

VERBALE DI ACCORDO

OFFICINE AERONAVALI VENEZIA S.p.A., assistita da Unindustria Venezia;

e

le OO.SS.LL. FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL;

si sono incontrate in Roma il 31 dicembre 2004, per definire le intese connesse all'accordo integrativo aziendale per i lavoratori di Officine Aeronavali Venezia S.p.A..

1. Premesse

A livello mondiale, la crescita del settore aeronautico - già in attenuazione alla fine degli anni '90 - ha subito una definitiva inversione con la crisi del trasporto aereo che ha investito l'intero comparto a livello internazionale.

In generale il mercato dell'industria aeronautica presenta ancora un significativo rallentamento con timidi segnali di ripresa economica ai quali si alternano lunghi periodi di stagnazione per gli investimenti.

In questo contesto critico di mercato la concorrenza proveniente da Paesi che fanno leva sul settore delle manutenzioni e trasformazioni come punto di ingresso nel mondo aeronautico e puntano ad ottenere maggiore competitività attraverso un più basso costo di manodopera ed una elevatissima flessibilità operativa si sta facendo sempre più pressante e competitiva.

Ripercorrendo l'ultimo decennio di storia aziendale, appare evidente come OAN abbia saputo attuare un processo espansivo (in accelerazione o in controtendenza rispetto al mercato) ricercando importanti sinergie, a partire dalla acquisizione degli stabilimenti di Napoli Capodichino (1994) e di Brindisi (2000), che, insieme a Tessera, sono i riferimenti strategici per la definizione delle linee di sviluppo dell'intera società.

OAN rappresenta pertanto un centro di eccellenza nel settore aeronautico, concentrando nei suoi siti attività specialistiche ad elevato contenuto tecnologico, e, in tal senso, sviluppando una forte identità industriale nelle aree geografiche nelle quali è insediata.

Tale processo di ottimizzazione non soltanto ha consentito di assorbire e valorizzare le risorse rinvenenti dagli apporti dei diversi rami di attività effettuati negli anni '90, ma soprattutto ha innescato un processo di crescita che ha posto OAN tra i protagonisti nel mercato delle trasformazioni e delle revisioni.

2. Politiche industriali

Coniugando la sua ragguardevole capacità industriale con una tradizione di qualità superiore, OAN è oggi più che mai impegnata in un crescente sforzo per difendere la propria leadership e mantenere un adeguato livello di competitività all'interno del mercato mondiale delle trasformazioni/revisioni.

L'azienda sta infatti affrontando una nuova fase di sviluppo e di trasformazione legata al ricambio del portafoglio prodotti sul quale ha basato la sua storia più recente.

Le linee guida di questa fase sono:

- un crescente impegno tendente al costante miglioramento degli standard di qualità richiesti dalla competitività del mercato;
- una coerente politica di collaborazione, attuale ed in prospettiva, con i principali costruttori aeronautici;
- una maggiore propensione agli investimenti per la progettazione e lo sviluppo di nuovi prodotti civili e militari;
- una costante esplorazione verso future opportunità di business;
- un potenziamento delle proprie prestazioni industriali, in risposta alle mutate esigenze del settore.

Tali linee comportano un importante sforzo di sviluppo del contenuto tecnico ed ingegneristico delle attività aziendali poiché risulta necessario, nell'attuale contesto competitivo internazionale, associare alle licenze acquisite dal principale costruttore aeronautico, la proprietà intellettuale di ulteriori modifiche/trasformazioni e di prodotti derivati che siano capaci di integrare il portafoglio dell'offerta commerciale dell'azienda ed, in tal modo, di sviluppare in pieno il suo potenziale industriale.

L'Azienda sottolinea che il piano degli investimenti (**ALLEGATO A - Investimenti**) che sarà realizzato nell'arco del quadriennio, sarà composto da:

- valore delle licenze acquisite;
- valore dei costi non ricorrenti da sostenere per l'avvio di nuovi programmi;
- mantenimento e sviluppo della capacity industriale;
- evoluzione tecnologica dell'attuale infrastruttura informatica aziendale.

L'azienda perseguirà questi orientamenti per difendere il suo ruolo di leadership internazionale e reagire rapidamente alla concorrenza di quei

Paesi che fanno leva, principalmente, sul basso costo e sulla estrema flessibilità del fattore lavoro.

Lo sviluppo della proprietà intellettuale delle modifiche, sarà basato su una maggiore capacità di progettazione, ottenuta mediante lo sviluppo interno di idonee competenze tecnico-ingegneristiche, accordi di collaborazione con operatori specializzati del settore, ed il rafforzamento dei legami sinergici con il settore aeronautico di Finmeccanica.

