

FINCANTIERI S.P.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO

PREMESSA

L'azienda si trova ad operare in un quadro di mercato globale che, nonostante gli accenni di ripresa recentemente emersi, rimane comunque contrassegnato da una domanda insufficiente e da condizioni competitive che la globalizzazione e complessità del comparto cantieristico hanno fortemente inasprito e reso ancor più sfidante.

Il contesto delineato richiede di consolidare il percorso riorganizzativo a suo tempo avviato per far fronte alla gravissima crisi finanziaria intervenuta a livello mondiale, definendo, nell'approssimarsi della sua conclusione, al fine di non disperdere gli importanti risultati raggiunti, ulteriori azioni tese a porre in sicurezza il sistema aziendale, la cui connotazione a profilo multipolare impone, da un lato, una più forte capacità di presidio, sia nelle aree di business tradizionali che nei nuovi segmenti acquisiti con la marcata crescita all'estero avvenuta nell'ambito del processo di internazionalizzazione perseguito negli ultimi anni, dall'altro, un deciso miglioramento degli standard di efficienza, produttività e flessibilità da perseguire, in ambito nazionale, a livello di sito.

L'integrità del Gruppo, cui l'Azienda è da tempo fortemente impegnata, richiede, per reggere il confronto nell'attuale situazione competitiva, mirate soluzioni nella direzione del miglioramento della capacità del sistema operativo per produzioni più efficienti in termini di costi e qualità; trattasi di obiettivo che, se concretizzato attraverso i contenuti individuati dal presente documento, renderà possibili nuove importanti acquisizioni in grado di determinare, per la componente nazionale dell'azienda, una visibilità produttiva pluriennale fino al 2020, nonché maggiore occupazione.

SISTEMA PRODUTTIVO: RISORSE INTERNE, DECENTRAMENTO E APPALTI, SITI PRODUTTIVI E STRUTTURE CENTRALI E DI SUPPORTO

In un contesto caratterizzato da un lato da un elevato numero di nuove navi prototipo che Fincantieri dovrà sviluppare e consegnare nei prossimi anni, e dall'altro dalla richiesta da parte del mercato di sempre più elevati standard in termini di qualità e costo, l'Azienda ha necessità di poter disporre di un modello tecnico produttivo strutturato per operare in maniera sempre più integrata, al fine di rispondere efficacemente alle crescenti sfide di mercato.

In tale ambito un modello produttivo basato sullo sviluppo delle attività da parte di risorse interne e di ditte esterne, è in grado di offrire - attraverso soluzioni operative rimodulate - capacità e flessibilità necessarie per affrontare le criticità del mercato in maniera competitiva, consentendo altresì di poter concorrere all'aggiudicazione di ulteriori importanti carichi lavorativi da realizzarsi nel rispetto di obiettivi qualità/tempi/costi.

Risorse interne

L'Azienda – a conferma del ruolo centrale e strategico attribuito alle risorse interne – ritiene quanto mai necessario rafforzarne il presidio sulle attività a maggior valore aggiunto nell'ambito dei core business aziendali, al fine di meglio presidiare tutte le attività che garantiscono un vantaggio competitivo attraverso l'accrescimento del proprio know-how interno, ottenendo altresì un consolidamento della posizione di leadership complessiva dell'Azienda.

L'evoluzione del modello produttivo, quindi, porterà nel tempo ad una progressiva rifocalizzazione delle risorse interne su attività di conduzione degli impianti automatizzati per la produzione della piattaforma nave; di progettazione, coordinamento, produzione ed installazione di sistemi quali, tra gli altri, (i) cabine, (ii) allestimento delle aree pubbliche, (iii) impianti di condizionamento, (iv) sistemi integrati in ambito elettrico ed elettronico, (v) montaggio/allineamento e conduzione dei macchinari di bordo. Al fine di perseguire tale obiettivo, l'Azienda proseguirà in azioni di unbundling/insourcing per la riappropriazione delle competenze delle risorse interne su tali ambiti di attività.

