IPOTESI DI ACCORDO

In data 24 giugno 2016 si sono incontrati:

- Fincantieri S.p.A.

- Fim Fiom Uilm nazionali, le strutture territoriali e le RSU.

A conclusione del negoziato avviato a partire dal 22 dicembre 2014 tra le Parti, unitamente ad una delegazione sindacale delle RSU, per la definizione del Contratto integrativo di secondo livello Fincantieri, è stato convenuto il presente verbale contenente le tematiche di seguito indicate, come da documentazione allegata che costituisce parte integrante del Verbale Medesimo:

- ☐ Premesse
- ☐ Moduli di orario e sistemi di flessibilità'
- ☐ Premio di Risultato
- ☐ Piano Obiettivi Gestionali
- ☐ Welfare
- ☐ Formazione e Riqualificazione Professionale
- ☐ Aspetti normativi e retributivi
- ☐ Riassetto retributivo
- ☐ Relazioni Industriali
- ☐ Forme di partecipazione
- ☐ Appalti
- ☐ Sicurezza e Ambiente
- ☐ Patrimonio e Know-How aziendale
- ☐ Una Tantum
- ☐ Regime contributivo fiscale/omnicomprensività
- ☐ Applicazione società controllate

- Decorrenza e durata
- Allegati

Le OO.SS. nazionali, a valle delle verifiche con i lavoratori, si impegnano a comunicare l'esito a Fincantieri S.p.A. entro e non oltre il 22 luglio 2016, unitamente alla documentazione attestante l'approvazione delle RSU nei Siti del Gruppo.

Quanto sopra anche ai fini della decorrenza della validità del contratto integrativo Fincantieri, nonché del deposito, presso gli Enti preposti, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 151/2015 e della Legge n. 402/1996.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Fincantieri S.p.A

p. Fim Cisl

p. Fiom Cgil

p. Uilm Uil

Premesso che

Fincantieri opera in un quadro di mercato globale che, nonostante la ripresa in corso, rimane comunque contrassegnato da condizioni competitive che la globalizzazione e complessità del comparto cantieristico hanno fortemente inasprito e reso ancor più sfidante.

Al riguardo è prevedibile quindi un processo di ridimensionamento della concorrenza con l'uscita dal settore dei soggetti più deboli ed un contestuale consolidamento degli operatori di maggiori dimensioni, solidi finanziariamente e tecnologicamente all'avanguardia.

Il contesto delineato richiede di consolidare gli importanti risultati raggiunti e porre in essere 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, a tutti i livelli e in tutti i siti aziendali.

Fincantieri, inoltre, si trova ad operare in un quadro di mercato – per quanto concerne il core business delle navi da crociera – caratterizzato dalla richiesta, da parte degli armatori, di costruzione di sempre più ampie dimensioni. Tale contesto determina la necessità di portare a compimento adeguamenti impiantistici e modifiche sul layout logistico-produttivo al fine di rendere i cantieri – in particolar modo nei siti di Monfalcone e Marghera – idonei a realizzare i nuovi carichi di lavoro acquisiti nonché le commesse future rispettando le necessità in termini di qualità, efficienza e costi rispettando le tempistiche di consegna richieste.

Quanto sopra tenendo conto che la Società si trova ad operare in un difficile contesto finanziario a causa dell'importante differenziale, in termini di finanziamenti all'export, presente nei confronti dei maggiori competitor europei.

In riferimento ai siti penalizzati dal punto di vista infrastrutturale, poi, è necessario ribadire che risulta quanto mai necessario vengano portati a compimento – parallelamente all'impegno sin qui già sostenuto da Fincantieri – gli interventi nonché gli impegni assunti dagli Enti competenti, al fine di rendere le strutture operative dei siti di Sestri Ponente, Castellammare di Stabia e Palermo in linea con le richieste del mercato.

L'Azienda, inoltre, parallelamente ad processo di internazionalizzazione è fortemente impegnata, così come richiesto dalle OO.SS., verso una sempre maggiore integrità del Gruppo, che – per reggere il confronto nell'attuale situazione competitiva – richiede mirate soluzioni nella direzione del miglioramento della capacità del sistema operativo e dell'organizzazione del lavoro per produzioni più efficienti in termini di costi e qualità. I contenuti condivisi nel presente accordo, uniti alla forte azione commerciale già messa in atto dalla società, determinano, per tutti i siti

italiani, una visibilità produttiva pluriennale fino al 2020, una distribuzione quanto più ampia possibile dei carichi lavorativi nonché sviluppo professionale e maggiore occupazione.

