale collegata al recupero di produttività, qualora in ciascuna Business Unit - nel trimestre di volta in volta preso in considerazione - per la liquidazione della produttività, secondo le procedure in atto, l'indice di produttività risultasse inferiore al 1° dei punti previsti dalla tabella di misurazione della produttività di cui al presente accordo, ciò premesso:

Il trattamento economico previsto negli appositi allegati al presente accordo in corrispondenza dei punti di recupero registrati, verrà riconosciuto alla generalità del personale della Business Unit (quadri, impiegati ed operai).

In particolare, rimanendo stabilito a tratto generale che la ricaduta economica aggiuntiva fissata con il presente accordo costituisca un trattamento unico per tutte le categorie e tipologie di mestiere e di incarico, a parziale deroga di detto criterio, per le categorie alle quali non si applicano trattamenti per le eventuali maggiori prestazioni oltre l'orario normale, la **ricaduta economica aggiuntiva**



a titolo di "Produttività" prevista dal presente accordo, viene maggiorata come segue:

- personale di categoria I6 = + 40% rispetto all'importo del valore aggiuntivo di cui alle tabelle all. 1;
- personale di categoria I7 e 7Q= + 80% rispetto all'importo del valore aggiuntivo di cui alle tabelle all. 1;

### **8.2.2. Personale dei dipartimenti di STAFF**

Come già stabilito dall'acc. 22.12.2004, al personale di cui sopra continuerà ad essere praticato, con le modalità e nei termini di cui allo specifico capitolo, nel trimestre preso in considerazione, il trattamento economico previsto negli allegati al presente accordo in corrispondenza del punto derivante dalla media dei punti di produttività registrati:



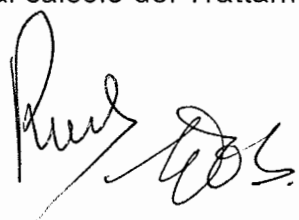

- dalla Produzione (Indice S) - peso 55%;
- dal Service (Indice F) - peso 40%;
- dall'insieme delle altre Business Unit – peso 5%.

### **8.3. CARATTERISTICHE E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RICADUTA ECONOMICA CORRELATA AI RECUPERI DI PRODUTTIVITA'**

Nel confermare la validità di quanto già a suo tempo stabilito al punto 8.3 e 8.1 dei precedenti accordi 22.06.2000 e 22.12.2004, anche per quanto relativo alle modalità di calcolo ed arrotondamento, le parti precisano peraltro che gli importi di ricaduta economica derivanti dal presente accordo, sono espressi in valore mensile al lordo delle ritenute di legge, senza alcuna riparametrazione, salva la deroga di cui al punto 8.2.1.

Essi sono inoltre onnicomprensivi e tengono conto dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, 13<sup>a</sup> mensilità o 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 gli importi erogati siano esclusi dal computo utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.



20

#### 8.4. SISTEMA INFORMATIVO E DI VERIFICA CONGIUNTA

Le parti confermano la validità di quanto già previsto in tema di sistema informativo specifico e di verifica congiunta della produttività dal punto 8.4 dell'accordo 22.12.2004.

#### 8.5 DECORRENZA

Le nuove ricadute economiche collegate al meccanismo di Produttività previste in relazione al presente accordo, saranno applicate a far data dal 1.7.2008 e con le modalità previste al p.to 8.3.

Detta ricaduta economica sarà peraltro valorizzata secondo 4 diverse tabelle che saranno in vigore come segue:

- tabella 1.1 dal 1.7.2008
- tabella 1.2 dal 1.1.2009
- tabella 1.3 dal 1.1.2010
- tabella 1.4 dal 1.1.2011

#### 8.6 Elemento aggiuntivo di flessibilità

A fronte della centrale importanza dell'apporto della forza lavoro alla produttività e competitività dell'intero sistema aziendale, sostenuta da una crescente spinta alla crescita ed alla flessibilità professionale e del pronto impiego delle risorse in tutti i processi di business delle varie unità, le parti concordano sull'opportunità dell'aggiornamento dell'"elemento aggiuntivo di flessibilità" introdotto con l'acc. 22.12.2004.

