

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AGUSTA 2007-2010**

### **Presentazione**

Il Coordinamento Agusta FIM-FIOM-UILM giudica positivamente l'accordo raggiunto ed invita tutti i lavoratori ad esprimersi positivamente sui suoi contenuti.

Si tratta di un'intesa importante, che mette in evidenza la centralità della piattaforma e soprattutto la corrispondenza di quest'ipotesi di soluzione alle attese delle lavoratrici e lavoratori del Gruppo Agusta.

In particolare sono previsti rilevanti risultati sulle politiche industriali, sull'occupazione, la professionalità, il premio di risultato, l'orario di lavoro e l'assistenza sanitaria integrativa.

### **SINTESI DELL'ACCORDO AZIENDALE DEL 04.07.2007**

#### **Premessa:**

Il mercato elicotteristico mondiale, secondo le previsioni per i prossimi anni crescerà velocemente soprattutto per quelle società capaci di presentarsi con velivoli dalle maggiori prestazioni tecniche e qualitative e con la costante innovazione sia in requisiti richiesti che con nuovi prodotti. Il percorso d'unificazione di Agusta con la Westland iniziato con l'acquisizione da parte di Finmeccanica dell'intero pacchetto azionario, vede le due realtà organizzativamente e funzionalmente integrate. AgustaWestland si presenta sul mercato internazionale come protagonista d'assoluto rilievo, puntando alla crescita delle vendite sui mercati, soprattutto su quello statunitense. Il miglioramento dell'efficienza produttiva e la qualità dei prodotti finiti sono obiettivi da perseguire attraverso la valorizzazione ed il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo che costituiscono il fattore chiave e fondamentale del successo aziendale.

#### **Premio di Risultato:**

L'importo del PdR, esclusa l'influenza dell'indicatore della Qualità, per i quattro anni di validità (2007-2010) è di:

ANNO	2007	2008	2009	2010
EURO	<b>2.800,00</b>	<b>3.100,00</b>	<b>3.400,00</b>	<b>3.800,00</b>

Tale importo è riferito alla 5° categoria ed i livelli contrattuali sono così parametrati:

CATEGORIE	PARAMETRO
1°- 2° -3°	100
4°-5 -5°S°-5°ERP	110
6°-7°-QUADRI	120

L'importo del PdR relativo agli indicatori verrà erogato ai lavoratori (operai, impiegati, quadri e apprendisti) nella misura prevista in relazione alla sede/unità di lavoro, anno per anno, nel mese di Luglio, in un'unica soluzione. Sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati aziendali misurati, per ciascun anno, attraverso 3 indicatori, la cui sommatoria in peso percentuale definisce l'ammontare del PdR per l'anno preso in considerazione.

Vengono confermati l'indicatore della Redditività (R.O.S) e dell' Efficacia Complessiva (E. C.) con il correttivo riferito alla Qualità, (già esistenti nell'accordo del 28/11/2002) modificando i valori dei parametri ed i relativi riscontri economici, come descritto dalle

tabelle sotto riportate. Rispetto al valore complessivo IL R.O.S. peserà sul totale per il 40%.

La Struttura complessiva degli Indicatori del Premio di Risultato è così composta :

<b>INDICATORE</b> (definisce il livello di risultato)	<b>PESO PERCENTUALE SUL PDR</b> (corrispondente al livello di risultato)
1) <b><u>REDDITIVITA'</u></b> R.O.S.	40%
2) <b><u>EFFICACIA COMPLESSIVA</u></b> E.C.	30%
<b><u>QUALITA'</u></b> Q.	correttivo dell'indicatore E.C. "EFFICACIA COMPLESSIVA"
3) <b><u>PRODUTTIVITA' SPECIFICA</u></b>	30%

composta per ogni Unità secondo specificità riportate successivamente:

**1) REDDITIVITA' - RETURN ON SALES (R.O.S.)**

Valido per tutte le Unità Aziendali, esprime la percentuale di margine ottenuta per ogni euro di valore prodotto dall'azienda sui contratti di vendita. Il valore considerato è compreso tra 10% e 14% ed è monetizzato da 830,00 (minimo 2007) ad 1.520,00 Euro (massimo 2010).