In tale ambito, particolare valenza assumono gli interventi riguardanti il sistema produttivo, la riorganizzazione del sistema degli appalti attraverso una riduzione delle subforniture implementando un sistema di maggior controllo, tutela trasparenza e legalità in tutti i siti aziendali, la previsione di flessibilità della prestazione da applicare a tutti i siti aziendali secondo le necessità tecnico - produttive, il miglioramento del rapporto tra orario offerto e orario lavorato, la definizione di obiettivi legati al premio variabile in stretta e coerente correlazione anche con l'andamento economico aziendale. Ulteriori interventi riguardano l'introduzione di un sistema di relazioni industriali orientato verso logiche di razionalizzazione e maggior coinvolgimento delle OO.SS. e delle RSU, la valorizzazione di professionalità impiegatizie ed operaie, la semplificazione del sistema retributivo aziendale e la razionalizzazione di istituti normativi, il rafforzamento di strumenti di Welfare ed il perseguimento di un continuo miglioramento degli interventi in ambito di sicurezza ed ambiente al fine di migliorare le condizioni di lavoro. Tutti temi ritenuti strategici per l'azienda, che necessitano di un percorso ed un impegno comune e condiviso per assicurare la convinta partecipazione dei lavoratori, il cui contributo diventa determinante, in particolare, sugli obiettivi di recupero da perseguire a livello di sito in termini di flessibilità, produttività e qualità, per i quali sono anche programmate – a supporto – azioni organizzative , investimenti e formazione.

Le OO.SS. hanno formulato – attraverso le proprie piattaforme – proposte e richieste nell'intento di dare avvio ad un confronto a tutto campo, teso al rinnovo del contratto integrativo.

Le Parti, dopo vari incontri che hanno consentito di esaminare, in sessioni specifiche per ciascuna tematica individuata dall'azienda e dalle OO.SS., le proposte emerse e di approfondirne i relativi contenuti ed impatti, hanno raggiunto una intesa complessiva nei termini sotto riportati.

MODULI DI ORARIO E SISTEMI DI FLESSIBILITA'

Le Parti si danno atto che 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 considerazione di ciò le Parti hanno condiviso il ricorso al seguente sistema di flessibilità sotto riportato:

Pausa mensa

Le Parti, al fine di favorire le azioni finalizzate a migliorare le condizioni di presenza al lavoro, riconoscono utile dare – in ogni sito aziendale – una diversa regolamentazione alla pausa mensa, prevedendo l'introduzione della quarta timbratura al rientro dalla pausa mensa, con decorrenza nei 30 giorni successivi alla sottoscrizione del presente accordo, 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.

La Direzione Aziendale, 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 (7,5 X 5).

Il lavoratore, al termine al termine del turno lavorativo, potrà – secondo quanto verrà definito tra le parti a livello di singolo sito – fruire del servizio mensa o uscire dallo stabilimento ricevendo, su richiesta, un sacchetto sostitutivo del pasto o alternativamente un buono pasto di valore pari a € 5,29.

PREMIO DI RISULTATO

E' obiettivo dell'Azienda, in coerenza con il percorso riorganizzativo sviluppato negli ultimi anni, introdurre - a supporto dei risultati raggiunti un sistema di incentivazione collettiva 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, 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 erogazioni in forma di Premio di Risultato.

In tale ottica le Parti hanno convenuto di articolare il premio di risultato in due distinte parti:

A. Premio di efficienza;

B. Premio di partecipazione;

individuando i relativi obiettivi a cui saranno correlate ricadute economiche variabili, le cui modalità di attribuzione e corresponsione sono indicate negli specifici capitoli, e fanno riferimento a quanto indicato nei capitoli C e D.

A. PREMIO DI EFFICIENZA

Il premio di efficienza viene misurato a livello di singola area di officina e/o ente di progettazione.