Detto elemento, calcolato ed erogato con le correnti modalità, viene pertanto aggiornato, nel valore e con la decorrenza indicata nella **tabella allegato 2**.

### 9 - PREMIO DI PUNTUALITA'

#### 9.1 - GENERALITA'

Il rispetto delle date di consegna, la completezza e la qualità sia dei prodotti che delle attività di Service continuano a rappresentare per l'Azienda un obiettivo della massima importanza sia in termini di risultato economico che di credibilità verso il cliente e di immagine verso il mondo esterno.

Al fine di continuare a sostenere la massima attiva collaborazione di tutte le strutture direttamente ed indirettamente coinvolte, anche attraverso la

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a date stamp '21' near the bottom right.

partecipazione delle stesse ai risultati derivanti dal raggiungimento di tali obiettivi, definiti dagli indicatori sotto descritti e riportati sinteticamente nelle specifiche tabelle all. 3, le parti convengono di mantenere il premio di puntualità, a cadenza semestrale, così come già stabilito con l'accordo 22.12.2004, le cui previsioni vengono mantenute a tratto generale, incluse le modalità di calcolo, arrotondamento ed erogazione, e salvo quanto diversamente specificato nel presente accordo, provvedendo peraltro ad estendere la scala con l'aggiunta di n° 2 ulteriori punti di recupero, come da tabella all. 3.

Nell'allegato 3, per ciascuna Business Unit viene individuato il relativo valore di recupero a regime che mostra una diversa curva per il raggiungimento dei target, rispetto a quella definita con l'Accordo 22.12.2004, realizzata mediante introduzione di punti intermedi.

Le parti si danno inoltre atto che gli importi correlati al premio di puntualità, indicati nelle Tabelle all. 3 allegate al presente accordo, sono uguali per tutte le categorie.

Le parti confermano inoltre come l'importo del premio di puntualità sia onnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, 13<sup>a</sup> mensilità o 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 gli importi erogati siano esclusi dal computo utile al calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

#### **9.1.1 TRASFERIMENTO AD "ELEMENTO DI PRODUTTIVITA' "**

Premesso che, i risultati di puntualità / qualità finora conseguiti, nelle varie Business Unit, sono stati reciprocamente soddisfacenti ed hanno mostrato nel tempo una tendenza alla sostenibilità, le parti si dichiarano consapevoli dell'importanza che assume il costante mantenimento di elevati livelli di puntualità e qualità ed il loro ulteriore miglioramento. A tal fine convengono di

trasferire alla voce retributiva "elemento di produttività ex accordo 14.10.86" per tutte le Business Unit e per lo Staff, i valori di ricaduta salariale corrispondenti al 5° punto della curva di miglioramento di cui all'accordo 22.12.2004, con decorrenza dal 1.7.2008.

A fronte del processo di consolidamento dei risultati di puntualità conseguiti le parti concordano inoltre sull'opportunità di pervenire alla semplificazione delle relative tabelle dei valori di recupero della produttività e delle relative ricadute economiche.

In particolare, a far data dal 1.7.2008, verranno eliminati dalle tabelle i primi 5 punti di cui alle tabelle di puntualità allegate all'accordo 22.12.2004, per la generalità delle unità; il "vecchio" 5° punto verrà peraltro riportato, come punto "0" e con valore di ricaduta economica = 0, ai soli effetti del calcolo degli arrotondamenti come dal precedente punto 8.1

## 9.2 - DECORRENZA

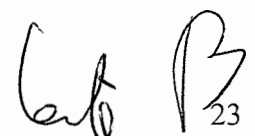
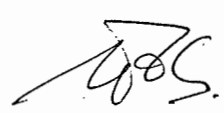
Le ricadute economiche collegate al meccanismo del Premio di Puntualità, previste in relazione al presente accordo, avranno decorrenza a far data dal 1.7.2008.

La ricaduta economica collegata alla Puntualità sarà peraltro valorizzata secondo diverse tabelle che saranno in vigore come segue:

- tabella 2.1 dal 1.7.2008
- tabella 2.2 dal 1.1.2010
- tabella 2.3 dal 1.1.2011

## 9.3 - UNITA' AZIENDALI ESCLUSO SERVICE E POWER PLANT

Per le Unità aziendali escluso Service e Power Plant viene mantenuto l'indicatore di puntualità P così come definito dall'accordo 22.12.2004 al capitolo 9.3, al quale si fa pertanto rinvio.