<b>R.O.S.</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
≥10,00% ≤ 10,59%	830,00	840,00	921,00	1.028,00
≥10,60% ≤ 11,29%	860,00	868,00	952,00	1.064,00
≥11,30% ≤ 11,99%	900,00	930,00	1.020,00	1.140,00
≥12,00% ≤ 12,49%	940,00	992,00	1.088,00	1.216,00
≥12,50% ≤ 12,99%	980,00	1.054,00	1.156,00	1.292,00
≥13,00% ≤ 13,49%	1.020,00	1.116,00	1.224,00	1.368,00
≥13,50% ≤ 13,99%	1.070,00	1.188,00	1.302,00	1.454,00
≥ 14,00	1.120,00	1.240,00	1.360,00	1.520,00

- ***Nell'eventualità che l'indicatore del R.O.S. consuntivato sarà inferiore al primo livello, ma uguale o superiore al 8% sarà corrisposto un importo riferito alla 5° cat. - pari a 780,00 Euro***

## **2) EFFICACIA COMPLESSIVA (E.C.)**

Valido per tutte le Unità Aziendali. Questo indicatore ha come scopo la valutazione dell'efficacia delle azioni svolte da tutte le risorse aziendali per il conseguimento degli obiettivi previsti, con particolare riferimento al rispetto delle scadenze dei programmi di consegna ed alla tempestività nella fornitura di parti di ricambio.

L' E.C. viene misurata attraverso l'attribuzione di un punteggio, assegnato come obiettivo in ciascun anno di riferimento e costituito dalla somma dei punteggi relativi a:

Elicotteri - Produzione (P.P.E.) : per ogni tipologia d'elicottero pronto al collaudo viene assegnato un punteggio: da un minimo di 93 punti per A 119 Koala ad un massimo di 314 punti per EH 101.

KITS (C.K.) : per ogni kit in consegna viene assegnato un punteggio.

ELICOTTERI - REVISIONE (R.E.) : per ogni tipologia d'elicottero pronto al collaudo viene assegnato un punteggio in relazione alla "fascia" in cui è inserito.

RICAMBI (P.R.) : assegna con una sommatoria di punteggio in relazione al valore, in termini di "Costo Industriale", attribuito ai ricambi realizzati nelle diverse Unità produttive e destinati alla Direzione Supporto Prodotto.

Il livello di risultato dell' E.C. verrà determinato da una scala di punteggio che va da 18.701 (1° Livello per anno 2007), ad un punteggio di 29.100 punti o superiore (5° Livello per anno 2010), scaglionati su 5 livelli, monetizzati da un minimo di 630,00 ad un massimo di 1.140,00 Euro.

<b><i>Livello di risultato</i></b>	<b><i>2007</i></b>	<b><i>2008</i></b>	<b><i>2009</i></b>	<b><i>2010</i></b>
1°	630,00	697,00	765,00	855,00
2°	688,00	762,00	836,00	934,00
3°	747,00	827,00	907,00	1.014,00
4°	798,00	883,00	969,00	1.083,00
5°	840,00	930,00	1.020,00	1.140,00

- ***Nell'eventualità che il punteggio complessivo dell'indicatore E.C. sarà inferiore al primo livello, ma uguale o superiore a 16.700 punti sarà corrisposto un importo riferito alla 5° cat. - di 520,00 Euro.***

**Fattore Correttivo QUALITA' (Q)**

E' un correttivo del valore dell'indicatore **E.C.**, rappresenta una misura della qualità del prodotto Agusta ottenuta attraverso i parametri relativi agli scarti e rilavorazioni dei segmenti produttivi e agli inconvenienti segnalati dai clienti.

Influenza positivamente o negativamente il valore in Euro dell'E.C.

**Incremento del 20 % del  
valore indice E.C.**

Se il punteggio complessivo è **inferiore di almeno 10 punti** rispetto a quello consuntivato nell'anno precedente.

**Incremento del 10 % del  
valore indice E.C.**

Se il punteggio complessivo è **inferiore di almeno 5 punti** rispetto a quello consuntivato nell'anno precedente.

