

VERBALE DI ACCORDO

In data 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 - 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 gestire l'ingegneria relativa in autonomia. Inoltre, l'attività verrà sempre più concentrata sull'ingegneria di concetto, rilanciando anche la figura del "professional", con conseguente esternalizzazione dei lavori di pura designazione;

- 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 sulle attività riguardanti il core business. In particolare:

- Attività di scafo, ad esclusione delle attività non industrializzabili;
- Allestimento di bordo, per la gestione dell'attività di produzione ad alto contenuto professionale (avviamento e gestione impianti), mantenendo il presidio sulle attività di montaggio degli impianti di allestimento.

- attività di Progettazione ad alto contenuto professionale con esclusione delle attività meramente manuali / operative collegate alla disegno.

Conseguentemente, proseguirà:

- la linea di esternalizzazione delle lavorazioni di scafo e di allestimento a minore valore aggiunto, in particolare travi, profili, sottoassiemi, tubi, da attuare senza penalizzazione per il dimensionamento complessivo all'interno delle Unità interessate;
- la linea del decentramento, in particolare delle forniture e degli impianti chiavi in mano nonché dei servizi di carattere specifico e specialistico sotto riportati:
 - arredamento;
 - impianti di condizionamento e ventilazione;
 - impianti elettrici ;
 - manufatti quali scale, passerelle, boccaporte, travi saldate, basamenti, alberi, porte etc.;
 - componenti di impianti quali accessori di tubolature, valvole, pompe etc.;
 - pitturazioni, isolazioni/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 individuate 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;
- 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, l'Azienda considera 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.

Le OSL, consapevoli dell'importanza che assumono, nello scenario delineato, le azioni intraprese dall'Azienda, riconoscono che le risorse interne, assecondate da appropriate e condivise metodologie partecipative, possono fornire un contributo determinante al miglioramento del sistema produttivo e competitivo.

In considerazione di tutto quanto sopra, le Parti, muovendo dal comune intento di accelerare in ciascuna Unità il recupero dei livelli di produttività e competitività richiesti, 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, con il nuovo sistema, in ogni Unità produttiva verranno 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 supervisione verranno definiti obiettivi programmatico-gestionali, coerenti con il piano di produzione annuale, cui sarà correlato uno specifico sistema premiante più avanti descritto.

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

INFORMATIVA PRELIMINARE

La Direzione di stabilimento illustrerà alle 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:

- a. 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;
- b. la collocazione temporale, all'interno del programma annuale, degli eventi / appuntamenti significativi da valorizzare.

Gli elementi di cui al punto a) 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 b).

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.

In relazione a quanto sopra, 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.

Gli obiettivi produttivi di officina sono tradotti in indici di efficienza, articolati in modo che il valore pari a 1 corrisponda al monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna officina ed assegnato con i consueti criteri gestionali.

L'indice di efficienza 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.

Per la determinazione di detto indice, non verranno prese in considerazione le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente (coperte da ricavo), come pure le rilavorazioni per modifiche di

progettazione funzionale e/o mancata integrazione scafo / allestimento per ritardi di progettazione.

Gli indici di efficienza sono quelli indicati, per ogni officina, nell'allegato 1).

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

A fianco di ciascuno degli indici di cui all'allegato 1), è riportata la ricaduta economica, espressa in valore lordo annuo, con riferimento alla 5^a cat., e articolata in modo che all'indice di efficienza pari a 1 corrisponda l'importo massimo da riconoscere.

La ricaduta economica - in misura corrispondente a uno degli indici di efficienza, di cui all'allegato 1), fatto registrare dall'officina sulla base del rapporto sopra indicato - 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.

Per indici di efficienza fatti registrare dall'officina, che non risultassero corrispondenti a quelli indicati nel citato allegato 1), purchè detti indici si collochino tra l'indice minimo e l'indice massimo di cui al predetto allegato, la ricaduta economica verrà riconosciuta nella misura esattamente corrispondente all'indice effettivamente realizzato (con arrotondamento al terzo decimale).

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.

Gli obiettivi produttivi degli enti di progettazione sono tradotti in indici di efficienza, articolati in modo che il valore pari a 1 corrisponda al monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna officina ed assegnato con i consueti criteri gestionali.

L'indice di efficienza raggiunto dagli enti di progettazione 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.

Per la determinazione di detto indice, non verranno prese in considerazione le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente (coperte da ricavo).

Gli indici di efficienza sono quelli indicati nell'allegato 2).