Nel contempo verranno anche valutate soluzioni organizzative/societarie più appropriate a supportare il percorso di crescita di tali business, atteso che la capacità di fornire al cliente soluzioni distintive ed integrate, caratterizzate da alto contenuto tecnologico che le differenzi da quelle della concorrenza, diventerà sempre più un fattore critico di successo al fine di rafforzare la propria leadership di mercato.

Si valuterà inoltre la possibilità di perseguire ulteriori azioni di riorganizzazione, finalizzate ad accelerare la crescita dei volumi sia per le forniture "captive" che per mercati terzi, anche valutando eventuali opportunità di partnership con aziende terze specializzate che permettano l'accesso a nuovi mercati/clienti o la crescita del know-how.

Decentramento e appalti

Parallelamente a quanto sopra l'Azienda ritiene indispensabile – nell'ottica di un modello produttivo competitivo – tutelare il patrimonio professionale dell'indotto, con particolare attenzione alle imprese in grado di fornire qualificato supporto nella realizzazione del prodotto finale, anche al fine di raggiungere sempre più elevati standard in termini di qualità ed innovazione verso i servizi e l'attività produttiva specialistica realizzata. Conseguentemente si renderà necessario proseguire negli interventi di esternalizzazione di attività a maggior contenuto manuale – con particolare riferimento alle lavorazioni dell'area scafo quali saldature manuali, costruzione di sottoassiemi, realizzazione di blocchi curvi e speciali, preallestimento di blocchi, montaggio di blocchi e sezioni – necessari per rendere la produttività aziendale competitiva nei mercati di riferimento. Tutto ciò anche al fine di perseguire il primario obiettivo del contenimento dei costi, assicurando elevati livelli in ordine a qualità, tempestività di realizzazione e soddisfazione del cliente finale, a fronte di un mercato che richiede navi sempre più complesse, di dimensioni sempre maggiori e con elevati contenuti prototipali.

Nell'ottica della riduzione della attività affidate in subappalto l'Azienda si adopererà altresì per limitare il ricorso alle subforniture negli ordini chiavi in mano, limitandole ad attività generiche e a minor valore aggiunto.

A tal fine è anche prevista la sottoscrizione di accordi con primarie Agenzie di Lavoro, al fine di mettere a disposizione dei fornitori ulteriori strumenti allo scopo di rafforzare i principi di correttezza retributiva, contributiva ed assistenziale, riducendone nel contempo anche la necessità di affidamento in subappalto. Tale iniziativa, tra l'altro, consentirà di creare un bacino di risorse qualificate a disposizione delle Aziende dell'indotto, indipendentemente da chi acquisisca il contratto d'appalto.

Sempre nell'ottica del consolidamento del rapporto con i fornitori, l'Azienda – al fine di stabilire rapporti di partenariato a lungo termine, caratterizzati da trasparenza e collaborazione, nonché al fine di elevare il livello qualitativo delle produzioni – valuterà positivamente la continuità della presenza degli stessi lavoratori con conseguente riduzione del turnover, sempre tenendo conto del carico lavorativo nonché della tipologia di attività svolta.

Inoltre, particolare attenzione verrà riservata a nuove forme contrattuali, quali i contratti di rete, in grado di favorire anche l'aggregazione di aziende locali, aumentandone la competitività e favorendo lo sviluppo del sistema produttivo locale. Tale tipologia contrattuale, infatti, si configura come un contratto di aggregazione, ove più imprese si impegnano a collaborare al fine di accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato.

Per quanto concerne poi gli aspetti relativi all'osservanza da parte delle ditte delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'Azienda ha adottato procedure vincolanti in sede di assegnazione degli ordini, che impegnano il fornitore al puntuale adempimento di quanto dovuto a titolo retributivo, anche con riferimento al contratto di lavoro di categoria applicabile e alla vigente legislazione in materia, nonché al corretto e puntuale adempimento in ordine al versamento di contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

Fermi restando i criteri di qualifica dei fornitori (albo fornitori) l'Azienda procederà altresì verso un rafforzamento degli audit periodici, al fine di verificare il pieno rispetto dei requisiti di qualità richiesti nonché degli obblighi imposti dalle normative nazionali circa i rapporti di lavoro, sicurezza ed ambiente.