#### 9.4 - SERVICES

L'articolato indicatore **S** per la misurazione <sup>del</sup> l'effettivo livello di completezza, qualità e puntualità del complesso delle attività di Services, come descritto nell'accordo 22.12.2004 al punto 9.4, viene in sostanza mantenuto nella sua logica e solo in parte modificato onde adeguarlo all'estensione al Workshop di Napoli delle attività di "reconditioning", nonché alla necessità di monitorare l'intero processo intercorrente fra la fine degli interventi di FS e la fatturazione degli stessi. Peraltro agli effetti della maggiore chiarezza si procede alla descrizione dell'intero meccanismo.

---

A fronte del cambiamento sostanziale intervenuto nei contratti di manutenzione – non più impostati come in passato su targets di manutenzione pezzi in periodi prefissati-, del forte sviluppo registrato nelle attività logistiche e di gestione ricambi, dello sviluppo di importanti attività di ricondizionamento/revisione motori e componenti svolte presso il Genova Service Centre, ed il Workshop di Napoli il precedente parametro di puntualità di cui all'acc. 22.12.2004 viene aggiornato ed adeguato coerentemente con le mutate situazioni organizzative.

Tale parametro, al fine di promuovere la massima attiva collaborazione di tutte le strutture direttamente ed indirettamente coinvolte, anche attraverso la partecipazione delle stesse ai risultati derivanti dal raggiungimento degli obiettivi aziendali in tema di puntualità e qualità delle attività di Service, continuerà a misurare -attraverso apposita scala- l'effettivo livello di completezza, qualità e puntualità delle attività previste per i principali processi di Service, nel semestre di riferimento:

- Gestione ricambi
- Interventi del Field Service
- Ricondizionamento/ revisione motori o componenti

##### 9.4.1. Gestione Ricambi (invariato rispetto acc. 22.12.2004).

Per poter soddisfare puntualmente le richieste dei clienti, Service deve ottimizzare e mantenere un adeguato livello di disponibilità dei materiali che sono gestiti a stock, provvedendo necessariamente alla corretta imputazione, a sistema, dei materiali richiesti e ad una corretta pianificazione degli stessi.

Per le attività collegate alla gestione ricambi viene pertanto elaborato un indicatore **R**, mirato a misurare la puntualità e qualità dei complessi processi della logistica e delle vendite ricambi, attraverso la verifica della effettiva disponibilità fisica dei materiali,





gestiti a stock, necessari per l'espletamento dei vari ordini di vendita. Il sistema SAP consente inoltre la costante evidenza dell'andamento dell'indicatore.

Tale indicatore misura il rapporto fra il numero di materiali, gestiti a stock, effettivamente disponibili alla data del documento di vendita, e il numero totale di materiali, gestiti a stock, che sono stati comunque impegnati su ordini di vendita nel semestre di competenza, e verifica il suo scostamento rispetto all'obiettivo **TARGET<sub>R</sub>** semestrale di puntualità e disponibilità, ed espresso dalla formula:

$$\text{Indice R} = \left( \frac{\Sigma \text{ Materiali disponibili nel semestre}}{\Sigma \text{ Materiali impegnati nel semestre}} \right) + (1 - \text{target}_R)$$

in cui:

$\Sigma$  **Materiali disponibili nel semestre** = numero di materiali gestiti a stock, effettivamente disponibili alla data di creazione della posizione del documento di vendita, nel semestre considerato;

$\Sigma$  **Materiali impegnati nel semestre** = numero totale di materiali, gestiti a stock, che sono stati comunque impegnati su tutti gli ordini di vendita nel semestre considerato;

**target<sub>R</sub>** = obiettivo standard di puntualità e disponibilità materiali (in cui un valore = 1 corrisponde al 100% di puntualità);