La piattaforma sulla quale saranno maggiormente concentrati gli sforzi aziendali, sia nel settore civile, sia in quello militare, è quella del 767 Boeing, nella versione -200, della quale l'azienda ha già negoziato la licenza, e nella versione -300 che ne rappresenterà la naturale evoluzione tecnica e commerciale.

L'azienda ha inoltre già nel suo portafoglio la versione Cargo dell'ATR per la quale verranno intensificati gli sforzi commerciali e valorizzate le prospettive di utilizzo da parte dei grandi operatori.

L'azienda conferma pertanto la polivalenza delle attività produttive dei siti aziendali in termini di competenze e capacità industriali, al fine di operare sia su prodotti militari sia su prodotti civili, secondo i vincoli di layout, le specializzazioni, le certificazioni e le competenze disponibili per cogliere le opportunità di mercato.

L'articolazione industriale dell'azienda si basa su tre distinti centri specializzati e dotati delle idonee certificazioni per le attività di revisione/trasformazione/manutenzione.

- **Venezia:**

- il sito rappresenta la maggiore capacity aziendale in termini di baie disponibili e pertanto verrà significativamente coinvolto dal processo di sviluppo delle attività commerciali delle nuove piattaforme. Si sottolinea l'esigenza di incrementare le capacità ingegneristiche mediante lo sviluppo nelle aree tecniche e di industrializzazione del prodotto;
- portafoglio prodotti: DC-10, MD-10, MD-11, 767 SF, AWACS, ATL-1, rapido shop e attività di fabbricazione e diversificate;

- **Napoli:**

- l'inserimento del nuovo prodotto 767 GTTA per il cliente nazionale e per altri clienti internazionali rappresenta una importante sfida tecnologica ed industriale ed una significativa continuità di lavoro. L'esigenza di continuare la positiva esperienza dell'MD-11 determina la necessità di utilizzare

- altre capacity presenti all'interno del sedime aeroportuale, integrandole con le competenze già disponibili nella prospettiva di piena integrazione industriale e professionale;
- portafoglio prodotti: MD-10, MD-11, 767 GTTA, 707 TT, ATL-1, G-222, programmi ATR, rapido shop e back shop.
 - **Brindisi:**
 - la recente acquisizione della certificazione HMC per il velivolo C-130 J conferma la vocazione al sostegno delle flotte Turboprop, sia militari sia civili, queste ultime legate in particolar modo al velivolo ATR, per quest'ultima piattaforma l'Azienda prevede la localizzazione, in prospettiva, di tutte le attività inerenti tale programma;
 - portafoglio prodotti: ATL-1, G-222, C-130J e programmi ATR.

Per far fronte alle missioni dei singoli siti, tenuto conto dell'attuale portafoglio prodotti e dei contratti in essere sia con il cliente militare sia con il cliente civile, in ciascuno di essi il carico di lavoro è previsto in sostanziale tenuta occupazionale per la durata del presente accordo e permetterà di mantenere l'attuale organico aziendale nella sua distribuzione nei singoli siti e di svilupparlo secondo le nuove opportunità che si presenteranno sul mercato (**ALLEGATO B - Organici**).

Per quanto riguarda lo sviluppo delle attività sulle basi del cliente si conferma il ruolo di **Pratica di Mare**, per il supporto integrato on site all'attuale ed alla futura composizione della flotta Tanker AMI, e quello di **Pisa** che, in prospettiva, assumerà un importante ruolo di collegamento con l'attività di revisione della flotta Turboprop militare. L'azienda conferma pertanto la sua vocazione ad operare, in supporto del cliente, presso le sue basi, aumentando significativamente la flessibilità di risposta operativa.

Le Parti concordano che tutte le risorse umane aziendali siano messe in grado di concorrere a stabilizzare su livelli di eccellenza la prestazione tecnica ed industriale, nonché l'affidabilità delle operazioni per venire incontro alle crescenti esigenze del mercato ed avere la necessaria visibilità degli andamenti operativi.

Su queste linee e sulla scorta di un nuovo modello di relazioni industriali dovrà essere definito anche il Premio di Risultato.

3. Il sistema delle relazioni industriali

Le Parti firmatarie del presente accordo convengono di istituire, a livello nazionale, un Osservatorio Strategico formato da 6 componenti di parte sindacale, ivi comprese le segreterie nazionali, ed altrettanti della direzione aziendale. Detto Osservatorio si riunisce almeno annualmente ai fini di analizzare preventivamente scelte di rilevanza strategica, eventuali alleanze, accordi internazionali ed accordi commerciali di particolare rilievo e loro eventuali riflessi sugli assetti dei singoli siti e societari.