E' altresì operativo, a livello di sito, un sistema di verifica delle ditte presenti, finalizzato alla raccolta, verifica preliminare e aggiornamento periodico della documentazione necessaria per permettere l'accesso dei dipendenti delle ditte di appalto e subappalto presso le Unità Operative. Tale procedura, in fase di ulteriore implementazione, permette alla Società di poter effettuare costanti controlli dei requisiti base e specifici delle ditte operanti in appalto o subappalto, in particolar modo per quanto concerne gli aspetti relativi a profili penali, antimafia, contrasto al lavoro irregolare, tutela della salute e sicurezza, idoneità tecnico professionale oltre ai controlli in ordine alla correttezza retributiva e contributiva.

L'Azienda, inoltre, opererà verso una estensione dei controlli dei lavoratori dell'indotto impegnati nelle Unità Sociali attraverso un sistema che proceda alla sospensione del badge di timbratura per periodi di pausa inferiori alle 11 ore tra l'uscita per fine giornata lavorativa e il nuovo ingresso per inizio nuova giornata lavorativa.

Si opererà, poi, per rendere più stringente la verifica circa l'effettiva predisposizione da parte delle imprese operanti presso i siti produttivi del sistema di rilevazione presenza, prevedendo sanzioni – fino alla cancellazione dall'albo fornitori – in caso di inosservanza.

L'Azienda, in ultimo, riconosce necessario addivenire alla definizione di un protocollo di legalità e trasparenza a livello nazionale, da sottoscrivere con il Ministero degli Interni e le Prefetture delle città sedi delle Unità operative aziendali, al fine di poter disporre di uno strumento di monitoraggio e controllo continuativo – a livello nazionale – su tutta la filiera di imprese operanti presso i cantieri del Gruppo.

Siti produttivi

A tutela dei siti produttivi si continuerà ad operare:

- nell'ambito del comparto delle "navi passeggeri", presidiato dalla Direzione Navi Mercantili, nel senso della maggior flessibilità operativa tra i siti produttivi di Monfalcone, Marghera, Ancona.
- nell'ambito del polo "militare", già costituito e presidiato dalla Direzione Navi Militari, per soluzioni di ulteriore integrazione organizzativa, produttiva e gestionale al fine di favorire la massima sinergia operativa nello sviluppo delle attività programmate nei due siti di Riva Trigoso e Muggiano.

Per quanto concerne i siti produttivi fortemente penalizzati dal punto di vista logistico ed infrastrutturale, in particolare Sestri Ponente, Castellammare di Stabia e Palermo, l'Azienda riconferma l'assoluta necessità che vengano portati a compimento gli interventi a cura degli Enti competenti, così come previsto dagli accordi a suo tempo sottoscritti con le Istituzioni di Governo e Locali.

I ritardi accumulati e i tempi di realizzazione di tali opere non possono ulteriormente aggravare la già pesante situazione infrastrutturale pregiudicandone le prospettive produttive. Tuttavia in attesa di tali interventi l'Azienda si impegna a garantire la medesima visibilità produttiva degli altri siti, al netto delle fisiologiche discontinuità produttive, attraverso una distribuzione quanto più omogenea possibile dei carichi di lavoro. Tali impegni, comportando un costo produttivo aggiuntivo, non possono prescindere dalla completa attuazione dei contenuti del presente documento.

Strutture centrali e di supporto

La Società ricercherà, altresì, ulteriori recuperi in termini di competitività tramite azioni di completamento del percorso di maggiore integrazione tra strutture di Progettazione e di

Produzione, rafforzamento delle sinergie delle strutture centrali e periferiche di progettazione, anche attraverso importanti investimenti in nuovi sistemi informatici, al fine di sviluppare le attività necessarie a fronteggiare le fasi di intenso carico di lavoro progettuale, estensione della metodologia Design-to-Cost a tutte le Business Unit unitamente ad un maggior ricorso alla standardizzazione progettuale e modularizzazione del processo produttivo, messa a regime del sistema supply chain con l'obiettivo di migliorare il livello di servizio verso la produzione e ridurre i costi di sistema attraverso la funzione recentemente attivata, revisione e potenziamento delle missioni delle strutture Post-Vendita delle Direzioni Navi.