A. 1. *UNITA' PRODUTTIVE*

A. 1.1 *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di efficienza*

I parametri di valorizzazione delle attività di produzione, definiti per ciascuna di dette attività in modo uniforme, allineati ai valori di maggiore efficienza presenti in Azienda e personalizzati alle officine di ogni stabilimento secondo la specifica impiantistica, costituiscono la base per determinare il piano di cedolazione annuale, cui far riferimento per gli obiettivi da attribuire, nell'anno considerato, ad ogni singola area di officina ai fini del premio in oggetto.

Pertanto, il sistema adottato prevede che:

- gli obiettivi produttivi, in termini di ore da sviluppare a livello di officina, vengano assegnati sulla base di una cedolazione resa omogenea per ogni attività per tutti i cantieri, in relazione alla componente organizzativa, e tengano conto delle specificità impiantistiche/ tecnologiche presenti a livello dei singoli cantieri;

- il recupero di efficienza da traguardare venga articolato su un massimo di venti punti, da valere per ciascun area di officina, cui fare riferimento, alle scadenze stabilite, per la misurazione del livello di risultato raggiunto e per la determinazione della corrispondente ricaduta economica.

Resta inteso che l'articolazione delle singole aree in cui è ripartita ogni officina potrà subire variazioni in relazione alla tipicità delle navi in costruzione nei singoli stabilimenti. Di tale cambiamento verrà data contestuale informativa alla RSU

In relazione a ciò ad ogni officina viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali varianze, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente/negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Non verranno, invece, considerate incluse in detto monte ore le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente, come pure le rilavorazioni per modifiche di progettazione funzionale e/o mancata integrazione scafo/allestimento per ritardi di progettazione, per le quali si farà ricorso alla normale cedolazione aggiuntiva.

Gli obiettivi di recupero per ciascun area di officina sono articolati su venti punti in modo che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna area di officina ed assegnato secondo i consueti criteri gestionali.

L'obiettivo raggiunto da ogni singola area di officina viene valutato semestralmente, rapportando al monte ore interne, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

Le ore incomprimibili sviluppate nelle singole aree delle officine, verranno valorizzate con il risultato dell'officina di appartenenza.

A. 1.2 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto*

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato A), è riportato per le aree di officina di scafo la ricaduta economica espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5^ cat. - corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare da ciascuna area di officina sulla base del rapporto sopra indicato.

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato B), è riportata per le aree di officina di allestimento la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5^ cat. - corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare dalle aree di officina sulla base del rapporto sopra indicato.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali) e tradotta in quota oraria - viene corrisposta, a titolo di premio di efficienza, al personale diretto per le ore lavorate nelle aree dell'officina nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 1.3 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto delle officine ASS e dell'ente ATP*

Al personale diretto delle officine ASS e dell'ente ATP, così come indicato nell'allegato C), verrà riconosciuta la ricaduta economica corrispondente al risultato derivante dalla media ponderata dei risultati delle aree di officina dell'unità produttiva, riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 1.4 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale indiretto*

Al personale indiretto verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica, così come indicato nell'allegato D), corrispondente al risultato derivante dalla media ponderata dei risultati delle aree di officina dell'unità produttiva, riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 2. *ENTE DI PROGETTAZIONE DI CONCETTO*

A. 2.1 *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di efficienza*

Agli enti di progettazione di concetto delle Direzioni viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali varianze, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente/negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Non verranno, invece, considerate incluse in detto monte ore le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente, per le quali si farà ricorso alla normale cedolazione aggiuntiva.

Gli obiettivi di recupero dell'ente progettazione di concetto per le singole Direzioni sono articolati su venti punti, come da allegato E), in modo che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività ed assegnato secondo i consueti criteri gestionali.

L'obiettivo raggiunto dall'ente progettazione di concetto della singola Direzione viene valutato semestralmente, rapportando al monte ore interne, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

La ricaduta economica corrispondente al punto retributivo di efficienza, di cui all'allegato E, realizzato da ciascun ente di progettazione di concetto delle direzioni, nel semestre di riferimento, sarà moltiplicata per due parametri legati a puntualità e completezza.

PARAMETRO DI PUNTUALITA'

Il parametro di puntualità verrà calcolato – ogni semestre – come media dello scostamento rispetto alle previste date di emissione dei documenti, secondo quanto indicato nell'allegato E. Nel calcolo della media saranno considerate solo le quote degli scostamenti espressi in giorni di calendario di ritardo, senza considerare la compensazione con gli eventuali anticipi.