Al fine di ottimizzare il sistema di informazione contrattuale, annualmente, entro il mese di gennaio, le Parti si incontreranno a livello nazionale, sui seguenti temi:

- strategie aziendali e prospettive di sviluppo;
- andamento del mercato;
- programmi produttivi e piano di consegne;
- programmi di miglioramento industriale;
- decentramento produttivo;
- piani formativi;
- dinamiche occupazionali, tipologie ed articolazione temporale dei contratti;
- investimenti;
- eventuali esternalizzazioni.

A livello di singolo sito il sistema di relazioni industriali prevede periodici incontri con le RSU. L'azienda conferma che, in conseguenza dello schema di PdR convenuto tra le Parti, le RSU riceveranno le informazioni necessarie alla valutazione delle componenti del PdR legate alla prestazione industriale del sito di appartenenza e sugli assetti delle risorse.

A livello territoriale le Parti si incontreranno, entro il mese di marzo, coinvolgendo le rispettive RSU, per analizzare i riflessi delle sopraccitate politiche aziendali sulle attività dei singoli siti.

Nel mese di giugno di ogni anno, le Parti si incontreranno, a livello nazionale, in merito agli andamenti economici di periodo e consuntivi dell'anno precedente ed ai conseguenti riflessi sulle quote di PdR legate alla redditività.

Qualora intervengano significative rilevanti modifiche dei programmi strategici aziendali che abbiano impatto sui livelli occupazionali, su richiesta di una delle Parti, l'Osservatorio Strategico si riunirà in sede nazionale, entro 30 giorni dalla richiesta, per una compiuta disamina delle situazioni intervenute.

4. Coordinamento sindacale

In conseguenza dell'articolazione organizzativa e produttiva che caratterizza l'Azienda, si conferma la centralità delle relazioni industriali ed il loro particolare rilievo nella gestione del processo innovativo in atto, come delineato nel precedente accordo del 15 gennaio 1999.

Il coordinamento sindacale è composto da rappresentanti delle Segreterie Nazionali e Territoriali competenti e da rappresentanti delle RSU delle singole unità produttive formalmente designati dalle Segreterie Nazionali.

Il numero dei rappresentanti della RSU è fissato complessivamente in n. 13 unità delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Il coordinamento sindacale nazionale dell'Azienda è destinatario dell'informativa di cui all'art. 6 – Disciplina Generale - Sez. Prima del vigente CCNL, nonché dei confronti sui temi di rilievo aziendale nel corso dell'anno ed è soggetto negoziale nella contrattazione di secondo livello.

Ai componenti RSU, come sopra designati, saranno riconosciuti permessi sindacali retribuiti in occasione degli incontri convocati dall'azienda e fino ad un massimo di 24 ore pro-capite/anno per i coordinamenti unitari e/o di organizzazione.

L'Azienda sosterrà le spese di trasporto, di vitto e di alloggio riconoscendo gli importi della procedura aziendale in vigore, come per gli altri lavoratori.

5. Decentramento produttivo

Le Parti concordano che un indotto qualificato e affidabile (a livello industriale, qualitativo, normativo e contrattuale) costituisce una importante integrazione delle capacità e delle competenze detenute stabilmente dai lavoratori dell'OAN e dall'azienda nel suo complesso.

L'Azienda si impegna a sviluppare idonee azioni di qualificazione e miglioramento dei fornitori finalizzate ad aumentare la qualità, l'affidabilità e l'efficienza dell'indotto – con particolare riferimento a quello domestico - a supporto delle attività di revisione, trasformazione e manutenzione dei velivoli.

Nell'ambito del meccanismo del Premio di Risultato l'azienda darà una visibilità preventiva specifica dell'indotto previsto a supporto delle specifiche commesse.

L'indotto sarà selezionato, su base vincolante, in base all'impegno di rispettare le norme contrattuali del settore di appartenenza, la regolarità contributiva e salariale, le norme in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.

Al fine di perseguire questi obiettivi, almeno una volta all'anno, le Parti si incontreranno, a livello di singolo sito produttivo, al fine di analizzare:

- le ditte in appalto all'interno dell'azienda (organici, tipologia e durata dell'appalto);
- le tipologie di appalto, la quantità e la localizzazione delle stesse;
- l'impegno al rispetto delle norme legislative relative all'ambiente ed alla tutela e sicurezza del lavoro;
- l'impegno delle stesse al rispetto delle norme contrattuali del settore cui esse appartengono, e della regolarità contributiva e salariale.

6. Mercato del lavoro

Le Parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale di riferimento dell'Azienda in base alla necessità di controllo, mantenimento e sviluppo delle competenze essenziali per il business dell'Azienda.