MODULI DI ORARIO E SISTEMI DI FLESSIBILITA'

Il perseguimento di un elevato livello di competitività, anche in termini di recupero di efficienza produttiva, richiede l'adozione di adeguate forme di flessibilità operativa – da applicare in tutti i siti aziendali – facendo ricorso agli strumenti che, anche in deroga al CCNL, sono consentiti dalla vigente normativa.

In particolare si ritiene indispensabile il ricorso a moduli di orario e sistemi di flessibilità ulteriori rispetto a quanto stabilito dal CCNL vigente – nonché all'applicazione di una diversa disciplina, a carattere di moratoria, dei Permessi Anni Retribuiti – nei termini sotto riportati.

Orario plurisettimanale e straordinario quote esenti

L'azienda potrà far ricorso, in ogni sito aziendale e previo esame congiunto con la RSU da esaurirsi entro 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, agli istituti di flessibilità dell'Orario Plurisettimanale e/o altro istituto (straordinario quote esenti) per un numero di ore annue superiori a quelle previste dal CCNL vigente, fermo restando, per le sole ore di plurisettimanale, il rispetto delle 40 ore medie settimanali in un arco temporale di 24 mesi.

Per quanto concerne gli aspetti attinenti al trattamento economico per il lavoro prestato in orario plurisettimanale, ai lavoratori inquadrati fino alla categoria 5S compresa saranno riconosciuti i trattamenti economici previsti dal CCNL.

Per i lavoratori appartenenti alla 6^a e 7^a categoria per le ore di prestazione in supero relative all'orario plurisettimanale, effettuate oltre l'orario contrattuale settimanale normale, verrà riconosciuta la maggiorazione del 15%. In caso di mancato recupero della maggiore prestazione non riprogrammata la maggiorazione sarà conguagliata alla percentuale del 35%.

Orario settimanale su 6 giorni

L'Azienda potrà prevedere l'utilizzo dell'orario settimanale su 6 giorni, sia per orario giornaliero che per turni avvicendati, ferme rimanendo le 40 ore settimanali.

Il personale in turno potrà svolgere la propria attività lavorativa per 6 ore al giorno dal lunedì al sabato, con pausa mensa di mezz'ora retribuita, al termine delle 6 ore. Il completamento di orario necessario al raggiungimento delle 40 ore settimanali avverrà attraverso l'assorbimento di riduzione di orario (PAR) fino a concorrenza.

Pausa mensa

Al fine di favorire le azioni finalizzate a migliorare le condizioni di presenza al lavoro, l'Azienda riconosce utile dare – in ogni sito aziendale – una diversa regolamentazione alla pausa mensa, prevedendo l'introduzione della quarta timbratura al rientro dalla pausa mensa per tutto il personale che osserverà il turno giornaliero e comunque per tutto il personale che fruisce della pausa mensa all'interno dell'orario di lavoro.

L'Azienda, inoltre, per il personale in regime di turno, con orario distribuito su 5 giorni alla settimana, potrà attivare – in ogni sito aziendale e previo esame congiunto con la RSU da esaurirsi entro 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione – la collocazione della pausa mensa al termine dell'orario di lavoro.

PAR lavorabili

In relazione al contesto competitivo presente a livello mondiale nel comparto della cantieristica e con l'obiettivo di acquisire – attraverso politiche commerciali sempre più aggressive – ulteriori commesse necessarie per consolidare l'apparato produttivo aziendale nonché per garantire una distribuzione quanto più ampia dei carichi lavorativi, l'Azienda prevede – al fine anche di migliorare gli standard della prestazione – la lavorabilità dei Permessi Annuì Retribuiti fino ad un massimo di 104 ore e non inferiore a 80 ore annue per il periodo di durata del presente accordo. Al termine del secondo anno di applicazione le Parti verificheranno l'andamento complessivo e l'effettivo recupero in termini di prestazione al fine di ripristinare, anche parzialmente, la fruizione di detti permessi.