**Riduzione del 5 % del  
valore indice E.C.**

Se il punteggio complessivo è **superiore di almeno 5 punti** rispetto a quello consuntivato nell'anno precedente

**Riduzione del 10 % del  
valore indice E.C.**

Se il punteggio complessivo è **superiore di almeno 10 punti** rispetto a quello consuntivato nell'anno precedente

**3) PRODUTTIVITA' SPECIFICA**

Misura l'efficacia e l'efficienza delle singole Unità produttive/organizzative aziendali. È composta per ogni Unità secondo le seguenti specificità :

**Costo Industriale**

10%

Unità Centro Integrato Trasmissioni di Cascina Costa, Anagni, Frosinone, Brindisi, Benevento :

L'indice misura, con riferimento ai P/N di maggior rilievo, la variazione del costo effettivo industriale (calcolato considerando il costo delle ore effettive, il costo dei materiali ed il costo delle rilavorazioni esterne) dell'anno in esame, rispetto a quello rilevato nel 2006.

**Unità di Vergiate**

L'indice misura, con riferimento al montaggio finale degli elicotteri consegnati nell'anno, la variazione del costo effettivo industriale dell'anno in esame, rispetto a quello rilevato nel 2006.

**Piano Consegne Segmenti**

20%

**ISCRIVITI AL SINDACATO**

Unità Centro Integrato Trasmissioni di Cascina Costa, Anagni, Frosinone, Brindisi, Benevento

L'indice misura in relazione ad alcuni segmenti di riferimento determinati annualmente, la capacità di raggiungere i risultati previsti.

Previa consultazione con le R.S.U. dell'Unità di riferimento.

**Piano Consegne Elicotteri**

20%

Unità di Vergiate, Frosinone

L'indice misura in relazione agli elicotteri da costruire o revisionare per cui è prevista la consegna nel corso di ciascun singolo anno e la cui tipologia è determinata annualmente, la capacità di raggiungere i risultati previsti.

Previa consultazione con le R.S.U. dell'Unità di riferimento.

**Milestones** (escluse Milestones certificative)

20%

Engineering

L'indice esprime il rapporto tra il numero di milestones effettivamente raggiunte e quelle annualmente preventivate,

Previa consultazione con le R.S.U. dell'Unità di riferimento.

**Certificazioni/Eventi Significativi**

10%

Engineering

L'indice esprime il rapporto tra circa 15 milestones certificative e/o maggiormente significative effettivamente raggiunte e quelle annualmente preventivate.

Previa consultazione con le R.S.U. dell'Unità di riferimento.

**Produttività Specifica Product Support**

30%

Product Support

L'indice esprime la capacità di evadere specifiche richieste d'assistenza tecnica e formativa, misurata dai 3 indicatori seguenti :

- A.O.G. (Aircraft on Ground), misura la percentuale d'interventi evasi in 1 o in 2 giorni (vale 10%)
- IMOS T.Q. (Integrated Merlin Operational Support Technical Queries), misura la percentuale di risposte tecniche date al cliente in modo immediato (vale 10%)
- FFS HOURS (Full Flight Simulator Hours), consiste nella quantità di ore sviluppate dai simulatori di volo A109 e AW139 (vale 10%)

**Produttività Specifica Media**

30%

Strutture centrali

L'indice esprime la media ponderata dei valori in euro (rif. 5<sup>a</sup> categoria) determinata sulla base dei risultati raggiunti dai vari indici di produttività specifica applicabili alle diverse unità produttive.