Le Parti concordano che le tipologie di lavoro a tempo determinato che rispondono alla necessità, nel rispetto degli indispensabili requisiti di competenza, di far fronte in tempi rapidi ad esigenze variabili ed imprevedibili e di acquisire competenze integrate con i requisiti tecnici e qualitativi dell'azienda sono:

- contratto di somministrazione (a tempo determinato);
- contratto di inserimento.

Per quanto concerne la disciplina di detti istituti contrattuali si conviene che, ai fini dei limiti di utilizzo, il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione e/o inserimento, non supererà il 12% del numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato per ciascun sito, con una oscillazione di $\pm 2\%$ da compensare fra i siti.

Per quanto concerne la disciplina del contratto di inserimento si conviene, oltre a quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, che:

- il contratto di inserimento, finalizzato alla stabilizzazione del rapporto di lavoro, avrà una durata di 18 mesi;
- i lavoratori in regime di inserimento verranno considerati alla stessa stregua dei lavoratori a tempo indeterminato per ciò che riguarda il premio di risultato;
- salvo i vincoli relativi alle certificazioni richieste per le attività cui sono destinati, ad essi verrà assicurato come categoria di ingresso almeno il 2° livello se Operai ed il 4° livello se impiegati e, al momento della trasformazione, il livello immediatamente superiore;
- i lavoratori saranno sottoposti ad una formazione mirata di 120 ore.

Le Parti convengono che, qualora lavoratori già in regime di contratto di somministrazione vengano assunti con contratto di inserimento, la durata derivante dalla somma dei due periodi non potrà superare i 24 mesi. In particolare, per i lavoratori già utilizzati attualmente tramite il contratto di somministrazione a tempo determinato e che abbiano già sviluppato

almeno 18 mesi di attività in azienda, nel caso di assunzione non è previsto l'utilizzo del contratto di inserimento.

A tale riguardo, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti si incontreranno a livello locale per analizzare le problematiche dei lavoratori interessati.

Per i lavoratori che in futuro dovessero essere inseriti con un contratto di somministrazione per un periodo superiore a 6 mesi, l'eventuale conseguente contratto di inserimento verrà ridotto in misura tale da soddisfare il suddetto limite dei 24 mesi.

L'Azienda conferma che l'utilizzo del contratto di somministrazione rimane legato ai carichi di lavoro delle commesse e pertanto verrà modulato temporalmente in accordo con tali esigenze. L'azienda darà comunicazione preventiva alle RSU sulla quantità e sulla durata dei rapporti di lavoro.

Proprio in ragione delle competenze possedute e degli investimenti diretti effettuati da OAN, le Parti convengono che le risorse inserite con contratto di somministrazione, qualora abbiano raggiunto un'anzianità di missione complessiva di 24 mesi, anche non continuativi, saranno prioritariamente considerate per le assunzioni a tempo indeterminato, ove il mercato e le prospettive lo consentano in termini strutturali.

I lavoratori in regime di contratto di somministrazione potranno partecipare alle assemblee sindacali dei lavoratori di OAN.

Quanto al contratto di apprendistato le Parti si incontreranno non appena completata la prevista implementazione della normativa a cura delle Regioni e delle Parti Sociali. In tale confronto sarà definita la disciplina complessiva da valere per gli inserimenti di risorse a detto titolo, fermo restando che la durata contrattuale viene stabilita in 24 mesi.

Per specifiche esigenze, di tipo tecnico specialistico, ad elevata competenza, non reperibili all'interno dell'azienda, (ad esempio: Certifying Staff, Specialisti di Campo Volo, di materiali, di equipaggiamenti, di sicurezza) l'azienda utilizzerà idonee forme di rapporto consulenziale.

Annualmente, a livello locale, nell'ambito di incontri periodici con le RSU, sarà data informativa sulle dinamiche occupazionali, le tipologie e l'articolazione temporale dei contratti.

7. Professionalità

Le nuove sfide di mercato e l'evoluzione tecnologica e organizzativa richiedono di raggiungere sempre maggiori risultati quali-quantitativi.

Le Parti concordano che ciò sarà reso possibile anche attraverso un arricchimento ed un ampliamento delle competenze professionali di tutte le risorse.

Le Parti, inoltre, concordano di istituire un Gruppo di Lavoro sulle professionalità, che dovrà avviare la propria attività entro 1 mese dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Detto GdL, composto da sette componenti (tre rappresentanti delle OO. SS., tre rappresentanti dell'Azienda ed un esperto esterno gradito ad entrambi), si prefigge lo scopo di individuare, a partire da una analisi dell'attuale sistema di inquadramento, eventuali specifici profili ed eventuali nuove forme di riconoscimento professionale. Il GdL procederà a tal fine all'analisi dei ruoli, dei profili, delle forme di polivalenza e polifunzionalità, delle professionalità rispondenti alle evoluzioni e dinamiche tecnologiche, organizzative e produttive in atto e future, considerando i percorsi formativi/addestrativi necessari.