I PAR effettivamente lavorati, e pertanto non fruiti entro l'anno dai singoli dipendenti, non daranno titolo a monetizzazione né, in alternativa, accantonati nel conto ore individuale.

PREMIO VARIABILE

E' obiettivo dell'Azienda introdurre un sistema di incentivazione collettiva, sostitutivo di quanto in atto ai sensi dell' Accordo 1.4.2009 e relativo verbale del 16.7.2009, in grado di valorizzare al meglio l'impegno dei lavoratori nel miglioramento delle performance industriali.

A tal fine, particolare rilevanza assumono gli obiettivi da traguardare in termini di efficientamento della prestazione, miglioramento del rapporto tra orario offerto e orario lavorato, rispetto dei costi contrattuali e degli standard di qualità/puntualità, costituendo i fattori sui quali occorre puntare per accrescere la redditività aziendale, che è la condizione irrinunciabile per l'erogazione del Premio Variabile.

Sulla base delle considerazioni su esposte, l'Azienda conviene di articolare il premio variabile in due distinte parti:

- Premio di efficienza;

- Premio di risultato, correlato ad un indicatore di qualità/puntualità e ad un indicatore di commessa.

Si conviene altresì di considerare propedeutico e vincolante per l'attribuzione dei suddetti premi il raggiungimento di un risultato economico netto aziendale minimo, che garantisca per l'Azienda una sostenibilità economico finanziaria nell'erogazione del premio stesso. In tal senso la corresponsione del Premio Variabile sarà vincolata al raggiungimento di un livello *target* di Risultato netto della società Fincantieri S.p.A. nel periodo di riferimento.

Il Premio Variabile verrà erogato con cadenza annuale, il mese seguente l'approvazione del Bilancio.

Il Premio Variabile verrà riconosciuto sulla base delle ore lavorate.

Viene mantenuta la riparametrazione sul livello di inquadramento del lavoratore per il Premio di Efficienza, mentre non è prevista la riparametrazione per gli importi relativi al Premio di Risultato.

In considerazione delle specificità delle unità di Palermo e della Direzione Sistemi e Componenti verranno definiti, per il solo Premio di Risultato, indicatori coerenti con la tipologia delle relative attività.

In allegato gli schemi relativi al nuovo Premio Variabile.

TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE DI SUPERVISIONE

L'Azienda ritiene indispensabile procedere ad un superamento dell'attuale Premio di efficienza gestionale, di cui all'accordo 1.4.2009 e relativo verbale di data 16.7.2009, in coerenza anche con la mutata situazione organizzativa e produttiva.

Al riguardo verrà definito un nuovo sistema incentivante basato su obiettivi legati principalmente alle performance individuali.

Tale nuovo sistema incentivante coinvolgerà, oltre ai soggetti già destinatari del Premio di efficienza gestionale di cui sopra, anche altre figure impiegate, per un numero di circa 250 unità, quali responsabili per commessa/area specialistica di progettazione, project management team, responsabili di risorse o di ente diversi da quelli già destinatari del PEG.

L'importo del nuovo sistema incentivante sarà sostitutivo del Premio di efficienza gestionale o del premio di efficienza, nonché del premio di programma.

Tale incentivo sarà sottoposto allo stesso vincolo di bilancio di cui al Premio Variabile.

VALORIZZAZIONE RISORSE OPERAIE "AD ALTO PROFILO PROFESSIONALE"

L'Azienda definirà uno specifico riconoscimento economico – "Elemento Valorizzazione Competenza" – per le professionalità operaie ritenute "ad alto profilo professionale", in coerenza con lo sviluppo del proprio modello produttivo.