Tutti i sottoindicatori della Produttività Specifica sono divisi in 3 Livelli di risultato  
Per gli indici che valgono il 20% la percentuale è così suddivisa :

<b><i>Livello di risultato</i></b>	<b><i>Percentuale del Premio</i></b>
1°	<b>13 %</b>
2°	<b>17 %</b>
3°	<b>20 %</b>

Per gli indici che valgono il 10% la percentuale è così suddivisa :

<b><i>Livello di risultato</i></b>	<b><i>Percentuale del Premio</i></b>
1°	<b>5 %</b>
2°	<b>7 %</b>
3°	<b>10 %</b>

Per l'Unità di Product Support per la quale i sottoindicatori sono 3, suddivisi a loro volta in 2, la percentuale corrispondente per ognuno dei 3 livelli è così suddivisa :

<b><i>Livello di risultato</i></b>	<b><i>Percentuale del Premio</i></b>
1°	<b>3 %</b>
2°	<b>4 %</b>
3°	<b>5 %</b>

Per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato (D. Lgs. 276/03) saranno concordate con le imprese di fornitura e le modalità di corresponsione di un importo che farà riferimento all'ultimo "PdR" effettivamente erogato nell'unità

produttiva/organizzativa d'assegnazione, correlato al parametro previsto per la categoria assegnata ed al periodo di presenza in Azienda, semprechè la missione abbia avuto una durata non inferiore a 3 mesi.

## **Professionalità**

Le Parti hanno riconosciuto che :

Il Gruppo di Lavoro "Professionalità", nell'arco contrattuale del precedente accordo e successivi accordi applicativi, ha certamente svolto un buon lavoro che ha portato a valorizzare la professionalità/prestazione espressa dai lavoratori Agusta.

E' stato riconfermato il Gruppo di Lavoro Professionalità che proseguirà l'attività di monitoraggio della professionalità espressa dai lavoratori inquadrati nelle varie categorie.

Con i seguenti obiettivi :

- Individuare nuovi Elementi Retributivi della Professionalità in particolare per il 5<sup>a</sup> livello impiegatizio.
- Verificare, nelle modifiche significative ed innovative dell'organizzazione del lavoro, l'esistenza di situazioni lavorative che comporta di fatto, per lavoratori inquadrati al 5<sup>a</sup> livello operaio requisiti professionali analoghi quelli del 5<sup>a</sup> livello ERP.
- Termini e condizioni per il superamento della soglia del 30% prevista per gli elementi retributivi E.R.A./E.P.A. 4 e per l'aggiornamento del riconoscimento economico entro il 2009.

Inoltre le parti prendono atto che al momento è in corso una discussione con Finmeccanica riguardante le problematiche relative alle alte Professionalità, si è quindi convenuto di effettuare un esame delle conclusioni di tale discussione per verificare le possibili ricadute in Agusta, con l'obiettivo di affrontare e regolamentare le problematiche inerenti la valutazione della prestazione professionale.

Le Parti convengono sull'opportunità di confermare l'impianto del sistema realizzato in via Sperimentale, con l'Accordo del 28/11/2002 e successive intese applicative, e nel contempo di adeguare i compensi economici.

Gli importi s'intendono al lordo delle ritenute di legge ed erogabili in 13 mensilità.

OPE.CON 1 (Lavoratore di 4<sup>a</sup> categoria) = euro 400,00

OPE.CON 2 (Lavoratore di 5<sup>a</sup> categoria) = euro 440,00

OPE.CON 1 (Lavoratore di 5<sup>a</sup> categoria ERP) = euro 550,00

E.P. Aziendale 1 = euro 350,00

E.P. Aziendale 2 = euro 300,00

E.P. Aziendale 3 = euro 750,00 – 850,00 a decorrenza dal 1 giugno 2009

E.P. Aziendale 4 = euro 900,00

E.R.A. = euro 1.300,00

## **PREMIO DI RISULTATO INDIVIDUALE "UNA TANTUM"**

**ISCRIVITI AL SINDACATO**

Lavoratore di 4 <sup>a</sup> categoria	=	euro	600,00
Lavoratore di 5 <sup>a</sup> categoria	=	euro	930,00
Lavoratore di 5 <sup>a</sup> categoria ERP	=	euro	1.200,00

Gli importi sono al lordo delle ritenute di legge.

## **Indennità Turni**

Le Parti convengono ad un aumento degli importi delle indennità in rapporto alle possibili articolazioni degli orari e dei turni.