Per tale attività il GdL farà riferimento agli standard internazionali tipici del settore aeronautico ed anche alle più significative esperienze realizzate in azienda, in Italia ed all'Estero.

Nell'ambito del GdL saranno individuate modalità periodiche per l'analisi congiunta degli sviluppi professionali ed i relativi riconoscimenti.

Il Gruppo di Lavoro, che opererà secondo un piano di lavoro prestabilito, entro il mese di luglio 2005, presenterà, durante un incontro a livello nazionale, il risultato del lavoro svolto in riferimento alle istanze correlate al reinquadramento derivante dall'armonizzazione tra contratto Intersind e contratto Federmeccanica; per quanto attiene agli altri argomenti individuati i lavori dovranno comunque concludersi entro il primo semestre 2006.

Il risultato del GdL sarà utilizzabile anche nell'ambito di altri tavoli di confronto più generali, come significativo contributo alla definizione di nuove declaratorie contrattuali.

8. Trasferte

Entro il primo semestre del 2005 l'azienda attiverà una procedura per una nuova definizione delle regole aziendali e dei relativi trattamenti economici che risponderà al requisito di applicazione univoca all'intero dell'intero perimetro aziendale, come già previsto con la procedura aziendale del 01.01.1995 ed i successivi aggiornamenti.

Entro la stessa data, inoltre, le Parti si incontreranno per individuare l'adeguamento dei valori economici di alcuni istituti (pasti, pernottamenti e quota trasferta).

9. Formazione

La formazione è un aspetto centrale per il miglioramento continuo del sistema aziendale e per assicurare che il personale sia adeguatamente qualificato a svolgere le mansioni assegnate.

Le Parti concordano che la formazione è inoltre uno strumento fondamentale:

- per dare ai lavoratori dell'OAN tutti gli strumenti professionali richiesti dalle mansioni affidate e dal loro potenziale sviluppo;
- per certificarli secondo i requisiti aeronautici;
- per permettergli di costituire la base di conoscenza indispensabile per soddisfare il requisito tecnico e qualitativo del prodotto.

L'azienda intende erogare con continuità le attività formative connesse all'attività ricorrente, sulla base delle esigenze tecnologiche professionali ed organizzative legate all'attività industriale. In tal senso l'attività formativa sarà correlata anche alla definizione degli eventuali nuovi profili professionali emergenti dall'attività del GdL di cui al punto 7.

Alle attività formative/addestrative, verrà dedicato un ammontare di ore non inferiore all'attuale volume pari a circa 50.000 ore annue.

L'azienda, all'interno di tale ammontare attiverà nuovi e specifici progetti, anche supportati da nuove tecnologie informatiche, dedicati a soddisfare, sulla base di valutazioni effettuate sistematicamente, le emergenti esigenze di omogeneizzazione dei livelli delle competenze possedute dalle risorse aziendali, attraverso interventi in aula integrati da attività *On the Job*.

I contenuti ed i criteri di valutazione del risultato di tali progetti formativi saranno egualmente applicati anche al personale assunto a tempo determinato.

Oltre a tale attività formativa l'azienda svilupperà attività aggiuntive legate a competenze specifiche, metodologie professionali ed aggiornamenti specialistici destinati a tutto il personale secondo le necessità pianificate e comunicate annualmente, privilegiando la conoscenza dell'inglese tecnico, l'utilizzo degli strumenti informatici e le tematiche propedeutiche al rilascio di qualificazioni/certificazioni.

Le Parti concordano sull'opportunità di attivare idonei progetti formativi a valere sulle risorse disponibili per effetto di accordi a livello Nazionale e Territoriale, o provenienti da enti pubblici locali e/o nazionali.

Le Parti, in sede aziendale, analizzeranno, nell'ambito di uno specifico confronto, il piano formativo comprensivo delle politiche e gli obiettivi del

piano annuale di formazione specificando i relativi programmi formativi, la popolazione coinvolta, i contenuti, i criteri di valutazione del risultato ottenuto ed il monte ore dedicato.

10. Orario di lavoro

Le Parti convengono sulla necessità di valutare l'utilizzo di forme di orario finalizzate a rendere più stabile il ricorso alla prestazione oraria contrattuale alimentando in maniera continua le linee di modifica dei velivoli in produzione. A tale scopo appare necessario utilizzare i nuovi strumenti di pianificazione industriale di cui l'azienda si sta dotando attraverso un idoneo progetto di miglioramento, che sarà oggetto di informativa.