Il parametro di puntualità verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nel semestre considerato.

Il valore del parametro di puntualità deriva dalla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nel semestre per la singola commessa rispetto al numero complessivo dei documenti pianificati nel semestre di riferimento.

PARAMETRO DI COMPLETEZZA

Il parametro di completezza sarà misurato – ogni semestre – prendendo a riferimento il rapporto tra il numero di documenti rilasciati completi ed il numero di documenti rilasciati totali previsti nel semestre considerato, secondo quanto indicato nell'allegato E.

Il parametro di completezza verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nel semestre considerato.

Il valore del parametro di completezza deriva dalla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nel semestre per la singola commessa rispetto al numero complessivo dei documenti pianificati nel semestre di riferimento.

A. 2.2 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto*

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato E), è riportata la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5^ cat. - corrispondente al risultato di efficienza, correlata ai parametri di puntualità e completezza, fatto registrare dall'ente progettazione di concetto delle singole Direzioni sulla base del rapporto sopra indicato.

La ricaduta economica finale è ottenuta moltiplicando, l'importo corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare, per i parametri di puntualità (distinto tra prototipo e ripetuta) e completezza.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali) e tradotta in

quota oraria - viene corrisposta, a titolo di premio di efficienza, al personale impiegatizio diretto per le ore lavorate nell'ente nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 2.3 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale indiretto*

Al personale indiretto verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica, così come indicato nell'allegato D), corrispondente al risultato derivante dall'efficienza – correlata ai parametri di puntualità e completezza – dell'ente progettazione di concetto della Direzione di appartenenza riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 3. *ENTI DI PROGETTAZIONE DI SVILUPPO*

A. 3.1 *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di efficienza*

Agli enti di progettazione di sviluppo viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali varianze, risultandovi già inclusi i fattori che, per consolidata esperienza, possono incidere positivamente/negativamente sull'esecuzione del lavoro.

Non verranno, invece, considerate incluse in detto monte ore le rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente, per le quali si farà ricorso alla normale cedolazione aggiuntiva.

Gli obiettivi di recupero dell'ente progettazione di sviluppo sono articolati su venti punti, come da allegato E), in modo che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività ed assegnato secondo i consueti criteri gestionali.

L'obiettivo raggiunto dagli enti di progettazione di sviluppo di cui sopra viene valutato semestralmente, rapportando al monte ore interne, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

La ricaduta economica corrispondente al punto retributivo di efficienza, di cui all'allegato E, realizzato da ciascun ente di progettazione di concetto delle direzioni, nel semestre di riferimento, sarà moltiplicata per due parametri legati a puntualità e completezza.

PARAMETRO DI PUNTUALITA'

Il parametro di puntualità verrà calcolato – ogni semestre – come media dello scostamento rispetto alle previste date di emissione dei documenti, secondo quanto indicato nell'allegato E. Nel calcolo della media saranno considerate solo le quote degli scostamenti espressi in giorni di calendario di ritardo, senza considerare la compensazione con gli eventuali anticipi.

Il parametro di puntualità verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nel semestre considerato.

Il valore del parametro di puntualità deriva dalla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nel semestre per la singola commessa rispetto al numero complessivo dei documenti pianificati nel semestre di riferimento.

PARAMETRO DI COMPLETEZZA

Il parametro di completezza sarà misurato – ogni semestre – prendendo a riferimento il rapporto tra il numero di documenti rilasciati completi ed il numero di documenti rilasciati totali previsti nel semestre considerato, secondo quanto indicato nell'allegato E.

Il parametro di completezza verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nel semestre considerato.

Il valore del parametro di completezza deriva dalla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nel semestre per la singola commessa rispetto al numero complessivo dei documenti pianificati nel semestre di riferimento.

A. 3.2 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale diretto*

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato E), è riportata la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5^ cat. - corrispondente al risultato di efficienza, correlata ai parametri di puntualità e completezza, fatto registrare dagli enti di progettazione di sviluppo di cui sopra sulla base del rapporto sopra indicato.