#### 9.4.2. Field Service

Per le attività collegate alla gestione ricambi viene elaborato un indicatore **FS**, mirato a misurare il rapporto tra il numero medio di giornate che intercorrono tra la **data di fatturazione** degli ordini di servizio e la data di **fine lavori** espletati con il richiesto livello di qualità ed accuratezza (= così detto "time to invoice"), rispetto all'obiettivo specifico (Target<sub>FS</sub>) di puntualità, la cui formula sarà la seguente:

$$\text{FS} = \frac{\text{Target}_{FS} \text{ in giornate medie di time to invoice}}{\text{N}^\circ \text{ Giornate medie consuntivate di time to invoice}} \times \left( 1 - \frac{2x \text{ n}^\circ \text{ complaints}}{\text{n}^\circ \text{ interventi FS}} \right)$$

In cui :

- o **Target<sub>FS</sub> in giornate medie per il time to invoice** = obiettivo in giorni previsti per la fatturazione degli ordini di servizio e la data di fine lavori per ogni intervento di Field Service, dopo la conclusione dell'attività con il livello qualitativo richiesto

- o **N° Giornate medie consuntivate per il time to invoice**=

$\Sigma$  gg fra fine di ogni intervento FS e fatturazione dello stesso

## n° interventi FS conclusi nel semestre

In cui a sua volta:

- ◆  $\Sigma$  gg fra fine di ogni intervento FS e fatturazione dello stesso = sommatoria delle giornate trascorse fra la data di conclusione di ogni intervento di Field Service, con il livello qualitativo previsto, e la data di emissione di fatturazione degli ordini di servizio.

Per gli interventi di Field Service conclusi nel semestre e non seguiti da fatturazione, vengono conteggiate le giornate trascorse sino a fine semestre.

- ◆ n° interventi FS conclusi nel semestre = numero degli interventi conclusi dal Field Service nel semestre considerato.
- ◆ 2x n° complaints = 2 volte il numero delle formali contestazioni che il cliente ha rivolto a WIT Services in merito alle attività di Field Service, opportunamente accertate, nel semestre considerato.

L'Azienda conferma inoltre che sono recentemente stati costituiti specifici gruppi per la liquidazione delle fatture relative agli interventi di Field Service, così come sono state inserite figure di "Service Coordinator" dedicati alla reportistica.

### 9.4.3. Ricondizionamento/revisione motori o componenti

Per le attività di ricondizionamento/revisione motori o componenti svolte presso il Genova Service Centre e di revisione motori o componenti presso il Workshop di Napoli, verrà elaborato un indicatore **G**, mirato a misurare il rapporto tra il numero di consegne di parti ricondizionate e/o revisionate, effettuate entro la data concordata con il cliente -nel rispetto dei livelli di qualità e completezza richiesti- ed il numero totale di consegne di parti ricondizionate e/o revisionate effettuate nel semestre di competenza, nonché il suo scostamento rispetto all'obiettivo specifico (**TARGET<sub>G</sub>**) di puntualità, la cui formula sarà la seguente:

$$\text{Indice } G = \left( \frac{\Sigma \text{ Consegne puntuali parti ricondizionate nel semestre}}{\Sigma \text{ Consegne totali parti ricondizionate nel semestre}} \right) + (1 - \text{target } G)$$

in cui:

$\Sigma$  Consegne puntuali parti ricondizionate nel semestre = numero delle consegne di motori e parti ricondizionate e/o revisionate, effettuate entro la data concordata con il cliente nel rispetto dei livelli di qualità e completezza richiesti, nell'ambito del semestre considerato (GE + NA);

  
26

$\Sigma$  **Consegne totali parti ricondizionate nel semestre** = numero totale di consegne di motori e parti ricondizionate e/o revisionate effettuate o scadute nel semestre considerato.

**target** <sub>G</sub> = obiettivo standard di consegne puntuali per il Genova Service Centre ed il Workshop di Napoli (in cui un valore = 1 corrisponde al 100% di puntualità);

Eventuali reclami cliente accertati impediscono di considerare come eseguita puntualmente la consegna dei lotti di motori e parti ricondizionate / revisionate ai quali si riferiscono.

#### 9.4.4. Indicatore globale delle attività di Services

La BU Services, per quanto articolato sia lo specifico business e per quanto diverse possano essere le attività svolte in relazione al mercato ed ai singoli clienti, costituisce comunque un unico insieme organico, nel quale la sinergia fra tutte le strutture direttamente ed indirettamente coinvolte determina la puntualità e qualità che vengono riferite al complesso del business di Service.