Le Parti concordano pertanto di individuare un velivolo, nell'ambito di vigenza del presente accordo, da utilizzare come riferimento, in via sperimentale, per l'attuazione di turnistiche basate su turni discontinui su base plurigiornaliera, ribadendo l'applicabilità dei principi già convenuti nei precedenti accordi. Previa valutazione con le RSU, potrà essere individuato un secondo velivolo tipo per completare, secondo le necessità organizzative emergenti anche a seguito dell'acquisizione di nuove piattaforme (ad es. B 767), la suddetta fase sperimentale. Preventivamente rispetto all'attuazione della sperimentazione le Parti si incontreranno, a livello Nazionale, per individuare idonee forme economiche di riconoscimento compensative a fronte delle modalità di orario utilizzate.

Gli avanzamenti ed il risultato complessivo di tale sperimentazione saranno valutati durante gli incontri periodici con le RSU nel sito ove sarà localizzato il "Velivolo Tipo".

In sede nazionale le parti si incontreranno per procedere all'esame degli esiti di detta sperimentazione e valutarne l'eventuale estensione, anche dei correlati trattamenti economici.

Straordinario: l'azienda conferma che il pagamento dello straordinario avverrà anche per le mezz'ore lavorate.

PAR: le Parti concordano che i lavoratori potranno fruire del godimento delle ore di PAR a gruppi di un'ora, per un massimo di 16 ore.

Flessibilità in entrata: confermando la flessibilità già in atto, ed in riferimento ai crescenti disagi derivati dal traffico così come da improvvisi ed imprevedibili problemi, viene istituita la flessibilità in entrata di tutti i lavoratori che operano sul turno centrale, fino ad un massimo di 15 minuti, con compensazione giornaliera alla fine del turno di lavoro.

11. Salute, ambiente e sicurezza

Salvaguardia della salute e della integrità fisica dei lavoratori e la tutela dell'ambiente vanno considerati obiettivi strategici da raggiungere attraverso un miglioramento continuo del "sistema sicurezza sul lavoro", confermando gli accordi stipulati tra le parti in applicazione del D. Lgs. 626/94.

In tale ottica è indispensabile proseguire nella direzione del sistematico e preventivo monitoraggio delle attività lavorative attraverso apposite indagini ambientali e l'informazione/formazione per il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutte le risorse ai diversi livelli.

L'azienda si impegna a dotare gli R.L.S. di adeguata strumentazione utile per l'espletamento delle loro funzioni.

Il documento di valutazione dei rischi ed il suo periodico aggiornamento sono ritenuti elementi essenziali del processo di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori sul posto di lavoro.

Allo scopo di favorire l'adozione di uniformi comportamenti e l'armonizzazione delle azioni intraprese, nelle diverse Unità Aziendali, si darà luogo ad un incontro annuale a livello di singolo sito con gli R.L.S. per esaminare, con spirito propositivo, le problematiche connesse alle specifiche materie, anche al fine di adottare iniziative dirette alla realizzazione dei comuni obiettivi di tutela della sicurezza sull'ambiente di lavoro, oltrechè analizzare i relativi investimenti.

Sono confermati gli opportuni interventi di aggiornamento formativo destinati agli R.L.S. con particolare attenzione a quelli conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e nuovi processi lavorativi.

12. Premio di risultato

Viene introdotto un nuovo sistema collettivo che premia diversamente la performance del personale diretto e indiretto.

Le Parti concordano che il premio di risultato dovrà esprimere gli effetti delle attività aziendali come frutto dell'operato di tutte le risorse coinvolte, essendo in tal modo allineato alle strategie ed ai risultati industriali ed economici di OAN e risultando visibile e capace di orientare efficacemente i comportamenti di tutta l'organizzazione aziendale.

Il nuovo sistema premiante si fonda sulla remunerazione di 2 componenti fondamentali:

- performance industriali;
- performance economiche e finanziarie (ROS);

La performance industriale sarà valutata in relazione alle seguenti componenti:

- rispetto dei tempi di attraversamento contrattuali dei velivoli (tempi di riconsegna);
- deviazione percentuale rispetto ai tempi assegnati;
- mantenimento degli standard qualitativi del prodotto consegnato richiesti dal cliente.

Il calcolo delle performance industriali sarà specifico per singolo sito produttivo.

I pesi assegnati per ciascuna delle componenti del PdR sono differenziati, per il peso relativo degli indicatori, tra personale diretto e personale indiretto.

Il sistema prevede un processo di visibilità degli obiettivi e valutazione dei consuntivi relativamente al calcolo delle diverse componenti.