La ricaduta economica finale è ottenuta moltiplicando, l'importo corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare, per i parametri di puntualità (distinto tra prototipo e ripetuta) e completezza.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali) e tradotta in quota oraria - viene corrisposta, a titolo di premio di efficienza, al personale impiegatizio diretto per le ore lavorate nell'ente nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 3.3 *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale indiretto*

Al personale indiretto verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica, così come indicato nell'allegato D), corrispondente al risultato derivante dall'efficienza – correlata ai parametri di puntualità e completezza – degli enti di progettazioni di sviluppo di appartenenza riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 4. ACQUISTI e PROJECT MANAGEMENT DIREZIONE NAVI

A. 4.1 *Meccanismo di corresponsione per il personale indiretto acquisti e project management delle Direzioni Navi*

Per il personale indiretto degli Acquisti e Project Management della Direzione Navi verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica, così come indicato nell'allegato D), corrispondente al risultato di efficienza – correlata ai parametri di puntualità e completezza – dell'Ente di progettazione di concetto della Direzione di riferimento, riparametrata secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 5. ALTRI ENTI DIREZIONI NAVI DIVERSI DA PROGETTAZIONE DI CONCETTO, PROGETTAZIONE DI SVILUPPO, ACQUISTI e PROJECT MANAGEMENT

A. 5.1 *Meccanismo di corresponsione per il personale indiretto altri enti Direzioni Navi*

Per il personale indiretto delle Direzioni Navi non appartenente a progettazione di concetto, progettazione di sviluppo, acquisiti e project management verrà riconosciuto il 70% della ricaduta economica, così come indicato nell'allegato D), assumendo a riferimento il risultato derivante dalla media ponderata dei risultati delle unità produttive della Direzione di appartenenza, riparametrato secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

A. 6. CORPORATE

A. 6.1 *Meccanismo di corresponsione per il personale indiretto Corporate*

Per il personale indiretto della Corporate verrà praticato il trattamento economico nella misura del 70%, così come indicato nell'allegato D), assumendo a riferimento il risultato derivante dalla media ponderata dei risultati delle unità produttive della Società, riparametrato secondo il livello di inquadramento (con il criterio adottato dal CCNL per gli incrementi contrattuali), tradotta in quota oraria, per le ore lavorate nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo D.

Centri di produzione diretta – Meccanica di Riva Trigoso

Per quanto riguarda i centri di produzione diretta della Meccanica di Riva Trigoso, a fianco di ciascun punto di cui all'allegato F) è riportata per le relative officine la ricaduta economica espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla 5^ cat. - corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare da ciascuna officina.

* * *

NOTA A VERBALE

In riferimento alle criticità, in termini di efficienza, registrate presso alcune officine le Parti si impegneranno, in linea con il modello partecipativo definito, a valutare ed attuare tutte le possibili soluzioni tecniche ed organizzative necessarie al miglioramento dei recuperi di efficienza.

In particolare – in linea anche con le osservazioni avanzate dalle OO.SS. – per l'officina prefabbricazione di Monfalcone proseguiranno le iniziative tecnico organizzative finalizzate ad ottenere un miglioramento dei recuperi di efficienza quali, a titolo di esempio, l'introduzione della figura del process engineer per studiare le cause di maggior inefficienza e introdurre le relative azioni di miglioramento coinvolgendo i lavoratori, diversa modalità di distribuzione dei materiale nelle aree di lavoro e introduzione di nuovi impianti di saldatura automatica. Le Parti condividono inoltre di individuare ulteriori azioni di miglioramento per recuperi di efficienza e qualità.

In relazione a quanto sopra le Parti concordano sull'introduzione – a titolo sperimentale per l'officina prefabbricazione di Monfalcone – di saldatrici in grado di elevare gli standard qualitativi della saldatura attraverso un sistema di gestione e memorizzazione dei principali parametri produttivi in grado di segnalare tempestivamente la necessità di intraprendere azioni di correzione dei parametri non conformi a quelli richiesti, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi produttivi e premiali.

B. PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il "Premio di partecipazione", vincolato al raggiungimento di un determinato livello di redditività aziendale secondo quanto indicato al punto C, viene articolato su un sistema di misurazione dei risultati basato su due parametri :

1. Indicatore di Qualità (misurato a livello di Unità produttiva/enti di progettazione);
2. Indicatore di Commessa (misurato a livello di Unità produttiva);

A ciascuno di detti indicatori saranno correlate ricadute economiche variabili, le cui modalità di attribuzione e corresponsione sono indicate negli specifici capitoli relativi ai singoli indicatori, e fanno riferimento a quanto indicato nei capitoli C. e D.