Risulta pertanto funzionale promuovere la massima attiva collaborazione di tutte le citate strutture, anche attraverso la partecipazione delle stesse ai risultati derivanti dal raggiungimento complessivo degli obiettivi in tema di puntualità e qualità delle attività di Service.




Funzionalmente a quanto sopra verrà utilizzato quale parametro globale l'indice S costituito dalla media dei sopradescritti indicatori relativi alle attività di gestione ricambi, degli interventi del Field Service e delle attività di ricondizionamento / revisione del Genova Service Centre, secondo la formula:

$$S = \frac{\text{Indice R} + \text{Indice FS} + \text{Indice G}}{3}$$

detto indice andrà a misurare -attraverso apposita scala- l'effettivo livello di completezza, qualità e puntualità del complesso delle attività di Service, nel semestre di riferimento, utile agli effetti dell'applicazione del relativo "premio di puntualità / qualità".

Il risultato massimo dell'indice S da prendere in considerazione ai fini retributivi sarà eguale al valore 1.

L'allegata tabella allegato 2, individua il relativo valore obiettivo di recupero dell'indicatore S, dettagliandone inoltre i vari componenti (R, FS e G).



27

## 9.5 POWER PLANTS

Per la Business Unit aziendale Power Plants viene mantenuto l'indicatore di puntualità PP così come definito dall'accordo 22.12.2004 al capitolo 9.5, al quale si fa pertanto rinvio.

## 9.6 Verifiche

Le parti hanno concordato come raggiungibili gli obiettivi dei Premi di Produttività e di Puntualità, sulla base delle serie storiche degli indicatori presentate dall'Azienda e delle valutazioni aziendali sull'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Ove, per cause diverse si verificasse la possibilità di scostamenti da detti obiettivi, le parti si convocheranno tempestivamente per valutare ed affrontare i problemi sorti e tutte le possibili conseguenze.

## 10 INDENNITA' DI TURNO

Ferme restando le procedure contrattuali in materia, a decorrere dal 1.10.2008 gli importi (al lordo delle ritenute di legge) in atto delle indennità di turno vengono così modificati:

- 1° turno : € 1,50 per ogni turno effettuato (importo precedente 0,9037);
- 2° turno : € 2,75 per ogni turno effettuato (importo precedente 1,2911);
- per i turni notturni produttivi: € 25,00 per ogni turno notturno (3° turno) effettuato (importo precedente 22,1089).

Restano integralmente confermate le modalità di applicazione in atto.

## 11 TRASFERTE

Le parti riconoscono che una chiara regolamentazione delle trasferte è alla base di un corretto rapporto di collaborazione per le attività fuori sede e si danno atto dell'opportunità di una generale diffusione e conoscenza del Regolamento Trasferte adottato dall' Azienda.

Vengono peraltro così definite alcune situazioni particolari:

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'P. Rued'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'C. G.' and another that is partially obscured by the page number '28'. There are also some initials and marks scattered around the bottom right corner.

▪ **Rientro in servizio dopo viaggi di lunga durata.**

Dopo un periodo di prestazione in trasferta, con viaggio di ritorno di durata superiore alle 8 ore, e rientro in sede in giornata lavorativa, le ore viaggio fuori orario di lavoro potranno- a fronte di indicazione espressa dal lavoratore- essere utilizzate per il completamento della normale giornata lavorativa. Rimane inteso che in questa ipotesi le "ore viaggio" utilizzate a completamento della giornata verranno retribuite come "ore lavorate ordinarie".

Quanto sopra in alternativa all'applicazione della norma di cui al Paragrafo G. 5 del vigente Regolamento Trasferte.

▪ **Cartellino sanitario**

Verrà predisposto un cartellino sanitario bilingue (italiano - inglese), compilato nel rispetto delle norme sulla privacy a cura del medico competente, da consegnare al dipendente trasfertista. Le particolarità operative e di contenuto saranno definite in Azienda con il coinvolgimento dei RLS.