Le mansioni coinvolte sono, per l'area scafo, le seguenti: tracciatore, addetto CQ brevettato e saldatori con elevate professionalità. Per l'area di allestimento verranno coinvolte le seguenti mansioni: meccanico/motorista, conduttore impianti FAM/APP/ELE. Verranno considerate, inoltre, anche particolari professionalità di manutentore, nonché alcune professionalità specialistiche in ambito produzioni meccaniche. Tale trattamento, che coinvolgerà fino ad un massimo del 30% della popolazione interessata, verrà riconosciuto sulla base delle ore lavorate nonché in presenza e mantenimento dei requisiti professionali richiesti.

RIASSETTO RETRIBUTIVO

L'Azienda – consapevole che l'attuale assetto retributivo risulta caratterizzato da più elementi tabellari regolati da accordi aziendali sottoscritti già negli anni '70/'80 – ritiene indispensabile addivenire ad una semplificazione dell'assetto retributivo tramite interventi di accorpamento mirati, nell'ottica anche di realizzare una maggiore uniformità in ambito aziendale.

In riferimento a quanto sopra, dunque l'Azienda – per il personale in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo integrativo – opererà secondo le modalità di seguito indicate:

1. accorpamento degli elementi tabellari ricorrenti, con riflessi su tutti gli istituti, provenienti dagli accordi integrativi aziendali, in una voce retributiva unica, derivante dall'importo individuato come minimo comun denominatore per tutte le Unità e salvaguardia della differenza a titolo di superminimo non assorbibile;
2. accorpamento degli elementi tabellari ricorrenti, comprensivi dei riflessi sugli istituti, provenienti dagli accordi integrativi aziendali, in una voce retributiva unica;
3. conferma delle indennità derivanti da accordi sindacali sottoscritti nel periodo 1986-1996 e accordi sindacali nazionali successivi finalizzati a valorizzare le modalità di svolgimento della prestazione o specifiche posizioni aziendali;
4. trasformazione delle indennità varie derivanti da accordi sindacali sottoscritti nel periodo 1986-1996 o da accordi locali ante/post 1986-1996, finalizzati a valorizzare specificità lavorative o locali, in un importo ad personam sulla base della media di quanto percepito nei dodici mesi precedenti.

La semplificazione retributiva di cui sopra verrà adottata anche dalle Società collegate/controllate Isotta Fraschini, Cetena e Orizzonte.

Per il personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione dell'Accordo integrativo verranno riconosciuti unicamente i trattamenti di cui al punto 3 legati a specifiche modalità di svolgimento della prestazione.

WELFARE

La Fincantieri considera il welfare aziendale uno strumento fortemente innovativo rispetto ai tradizionali interventi retributivi ed incentivanti, destinato a diventare parte integrante di una moderna ed efficiente gestione delle risorse, potendo con tale strumento non solo soddisfare

concrete e specifiche esigenze, ma anche colmare carenze presenti nel servizio pubblico, destinate ad accentuarsi nel tempo.

A tal fine l'Azienda, già con l'Accordo 9 gennaio 2008 ha promosso una iniziativa di welfare sul versante dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, che ha dato ai lavoratori la possibilità di disporre di prestazioni/rimborsi, attraverso l'adesione ad appositi fondi ad integrazione del Servizio Sanitario Nazionale.

In tale ottica è impegno dell'Azienda proseguire nel percorso intrapreso, valorizzando la suddetta iniziativa, attraverso un incremento della quota a carico azienda destinata a tale istituto.

Resta naturalmente inteso che quanto sopra debba intendersi sostitutivo delle disposizioni del CCNL per analoga materia.

RAZIONALIZZAZIONE ASPETTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI

Congedi e permessi

L'Azienda, in considerazione delle normative di legge e contrattuali intervenute negli ultimi anni che hanno ampliato la possibilità per il lavoratore di usufruire di congedi e permessi, prevede il superamento degli istituti, di fonte aziendale o di derivazione da prassi e accordi, quali "Visite mediche specialistiche", "Cure odontoiatriche", "Terapie" e "Indisposizioni".

In riferimento ai permessi di cui alla L. 104/92, l'Azienda, ferma restando la piena fruibilità di tali permessi, propone di ricercare soluzioni di utilizzo, laddove possibile, compatibili con le esigenze organizzative e tecnico-produttive.