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

A fianco di ciascuno degli indici di cui all'allegato 2), è riportata la ricaduta economica, espressa in valore lordo annuo, con riferimento alla 5^a cat., e articolata in modo che all'indice di efficienza pari a 1 corrisponda l'importo massimo da riconoscere.

La ricaduta economica - in misura corrispondente a uno degli indici di efficienza, di cui all'allegato 2), fatto registrare dagli enti di progettazione sulla base del rapporto sopra indicato - 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'ente di progettazione che ha realizzato l'obiettivo in detto semestre.

Per indici di efficienza fatti registrare dagli enti di progettazione, che non risultassero corrispondenti a quelli indicati nel citato allegato 2), purchè detti indici si collochino tra l'indice minimo e l'indice massimo di cui al predetto allegato, la ricaduta economica verrà riconosciuta nella misura esattamente corrispondente all'indice effettivamente realizzato (con arrotondamento al terzo decimale).

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 supervisori ed i quadri – verrà riconosciuto il 50% 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.

Il meccanismo illustrato nei punti precedenti decorre dal in sostituzione del meccanismo di determinazione del premio di produttività di unità e di area di cui all'Accordo 15.6.2004.

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.

Gli indici di efficienza produttiva ed il relativo premio sono quelli già indicati per gli enti di progettazione delle unità produttive nell'allegato 2).

Per il personale indiretto delle Direzioni Navi, esclusi i quadri, verrà praticato il trattamento economico nella misura del 50%, 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 eventi / appuntamenti significativi, da considerare ai fini del premio in oggetto.

In relazione agli obiettivi individuati, verranno indicati:

- la scadenza temporale di realizzazione;
- le ore interne e le ore di appalto necessarie;
- la quota parte di premio da attribuire a ciascuno degli eventi individuati.

Le ore, di cui al secondo alinea del precedente capoverso, sono da intendersi omnicomprensive e mediamente compensative delle normali variazioni, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente / negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Il premio complessivo, da ripartire proquota sugli obiettivi individuati, resta confermato nella misura in atto pari a €/anno lorde 1.208,58.

L'obiettivo verrà considerato raggiunto se risulteranno rispettati sia la scadenza stabilita per l'evento / appuntamento, sia il rapporto ore interne / appalti definito per detto evento / appuntamento.

Per la determinazione del risultato, non verranno prese in considerazione 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 ritardo progettazione.

In caso di obiettivo raggiunto, la ricaduta economica corrispondente all'obiettivo realizzato verrà corrisposta al personale diretto e indiretto dell'Unità produttiva, con l'esclusione dei capi officina, vice capi officina, supervisor e quadri, nel mese di gennaio dell'anno successivo, in relazione al servizio prestato, a titolo di premio di programma.

Qualora non risulti rispettato il rapporto ore interne / ore appalto, il premio verrà ridotto in misura proporzionalmente corrispondente alla percentuale di appalti eccedente rispetto a quella definita ed erogato con le modalità sopra indicate.

Il meccanismo di determinazione del premio di programma descritto nel presente capitolo decorre dal 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) 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.

2.3) 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 individuati in un quadro di assoluta coerenza con i Piani Produttivi annuali, assumendo a riferimento, distintamente per ciascun responsabile di officina, vice capo officina / supervisore, fattori, il cui conseguimento impatta positivamente sull'andamento economico / gestionale dell'area / entità organizzativa di rispettiva pertinenza, quali i tempi di consegna, i costi e la qualità delle produzioni richieste.

Gli obiettivi di cui sopra verranno comunicati annualmente, in modo formale, dalla Direzione di Stabilimento al personale di linea e, se realizzati, daranno titolo ad un premio di risultato individuale, il cui importo lordo annuo, comprensivo anche dell'importo del premio di programma è quello riportato a fianco di ciascuno dei livelli gerarchici sotto indicati:

- Capi Officina
- Vice Capi Officina
- Supervisor di produzione

Detto importo, espresso in ragion d'anno di servizio, verrà erogato nell'anno successivo a quello di riferimento a titolo di premio di efficienza gestionale.

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

In considerazione delle definizioni intervenute, le Parti si danno atto che l'Accordo 15.6.2004 e precedenti accordi ad esso connessi, per quanto concerne il premio di programma, il premio di produttività di unità ed il premio di produttività di area, decadono ad ogni e qualsiasi effetto e, pertanto, cesseranno di trovare applicazione a far data dall'introduzione del premio di risultato di cui al presente Accordo.