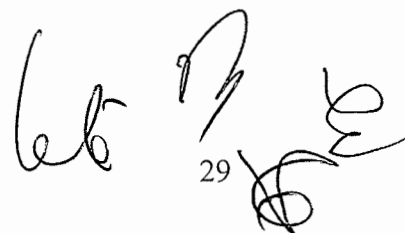
▪ **Imprevisti**

L'Azienda fornirà a tutti i trasfertisti un elenco delle sedi Wärtsilä nel mondo ed un numero telefonico di emergenza cui riferirsi in caso di seri imprevisti nel paese estero di permanenza.

Le parti riconoscono inoltre la necessità che le regole ed i relativi trattamenti di trasferta vengano applicati ovunque in modo omogeneo. L'Azienda si impegna in proposito ad organizzare degli interventi di aggiornamento ed allineamento professionale specifico per il personale che normalmente gestisce/ supporta le trasferte.

Analogamente l'Azienda si impegna ad esaminare ulteriormente ogni possibile intervento volto a facilitare ulteriormente, anche in caso di ripetute trasferte nello stesso periodo, la lettura del "Travel Report" (che sintetizza le modalità di liquidazione delle spese di trasferta) e la relativa corrispondenza con il "foglio paga".

L'Azienda dichiara inoltre la Sua disponibilità ad approfondire, in sede aziendale, l'argomento di cui sopra.



### 11.1 Trattamenti economici di trasferta

Per quanto relativo ai trattamenti economici di trasferta, a far data dal 1.10.2008, ferme restando le norme che regolano la materia come esposte in sintesi nel "Regolamento Trasferte", l'importo lordo della quota giornaliera relativa ai pasti viene così aggiornato:

- da € 17,42 ad € 20,00 per ciascun pasto (pranzo – cena) con il sistema "a diaria";
- da € 60,00 ad € 70,00 come limite di rimborso con il sistema "a piè di lista" per la quota vitto giornaliera.

Inoltre, relativamente a particolari aspetti collegati alle modalità delle singole trasferte, l'Azienda riconoscerà, a decorrere dal 1.10.2008, un incremento di € 3,00 all'"indennità di disagio" per ogni giornata piena di trasferta che viene così portata da € 9,00 ad € 12,00.

### 11.2 Varie

Per le basi di assistenza nelle quali non viene fornito il servizio mensa, l'Azienda conferma la sua disponibilità a fornire buoni pasto nel limite del valore massimo lordo di € 7,00.

### 12 ULTRA ATTIVITA'

Le parti concordano che gli istituti definiti dal presente accordo, continuino ad essere applicati anche dopo la scadenza dell'accordo stesso, fino alla definizione di differenti intese.

### 13 Quota Integrativo Aziendale

Le parti concordano che il personale Wärtsilä al quale il presente accordo si riferisce, ma non iscritto alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, possa corrispondere al dette OOSLL una quota volontaria di contribuzione pari ad € 30,00.

Le modalità di raccolta e la tempistica dell'adesione volontaria saranno separatamente definite a livello aziendale.

Handwritten signatures of various individuals, including some that appear to be 'Lohpura', 'Pepu Rana', and others, scattered across the bottom of the page.

Spettabili

Segreterie

FIM - CISL

FIOM - CGIL

UILM - UIL

e

R.S.U. della Wärtsilä Italia S.p.A.

TRIESTE, 26luglio 2008

NS. RIF. WIT-

VS. RIF.

OGGETTO: **Accordo 26.07.2008**

**Una Tantum anno 2008.**

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data odierna, viene determinato in € 800,00 onnicomprensivi ed al lordo delle ritenute di legge, l'importo "Una Tantum" che sarà riconosciuto al personale effettivamente in forza alla data della firma dell'accordo in oggetto, ed in quota proporzionale al servizio prestato nell'anno 2008.

L'importo di cui sopra è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti. Detto importo rimane inoltre escluso dal computo ai fini del trattamento di Fine Rapporto, così come previsto dall'articolo 2120, 2° comma, del Codice Civile, novellato dall'articolo 1 della Legge 29.5.1982, n. 297.

La corresponsione del sopradetto importo avverrà con la retribuzione del mese di settembre 2008.

Distinti saluti.

Wärtsilä Italia S.p.A.