B. 1. INDICATORE DI QUALITA'

La specificità del prodotto aziendale, la costante richiesta da parte delle Società armatrici di elevare gli standard qualitativi nonché la sempre più pressante concorrenza nei mercati di riferimento impongono la ricerca di forti incrementi in termini di qualità, con l'obiettivo di ridurre i costi di produzione e aumentare il valore del prodotto offerto.

In tale ottica le Parti concordano sull'introduzione di un indicatore di qualità – per la attività di produzione e di progettazione – misurati a livello di Unità produttiva/enti di progettazione.

B. 1. 1 UNITA' PRODUTTIVE – INDICATORE DI QUALITA'

B. 1. 1. 1 *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di qualità*

L'indicatore di qualità sarà legato a 3 obiettivi. All'inizio delle lavorazioni della commessa la Direzione di stabilimento e la RSU, nell'ambito di un incontro di approfondimento, individueranno – sulla base delle definizioni aziendali ed in relazione alla tipologia del carico di lavoro – i 3 obiettivi di qualità che verranno scelti tra i KPI riportati nello specifico allegato G.

In relazione a ciò, anche tenuto conto del programma produttivo che prevede consegne annuali nella prevalenza dei siti sociali, le Parti condividono l'importanza che l'indicatore di qualità sia primariamente legato all'esito del Protocol Delivery, con riferimento a capitoli e fatti riguardanti aspetti qualitativi.

Pertanto le Parti concordano di utilizzare per 2 dei 3 KPI relativi alle commesse in consegna gli indicatori relativi a "Punch-list / remarks / defects da lavorare in garanzia" e "Penali/trattenute economiche alla consegna imputati a fatti di qualità".

Il Premio legato all'indicatore di qualità verrà riconosciuto al raggiungimento di almeno 2 dei 3 obiettivi di qualità individuati all'inizio delle lavorazioni della commessa.

La verifica complessiva del raggiungimento dell'indicatore di qualità avverrà alla consegna della commessa, a valle della sottoscrizione del Protocol Delivery.

L'erogazione della relativa ricaduta economica avverrà con le competenze del Premio di Partecipazione a cui viene imputata la commessa in consegna.

Qualora nell'anno di riferimento siano previste – nella stessa unità produttiva – due o più consegne, la ricaduta economica sarà proporzionata in base al peso ponderale delle ore sviluppate a vita intera per le singole commesse.

Qualora nell'anno – in particolare nel periodo compreso tra l'inizio dell'anno di riferimento e la data di pagamento del premio dell'anno di riferimento – non siano previste commesse in consegna, i KPI di qualità verranno misurati su una commessa in lavorazione. Per la misurazione degli obiettivi di qualità verranno scelti 3 tra i KPI riportati nell'apposito allegato G. Nei casi sopra indicati l'indicatore si considererà raggiunto nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, vengano raggiunti almeno 2 tra i 3 KPI individuati.

Per quanto riguarda i centri di produzione diretta della Meccanica di Riva Trigoso i KPI di riferimento per la misurazione dell'indicatore di qualità saranno quelli specificamente indicati nell'allegato G.

All'inizio di ogni anno, entro il mese di febbraio, la Direzione di Stabilimento, nell'ambito di un incontro di approfondimento con la RSU comunicherà l'andamento dei KPI oggetto di misurazione nonché dei KPI propedeutici all'esito del Protocol Delivery per le commesse in lavorazione (es numero remarks per area/officina, tempi medi di chiusura remarks, tempi medi di chiusura defects).

In tale occasione verranno inoltre comunicati i KPI, con i relativi obiettivi / limiti / franchigie, per le commesse che inizieranno le lavorazioni nell'anno di riferimento.

Per il 2016 le informazioni di cui sopra verranno comunicato entro il mese di luglio.

B. 1.1. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

La ricaduta economica nel caso di conseguimento dell'indicatore di qualità – espressa in valore lordo annuo – è riportata nell'allegato G.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata in quota oraria - viene corrisposta a titolo di premio di qualità in relazione alle ore lavorate nell'anno, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C., nei modi e termini di cui al paragrafo D.