I valori economici previsti da detto Accordo e precedenti accordi ad esso connessi verranno 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 cadenze previste nello specifico capitolo.
- Premio di Produttività di Area: l'importo corrispondente al punto medio di produttività fatto registrare dall'Azienda viene congelato. Detto importo, pari a €/mese lorde, riferite alla 5[^] cat., riparametrato come indicato al punto 2.1 b), verrà corrisposto a tutto il personale, a titolo di produttività di area, con criteri, modalità e cadenze analoghi a quelli già previsti da detto Accordo.
- Premio di Produttività di Unità: l'importo corrispondente al livello medio di produttività fatto registrare dall'Azienda viene congelato. Detto importo, pari a €/anno lorde, verrà corrisposto a tutto il personale, a titolo di produttività di unità, con criteri, modalità e cadenze analoghi a quelli già previsti da detto Accordo.

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

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, 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 stipulanti definiranno in apposito incontro, in via propedeutica all'attivazione dei predetti strumenti di tipo congiunturale, misure applicative omogenee, al fine di attenuare gli impatti negativi nei confronti dei lavoratori coinvolti, ricorrendo nel contempo anche ad interventi di tipo formativo per lo sviluppo e l'adeguamento delle professionalità.

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, è obiettivo dell'Azienda adottare una specifica regolamentazione, che preveda lo svolgimento da parte dei "R.L.S. aziendali" della funzione di "R.L.S. di sito" ed in tale veste svolgere una proficua azione di coordinamento, in un quadro di certezza operativa, nei confronti degli R.L.S. delle ditte operanti all'interno del cantiere.

Tale regolamentazione costituirà oggetto di illustrazione da parte dell'Azienda alle RSU, in apposito incontro, durante il quale saranno sviluppati gli approfondimenti occorrenti per la messa a punto degli aspetti attuativi.

Resta inteso che, nell'ambito di tale azione di coordinamento, qualsiasi iniziativa promossa dagli R.L.S. aziendali nei confronti delle Imprese Appaltatrici, dovrà essere attuata attraverso il responsabile aziendale.

Inoltre Fincantieri si impegna a definire una procedura operativa, da applicare all'intero ciclo produttivo che, qualora siano rilevate da parte dei R.L.S. situazioni di pericolo grave ed immediato, consenta di intervenire, in via d'urgenza, ed in modo tempestivo.

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.

In tale ambito, l'Azienda si impegna altresì a:

- 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.

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 materia 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 a far data dal

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 6^ E 7^ 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 a far data dal

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 omnicomprensivo 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

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) 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 rimanendo 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.

INDICI DI EFFICIENZA E RELATIVO PREMIO

Officine di Produzione Navale e Riparazioni Navali – Officine di Produzione Meccanica

Indici di Efficienza		Livello retributivo	Premio di Efficienza (€/anno)
OFFICINA NAVALE E OFFICINA LAVORAZIONI MECCANICHE	ALTRE OFFICINE		
1,125	1,250	base	
1,106	1,213	D	600
1,088	1,175	C	780
1,038	1,075	B	960
1,000	1,000	A	1.500

Il premio di efficienza riportato a fianco del livello di riferimento retributivo, è espresso in valore annuo lordo riferito alla 5^a cat.

Il premio di efficienza, per risultato non corrispondente ad uno di quelli su indicati, purchè tale risultato si collochi fra l'indice minimo e l'indice massimo, verrà determinato come indicato al punto b) del capitolo 2.1) dell'Accordo.

INDICI DI EFFICIENZA E RELATIVO PREMIO

Enti di progettazione di Stabilimento e di Direzione Navi

Indici di Efficienza	Livello retributivo	Premio di Efficienza (€/anno)
1,250	base	
1,213	D	600
1,175	C	780
1,075	B	960
1,000	A	1.500

Il premio di efficienza riportato a fianco del livello di riferimento retributivo, è espresso in valore annuo lordo riferito alla 5[^] cat.

Il premio di efficienza, per risultato non corrispondente ad uno di quelli su indicati, purchè tale risultato si collochi fra l'indice minimo e l'indice massimo, verrà determinato come indicato al punto d) del capitolo 2.1) dell'Accordo.

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 focalizza gli obiettivi e la loro valutazione / valorizzazione su entità organizzative complesse (officine) in sostituzione delle precedenti micro-strutture (aree di lavoro).

Per la determinazione dei tempi è stata adottata una metodologia comune, prendendo a riferimento quanto già in uso, peraltro, 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.

I tempi così ottenuti sono personalizzati alle officine di ogni stabilimento secondo la specifica impiantistica, tengono conto delle normali variazioni di ciclo, essendovi già inclusi i fattori che possono incidere positivamente / negativamente sull'esecuzione del lavoro, e sono 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.