Il sistema si basa sull'applicazione in azienda dei principi e delle modalità organizzative di gestione della commessa/velivolo, già definite nell'ambito delle iniziative di miglioramento avviate nel 2004 e applicate dal 2005 come regola aziendale generale.

Il meccanismo si attiva ad inizio anno, appena approvato il budget aziendale con la riunione annuale, a livello nazionale, prevista entro il mese di gennaio, come al capitolo Relazioni Industriali del presente accordo, nella quale viene presentato il Piano Operativo, cui farà seguito, periodicamente, la comunicazione relativa ad ogni eventuale variazione del Piano stesso.

Il principio ispiratore del Premio è, pertanto, di pagare tutto il Premio risultante da ciascuna delle componenti nel caso di pieno raggiungimento del risultato aziendale (performance Economiche e Finanziarie) e del rispetto dei tempi di riconsegna previsti, delle ore assegnate e della qualità richiesta (performance Industriale).

Formula del premio di risultato

Il PdR è calcolato moltiplicando il valore economico del PdR annuo per il moltiplicatore percentuale del premio (che è funzione delle performance economico finanziarie aziendali e delle performance industriali).

$$PdR = \text{valore contrattuale del premio} \times \text{moltiplicatore PdR}$$

Valore contrattuale del premio

Il valore contrattuale in euro del premio viene definito come segue:

anno 2005	Anno 2006	anno 2007
1.200,00 €	1.350,00 €	1.500,00 €

Gli importi sono riferiti al 5° livello e saranno parametrati in base alla seguente classificazione:

- 1°, 2° e 3° livello: parametro 100
- 4°, 5° e 6° livello: parametro 110
- 7° livello e 7°Q: parametro 120

Definizione del moltiplicatore

Il moltiplicatore del premio di risultato è dato dal rapporto tra il punteggio massimo conseguibile ed il punteggio consuntivato.

Performance economico/finanziarie

Poiché lo scopo del premio di risultato è la redistribuzione anche tra i lavoratori dei benefici conseguiti da una gestione efficiente dell'azienda in tutti i suoi settori, le performance economico/finanziarie corrispondenti al valore del PDR annuo relativo, sono riferite al raggiungimento del ROS (Return on Sales) previsto nel budget. (**ALLEGATO – 1 – Tabella ROS**)

Performance industriali

Rispetto dei tempi di riconsegna: tale parametro fa riferimento al rispetto dei tempi di ri-consegna contrattuali così come definiti nella “Scheda Obbiettivi di Programma”. Ogni variazione contrattuale concordata con il cliente sarà comunicata e verrà utilizzata come nuova base di calcolo del Premio. La curva di incentivazione sarà riparametrata secondo i nuovi termini contrattuali.

L’Azienda dichiarerà i velivoli per i quali è prevista una riduzione dei tempi di consegna. In tal caso il punteggio legato al velivolo avrà un bonus proporzionale al numero di giorni di accorciamento del flusso. La curva di incentivazione, rappresentata nella scheda obbiettivo di programma, sarà riparametrata secondo tali nuovi termini.

Rispetto dei tempi assegnati di lavorazione: tale parametro fa riferimento al rispetto dei tempi assegnati a preventivo, definiti durante il *kick off di commessa* (ore interne + ore esterne), sia per le attività standard che non routine.

Livello qualitativo percepito dal cliente: tale criterio viene assegnato in funzione del livello qualitativo del prodotto così come valutato dal cliente.
(ALLEGATO 2 – Indicatori di Qualità)

Peso delle performance e dei parametri

Il peso percentuale viene definito come segue:

Performance	peso percentuale
Economico/Finanziaria	40%
Industriale	60%

I parametri della performance industriale avranno un peso percentuale differenziato e definito come segue:

Parametri	Peso percentuale
<i>Rispetto dei tempi di consegna</i>	40%
<i>Rispetto dei tempi assegnati di lavorazione</i>	40%
<i>Livello qualitativo valutato dal cliente</i>	20%

Dal piano operativo aziendale, che sarà uno degli argomenti della riunione annuale che si terrà entro il mese di gennaio, sulla base del punteggio assegnato a ciascun velivolo, emerge il punteggio massimo raggiungibile nell'anno di riferimento (**ALLEGATO 4 – Piano Operativo**). Ciascun velivolo, una volta consegnato, consuntiverà il suo specifico punteggio in relazione alla performance industriale consuntivata (**ALLEGATI da 5.1 a 5.5 – Schede Obiettivi di Programma**). La somma dei punteggi dei velivoli di uno stabilimento concorrerà alla determinazione del punteggio del singolo sito e del relativo moltiplicatore.