Trattamento di trasferta

L'Azienda prevede per il personale in trasferta presso una unità del gruppo il consumo del pasto meridiano unicamente presso il servizio mensa dell'unità, senza il riconoscimento di alcuna indennità di diaria per il pasto stesso.

Viene altresì eliminato il rimborso forfettario per spese varie, pari a € 11,25.

Per quanto concerne il trattamento della cd. piccola trasferta tra Riva Trigoso e Muggiano, cessa di essere erogato il trattamento di spese non documentate, pari a €/giorno 7,75 per le trasferte di gruppo e €/giorno 3,36 per le trasferte individuali. Relativamente a tali trasferte viene altresì prevista una revisione delle ore viaggio, nonché la variazione della decorrenza dell'indennità di diaria per la cena allineandola agli altri siti aziendali.

Prove a mare

In relazione alle prove a mare si procederà ad una revisione dei trattamenti retributivi previsti presso il cantiere di Muggiano, allineandoli ai trattamenti in essere in tutti i restanti siti aziendali. Nello specifico, dunque, verrà eliminata l'indennità oraria prove a mare, specifica voce riconosciuta solo ai dipendenti di Muggiano.

Premio di produttività di area e unità ex Accordo 1.4.2009 e relativo verbale di data 16.7.2009

L'Azienda, nell'ambito del processo di razionalizzazione del sistema retributivo, prevede una diversa modalità di erogazione del Premio di produttività di area e unità ex Accordo 1.4.2009 e relativo verbale di data 16.7.2009.

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'Azienda - nel riconfermare l'importanza del metodo partecipativo delle rappresentanze dei lavoratori attraverso opportuni livelli di coinvolgimento, consapevolezza e corresponsabilizzazione sugli obiettivi produttivi e su problematiche di comune interesse – ritiene opportuno che, al fine di perseguire un modello di relazione industriali che tenga conto degli obiettivi generali di recupero in termini di costo ed efficienza, vengano individuate soluzioni di razionalizzazione degli aspetti relativi all'agibilità sindacale.

Sulla base delle considerazioni su esposte, si conviene di strutturare un sistema di relazioni industriali, articolato sul livello nazionale e su quello locale, assumendo a riferimento – per quanto concerne permessi sindacali e numero componenti delle RSU – esclusivamente le disposizioni di cui al vigente CCNL.

In riferimento a quanto sopra, poi, si procederà ad un rafforzamento del ruolo del Comitato Consultivo Aziendale su argomenti di carattere strategico. Nell'ambito del Coordinamento sindacale nazionale verrà poi costituito un organismo esecutivo che rivestirà il ruolo di soggetto destinatario del sistema di informazioni, di soggetto negoziale per la contrattazione nazionale di secondo livello, nonché soggetto consultivo per tematiche relative a più sedi aziendali (per es. trasferimenti di attività, esternalizzazioni ecc.).

Procedura di raffreddamento e di tregua

L'Azienda, in relazione alle mutate condizioni di mercato e della complessità dei rapporti con gli armatori, ritiene che i conflitti di lavoro, sorti a livello di sito, non possano costituire motivo di slittamento o impedimento di programmi aziendali aventi ad oggetto obiettivi produttivi-negoziali a forte impatto di immagine ed economico. A tal riguardo l'Azienda, fermo restando l'esercizio delle libertà sindacali, ritiene necessario il rafforzamento nonché l'estensione – con effettiva esigibilità, anche attraverso l'introduzione del principio sanzionatorio dell'esonero dell'Azienda dagli obblighi contrattuali in materia di contributi sindacali – a tutti i siti aziendali delle procedure di raffreddamento e di tregua, con particolare riferimento agli eventi quali varo, prove a mare e consegna.

SICUREZZA ED AMBIENTE

L'Azienda ritiene indispensabile che tutti i soggetti coinvolti (datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, RLS) assumano piena consapevolezza che la tutela della salute e della sicurezza va perseguita, assumendo comportamenti collaborativi che identificano nella prevenzione, intesa come insieme di disposizioni e misure previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, lo strumento per evitare-diminuire i rischi, obiettivo irrinunciabile da realizzare secondo logiche condivise.

