Verbale

In data 16/07/2009.. si sono incontrate:

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

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

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

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

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

L'Azienda conferma di aver provveduto, nel mese di aprile, alla operazione di congelamento della produttività di area, assumendo a riferimento le scale di miglioramento

previste dal precedente Accordo 15/06/04, che tengono conto delle specificità riguardanti il personale di supervisione ed i procedimenti di saldatura semiautomatica (CO2).

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

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

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

2)Efficienza

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

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

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

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

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

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

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

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

L'importo di cui sopra - riferito alla quinta categoria, riparametrato secondo il livello di inquadramento - verrà corrisposto, nei modi e termini di cui all'accordo 01.04.09, nella

misura dell'80% con le competenze del mese di dicembre, a titolo di acconto e il saldo, con le relative regolazioni, verrà corrisposto con le competenze del mese di gennaio.

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

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

3)Appalti

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

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

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

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

A tal fine attiverà, a partire dal mese di settembre, un tavolo di confronto periodico, presso la locale Confindustria, in modo da poter disporre, sul territorio, del supporto che occorre per orientare le ditte interessate dalle predette situazioni nella ricerca di soluzioni

che possano ridurre le conseguenze sul piano sociale, valutando prioritariamente possibili iniziative di mobilità esterna da azienda ad azienda e/o forme di sostegno, in grado di fronteggiare la crisi intervenuta, sulla base delle opportunità offerte dalla legislazione.

4)Sicurezza

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

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

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

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

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

5) Formazione

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

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

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

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

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

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

APPRENDISTATO

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

- il contratto di apprendistato, a conferma di quanto già concordato con il citato accordo integrativo, è da considerare forma contrattuale cui far riferimento, al pari del contratto di inserimento, laddove ricorrano le condizioni per l'immissione di nuovo personale;

- il numero di lavoratori che potranno essere assunti con la suddetta forma contrattuale non supererà il 15% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato;

- la durata dell'apprendistato professionalizzante e la normativa sull'inquadramento, così come previste dalla contrattazione nazionale, troveranno applicazione per i lavoratori di prima occupazione o comunque senza precedenti esperienze lavorative in attività affini e/o propedeutiche a quelle stabilite al termine del rapporto di apprendistato;

- per i lavoratori con precedenti esperienze lavorative in attività affini e/o propedeutiche a quelle stabilite al termine del rapporto di apprendistato la durata complessiva sarà pari a 24 mesi. Detti lavoratori verranno inquadrati, sin dalla prima fase dell'apprendistato, nel secondo livello, se trattasi di personale operaio e nel terzo livello, se trattasi di personale impiegatizio. Il livello di inquadramento finale viene fissato rispettivamente al terzo e al quarto livello;

- i trattamenti economici previsti dal vigente CCNL per detta forma contrattuale verranno integrati, a partire dalla fase finale del periodo dell'apprendistato, dal premio di risultato nell'articolazione definita in sede di contrattazione di secondo livello;

- per ogni altro aspetto dell'apprendistato professionalizzante non contenuto nelle definizioni precedenti, devono intendersi richiamate le disposizioni di cui al citato CCNL.

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

Spett. li

FIM - FIOM - UILM

Oggetto:metodologia di determinazione dei valori economici della produttività di area e di unità, di cui al punto 2.4 dell'Accordo 01.04.09

L'Azienda, in merito a quanto indicato al punto 1, 3^ capoverso, del verbale sottoscritto in data odierna, precisa che il criterio adottato, per determinare l'importo riconosciuto ai lavoratori con le competenze del mese di aprile, che fa riferimento al servizio prestato (produttività di area, unità e supervisori) e alle ore prestate (procedimenti di saldatura semiautomatica CO2), è stato applicato, con analoga modalità, anche in occasione delle corresponsioni avvenute a fine maggio e a fine giugno.

Tanto chiarito, l'Azienda conferma che il suddetto criterio troverà sistematica attuazione, alle consuete scadenze mensili.

Fincantieri S.p.A

16/07/09

Spett.le

FIM - FIOM - UILM

L'azienda dichiara la propria disponibilità ad effettuare l'incontro, previsto al punto 8, capoversi 3 e 4, dell'accordo 01.04.09, nel corso del mese di giugno 2010.

Fincantieri S.p.A

16/07/09

Spett.le

FIM - FIOM - UILM

Oggetto: permessi per la attività degli RLS di sito

L'azienda dichiara la propria disponibilità ad assicurare agli RLS delle proprie unità produttive, nominati RLS di sito, l'agibilità necessaria, sulla base di un numero di ore, da definire all'interno del monte ore omnicomprensivo, previsto, in ciascuna unità, per lo svolgimento delle attività sindacali, dagli accordi vigenti in materia.

Fincantieri S.p.A

16/07/09