Certificazioni

Viene inoltre definito, a valere dall'anno 2005, un importo di 600,00 € lordi, parametrato sulla scala del PdR, legato al conseguimento/mantenimento delle certificazioni. (**ALLEGATO 6 – Certificazioni e Qualificazioni**)

Entro il primo trimestre di ogni anno, durante specifico incontro a livello aziendale, l'Azienda comunicherà alle RSU quali sono le certificazioni da ottenere/rinnovare sito per sito. A seguito dell'incontro l'importo determinato verrà assegnato in parti eguali ad ogni certificazione individuata per l'anno di riferimento.

Nel mese successivo a quello di conseguimento/mantenimento della certificazione stessa, verrà erogato ai lavoratori l'importo preventivamente definito.

Critério di erogazione

Ha diritto al PdR il personale assunto a tempo indeterminato in forza nel periodo di riferimento, per tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati (considerando mese intero anche la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario).

Per il personale assunto in part time, il premio sarà altresì riparametrato secondo l'orario contrattuale effettuato.

Al personale assunto a tempo indeterminato o determinato che cesserà il rapporto in corso d'anno verranno erogati tanti dodicesimi del Premio legato al parametro di redditività e consuntivato nell'anno precedente o nell'anno in corso a seconda che la cessazione avvenga prima o dopo il mese di luglio dell'anno di riferimento.

In linea generale il Premio verrà erogato sulla media delle attività svolte a livello del sito di appartenenza.

Qualora il personale venga assegnato per un periodo superiore a tre mesi continuativi ad uno stabilimento diverso, si terrà conto della sua effettiva permanenza nel sito di destinazione.

Il personale di Staff e di Supporto, così come definito dalla annessa tabella (**ALLEGATO 3-Criteri di attribuzione diretti-indiretti**), verrà misurato, per quanto concerne le performances industriali, con i valori medi consuntivati nei siti aziendali.

La quota relativa alle performances industriali del Premio verrà liquidata sulla base delle consegne effettuate in un trimestre, nel secondo mese successivo al trimestre cui fa riferimento (ad es. per il trimestre GENNAIO-MARZO, con le competenze del mese di MAGGIO, per il trimestre APRILE-GIUGNO, con le competenze del mese di AGOSTO....).

La quota relativa alle performances Economico-Finanziarie sarà erogata con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Monitoraggio del Premio di Risultato

Le Parti si incontreranno annualmente, all'interno del sistema di relazioni industriali previste nel precedente punto 3 del presente accordo, per verificare l'andamento complessivo della situazione aziendale ed il grado di raggiungimento degli obiettivi, in linea con lo spirito dell'accordo.

Incidenza del Premio di Risultato sugli istituti contrattuali e di legge

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver dato attuazione alla contrattazione economica aziendale nei termini e nei modi previsti dal protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente CCNL di categoria applicato.

Gli importi corrisposti a norma del presente accordo devono essere considerati comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è già tenuto conto in sede di determinazione. Inoltre, vista la natura variabile dell'erogazione, si procederà al deposito del verbale presso gli Enti competenti ai fini della decontribuzione prevista dalle vigenti disposizioni in materia.

13. Precedenti accordi di incentivazione e produttività

Le Parti hanno convenuto - con riferimento a quanto previsto in materia di “sistemi di incentivazione della produttività”, di cui agli accordi aziendali del 28.09.1985, 14.12.1988 e 15.12.1995 richiamati al punto 7, punto 1 dell’accordo del 19.01.1999 – di confermare il riconoscimento di un importo di Euro 258 lordi, parametrato al 5[^] livello secondo la classificazione di cui al precedente punto 12.

Tale importo, erogato con le competenze del mese di luglio, si intende comprensivo dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è già tenuto conto in sede di determinazione.

Il “premio di produzione” sarà erogato in una unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo.

14. Disposizioni finali

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2004 ed avrà durata quadriennale, fino a tutto il 31 dicembre 2007.

Le Parti concordano che, entro il mese di febbraio 2005 si incontreranno al fine di identificare idonei indicatori per misurare le attività della Base Operativa di Pratica di Mare.

Per quanto riguarda il Premio relativo al solo anno 2004, valgono le regole stabilite nell' **ALLEGATO 7 – PdR 2004**.

La Parte di Premio legata alle certificazioni avrà efficacia a partire dall'anno 2005.

Le Parti si danno atto che il presente accordo esaurisce, per tutto il periodo di vigenza, qualsiasi rivendicazione collettiva di carattere economico e/o normativo con riferimento a quanto disposto nell'art. 9 della disciplina generale sezione terza del CCNL ed assorbe ogni altro elemento economico diversamente normato dal presente accordo.