In tale ambito particolare rilevanza assume il rapporto con gli RLS – sempre più improntato a logiche di consultazione, collaborazione e partecipazione – nella consapevolezza del contributo determinante che può derivarne sul terreno del miglioramento dei sistemi di prevenzione a beneficio di tutti i lavoratori che operano all'interno delle Unità Produttive, dipendenti delle ditte inclusi.

In tale direzione si collocano importanti iniziative già assunte dall'Azienda, quali:

- il progetto "Verso Infortuni Zero";
- gli accordi a livello locale e nazionale intervenuti con INAIL e ISPESL per definire un modello di gestione della sicurezza delle imprese appaltatrici, ad evitare rischi da interferenze;
- il documento contenente le Linee di applicazione della regolamentazione dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, predisposto dal Gruppo di Lavoro Paritetico Sicurezza, ex Accordo 1 Aprile 2009.

Il progetto "Verso Infortuni Zero", in particolare, sarà oggetto di ulteriori azioni da parte dell'Azienda, per accrescerne le potenzialità.

Parallelamente, a rafforzamento di quanto sopra, è obiettivo dell'Azienda operare per il raggiungimento di una piena conformità normativa dei propri siti produttivi tramite l'estensione delle certificazioni BS - OHSAS 18001 e EN ISO 14001 a tutti i siti aziendali.

L'Azienda inoltre, ad integrazione delle azioni su individuate, ritiene utile che in ciascun sito aziendale vengono adottati impianti audiovisivi e/o altre apparecchiature tecnologiche, trattandosi di strumenti che – se coerentemente finalizzati – sono in grado di incrementare il livello di sicurezza complessiva nei luoghi di lavoro.

Le apparecchiature di cui sopra non verranno utilizzate per il controllo a distanza dei lavoratori.

SECURITY

L'Azienda conferma che l'utilizzo degli asset aziendali (quali apparecchiature informatiche, sistemi informativi, dispositivi telefonici ecc.) nonché l'utilizzo dei servizi messi a disposizione dall'Azienda per agevolare l'attività lavorativa (quali, ad esempio, Internet, Posta Elettronica ecc.), debbano essere strettamente connessi con l'attività svolta da ciascun lavoratore.

In relazione a quanto sopra, fermo restando il divieto di effettuare verifiche dirette sull'attività dei lavoratori, l'Azienda potrà effettuare controlli di tipo difensivo, anche occasionalmente o a campione, con la finalità di tutelare l'intero sistema informatico aziendale, la riservatezza e/o segretezza delle informazioni aziendali, la funzionalità dei sistemi informatici ed in generale la tutela del patrimonio aziendale. Tali controlli verranno altresì effettuati al fine di prevenire eventuali utilizzi dei sistemi informatici non conformi con quanto sopra indicato.

L'Azienda riconosce altresì l'importanza di introdurre, previo esame congiunto con le RSU, impianti audiovisivi o altre apparecchiature nei siti aziendali, al fine di rispondere efficacemente a necessità

di tutela del know-how aziendale, protezione del patrimonio aziendale nonché salvaguardia dei prodotti dei clienti.

Gli strumenti di cui sopra non verranno utilizzati per il controllo a distanza dei lavoratori.

REGIME CONTRIBUTIVO FISCALE/OMNICOMPRESIVITA'

I contenuti economici del Premio Variabile e ogni altro importo previsto dal presente documento, laddove ne ricorrano le condizioni, 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.

Tutti gli importi sono definiti in senso omnicomprensivo e pertanto comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, ivi compreso il TFR.

APPLICAZIONE SOCIETA' CONTROLLATE

Il contratto integrativo si estende anche ai lavoratori delle Società Controllate Cetena, Isotta Fraschini Motori ed Orizzonte Sistemi Navali, per le quali saranno definiti specifici meccanismi di misurazione del Premio Variabile in considerazione delle particolarità delle attività.

Roma, 17 marzo 2015