Turni di lavoro per brevi periodi (circa 4 settimane, es. montaggi finali, linea volo, revisioni, meccanica ecc.):

- Per prestazioni di lavoro dal Lunedì al Venerdì su due turni giornalieri saranno corrisposti Euro 6,00;
- Per prestazioni di lavoro notturno (ore 22:00-06:00), l'indennità per il 3° turno saranno corrisposti Euro 16,50;
- Per prestazioni di lavoro in turni particolari distribuite su tre turni giornalieri avvicendati su sei giorni alla settimana dal Lunedì al Sabato saranno corrisposti per il 1° e 2° turno Euro 7,50, per ogni 3° turno Euro 10,50. Viene inoltre riconosciuto a questi lavoratori in aggiunta a quanto sopra per il lavoro nella giornata di Sabato una indennità aggiuntiva di Euro 6,00:

Turni di lavoro normali dal Lunedì al Venerdì:

- Gli importi delle relative indennità saranno per il 1° e 2° turno di Euro 5,00 e per il 3° turno di Euro 7,00.

## **Orario di Lavoro**

Al verificarsi di specifiche esigenze operative, sarà preventivamente esaminata a livello di unità produttiva, nei tempi e con le modalità previste dagli accordi in essere, l'eventuale istituzione di turni particolari e/o per brevi periodi.

Qualora esigenze produttive di natura eccezionale/congiunturale richiedano eventuali nuove modalità di turnazione di lavoro su base collettiva, si avvierà un percorso negoziale con la finalità di condividere le risposte organizzative alle esigenze emerse.

Qualora vi siano necessità di istituire nuove articolazione di orari e/o turni di lavoro aventi carattere strutturale superiore a 6 mesi, la competenza per l'effettuazione dell'esame congiunto, al fine di individuare soluzioni condivise, sarà del Coordinamento Sindacale di Gruppo.

## **Mercato del Lavoro**

Si stabilizza maggiormente l'occupazione, definendo che il contratto a tempo indeterminato costituisce la tipologia di riferimento. Si fissa un tetto del 7% dell'organico per i contratti di somministrazione, prevedendone la trasformazione nei quindici mesi successivi all'inserimento. Si riconferma l'uso dell'apprendistato come già pattuito, inserendo nel percorso formativo dei nuovi assunti anche un incontro con le R.S.U..

## **Decentramento Produttivo**

Agusta s'impegna ad illustrare in occasione dell'incontro annuale con il Coordinamento Sindacale Agusta le scelte in materia, con particolare riferimento alle collaborazioni Internazionali. Si rafforza il carattere dell'informazione preventiva, finalizzando il confronto alla tutela e alla crescita occupazionale e professionale di tutti i lavoratori.

A livello di Stabilimento/Unità produttiva saranno costituite commissioni che quadrimestralmente esamineranno l'andamento del decentramento nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi.

Nei contratti stipulati con le aziende esecutrici delle attività decentrate sarà previsto l'impegno delle stesse al rispetto delle norme contrattuali e legislative. Inoltre l'azienda conferma che, sulla base dei piani produttivi previsti, l'attuale mix tra le attività sviluppate all'interno e quelle oggetto di decentramento è da considerarsi adeguato alle esigenze industriali.

## **Esternalizzazione**

Fermo restando quanto contenuto in riferimento al Piano industriale/organizzativo ed alle missioni definite per i diversi siti produttivi si conferma che in occasione della riunione annuale tra l'Azienda ed il Coordinamento Sindacale Agusta, saranno fornite dall'Azienda, in sede di esame congiunto indicazioni in merito ad eventuali esigenze di scorporo/esternalizzazione di attività. Successivamente si effettuerà a livello di singolo Stabilimento/Unità produttiva il confronto nel merito al fine di individuare soluzioni concordate, secondo la prassi sino ad ora eseguita.

## **Formazione**

Allo scopo di valorizzare la formazione come strumento di crescita professionale delle risorse umane e d'incremento di competitività aziendale, in particolare, anche nella prospettiva del processo d'integrazione AgustaWestland, con particolare enfasi ai programmi di formazione linguistica ed informatica tecnica indispensabili per sostenere le politiche d'internazionalizzazione dell'Azienda. Le parti concordano sulla necessità di attuare, con cadenza semestrale, un esame congiunto a livello di Stabilimento/Unità Produttiva sull'andamento delle iniziative formative anche al fine di formulare ed esaminare suggerimenti e proposte in materia. Al termine d'ogni corso formativo realizzato, l'Azienda rilascerà, su richiesta degli interessati, un attestato dell'attività formativa svolta.

## **Commissione Pari Opportunità**

In aderenza a quanto previsto dal CCNL viene costituita la "Commissione Aziendale Paritetica per le Pari Opportunità" con il compito di monitorare l'evoluzione della legislazione in materia con specifico riferimento agli obiettivi di :

promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie, prevenire forme di molestie nei luoghi di lavoro.

## **Sicurezza e Ambiente**

Si conferma la centralità del tema della sicurezza del lavoro e della tutela ambientale promuovendo la piena attuazione di quanto previsto dalle norme di legge.

A tale scopo si darà luogo ad un incontro annuale con i Rappresentanti per la Sicurezza (RLS) per esaminare, con spirito costruttivo e collaborativo, le problematiche connesse alle specifiche materie. Si stabilisce l'impegno di operare congiuntamente allo scopo di sensibilizzare i lavoratori sulla necessità di rispettare le norme di sicurezza a fine di ridurre

il rischio d'infortuni. Le Parti convengono inoltre sull'opportunità di prevedere iniziative comuni e progetti condivisi tra Azienda e R.L.S. tese a valorizzare gli obiettivi di miglioramento in materia ambiente, salute e sicurezza.

### **Part Time**

Si ampliano le opportunità di tipologie del Part-Time introducendo la possibilità di utilizzo oltre le 4 ore settimanali sia in forma verticale che orizzontale.

### **Asilo Nido**

L'Azienda riconoscendo l'importanza della conciliazione delle esigenze professionali e familiari dei lavoratori, dichiara la disponibilità a ricercare soluzioni in cooperazione con gli Enti Locali/Istituzionali Private che, nelle aree in cui si trova le Unità Aziendali, gestiscano asili nido, al fine di proporre soluzioni agevolate per l'accoglienza dei figli dei dipendenti.

### **Assistenza Sanitaria Integrativa**

Un Gruppo di Lavoro formato da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e rappresentanti dell'Azienda dovrà approfondire dal punto di vista sia normativo sia economico le opportunità esistenti relativamente a meccanismi e strumenti idonei ad assicurare prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale, anche in considerazione dell'evoluzione legislativa in materia e coerentemente con le risultanze del percorso già avviato da Finmeccanica con le OO.SS Nazionali.

Il Gruppo di Lavoro completerà le attività, al fine di permettere l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1 luglio 2009.

### **Bacheca Elettronica**

L'Azienda conferma la disponibilità a creare entro 6 mesi un'area sindacale dedicata all'interno dell'intranet aziendale a disposizione delle R.S.U. di Fim Fiom Uilm di ciascun'Unità Produttiva.

### **Diversamente Abili**

L'Azienda s'impegna in un confronto/percorso con le Istituzioni preposte per gli obblighi d'assunzione previsti dalla legge in materia e ad un monitoraggio con le R.S.U. dell'Unità di riferimento.

### **Indennità di Reperibilità**

L'Azienda aumenterà l'indennità di reperibilità come segue :

Settimana di reperibilità = 90,00 euro.

Ulteriore indennità in caso di festività = 9,00 euro.

### **Indennità di Trasferta**

Congiuntamente alla sottoscrizione dell'Accordo le OOSS hanno chiesto all'Azienda l'impegno a adeguare gli importi.

### **Quota Contratto**

Nella busta paga di settembre 2007 sarà allegato un modulo di delega attiva attraverso il quale i singoli lavoratori non iscritti al Sindacato potranno autorizzare l'Azienda a trattenere una quota d'Euro 30,00 a titolo "Contribuzione Sindacale Straordinaria" che sarà addebitata con la retribuzione del mese d'ottobre 2007.

*Agusta, 100 anni di storia, 40 di contrattazione.  
Dove non può la tecnologia, può la solidarietà, può il sogno.*