B. 1. 2. DIREZIONE NAVI CON ESCLUSIONE DEGLI ENTI DI PROGETTAZIONE, ACQUISTI E PROJECT MANAGEMENT – INDICATORE DI QUALITA'

B. 1. 2. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di qualità*

Per il personale delle Direzioni Navi verrà riconosciuto il trattamento economico assumendo a riferimento il risultato dell'indicatore di qualità derivante dalla media ponderata dei risultati delle unità produttive di rispettiva pertinenza.

B. 1. 2. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

Il meccanismo di corresponsione per il personale delle Direzioni navi è quello già suindicato per il personale delle Unità produttive.

B. 1. 3. CORPORATE – INDICATORE DI QUALITA'

B. 1. 3. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi*

Per il personale della Corporate verrà riconosciuto il trattamento economico assumendo a riferimento il risultato dell'indicatore di qualità derivante dalla media ponderata dei risultati delle Unità produttive della società.

B. 1. 3. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

Il meccanismo di corresponsione per il personale delle Direzioni navi è quello già suindicato per il personale delle Unità produttive della Società.

B. 1. 4. ENTI DI PROGETTAZIONE – INDICATORE DI QUALITA'

B. 1. 4. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di qualità degli enti di progettazione*

Per gli enti di progettazione di concetto e di sviluppo viene individuato un apposito indicatore di qualità costituito da un parametro di puntualità e da un fattore modulare legato alla completezza dei documenti, misurato su base annuale.

Tale indicatore verrà misurato distintamente per i seguenti Enti di progettazione:

- enti di progettazione di concetto delle Direzioni Navi;
- enti di progettazione di sviluppo di Direzione Navi e Stabilimento.

PARAMETRO DI PUNTUALITA'

Il parametro di puntualità, costruito secondo un sistema Passa/Non Passa, verrà calcolato per commessa come media dello scostamento rispetto alle previste date di emissione dei documenti. Nel calcolo della media saranno considerate solo le quote degli scostamenti espressi in giorni di calendario di ritardo senza considerare la compensazione con gli eventuali anticipi.

Il parametro di puntualità verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nell'anno considerato.

Il valore del parametro di puntualità deriva dalla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nell'anno per la singola commessa rispetto al numero complessivo dei documenti pianificati nell'anno.

La ricaduta economica del parametro di puntualità raggiunto da ciascun ente di progettazione sarà modulata sulla base del fattore di completezza.

FATTORE DI COMPLETEZZA

Il fattore legato alla completezza sarà misurato, per singola commessa, prendendo a riferimento il rapporto tra il numero di documenti rilasciati completi ed il numero di documenti rilasciati totali previsti nell'anno.

Il fattore di completezza verrà misurato prendendo a riferimento tutti i documenti la cui emissione è prevista nell'anno considerato.

Il valore del fattore legato alla completezza sarà riferito alla media dei risultati ottenuti nelle singole commesse. Tale media è ponderata in relazione al numero di documenti pianificati nell'anno per la singola commessa rispetto al numero complessivo di tutti i documenti pianificati nell'anno.

All'inizio dell'anno la Direzione degli Enti di progettazione, nell'ambito di un incontro di approfondimento con la RSU da tenersi entro il mese di gennaio, fornirà un informativa in relazione a commesse e documenti oggetto di misurazione nell'anno di riferimento.

I valori target relativi all'indicatore di qualità, nonché al parametro di puntualità e al fattore legato alla completezza sono riportati nello specifico allegato H.

In funzione dei valori registrati alla fine dell'anno di riferimento per l'indicatore di qualità nonché per il fattore di completezza – secondo il meccanismo sopra descritto – viene verificato il raggiungimento degli obiettivi e la conseguente ricaduta economica annua, così come indicato nell'allegato H.

B. 1. 4. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata in quota oraria - viene corrisposta a titolo di premio di qualità in relazione alle ore lavorate nell'anno, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C., nei modi e termini di cui al paragrafo D.

B. 1. 5. PROJECT MANAGEMENT TEAM E ACQUISTI – INDICATORE DI QUALITA'

B. 1. 5. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di qualità del PM Team ed acquisti delle Direzioni Navi.*

Per il personale degli acquisti e del Project Management della Direzione Navi verrà riconosciuto il trattamento economico così come previsto per gli enti di progettazione di concetto della Direzione di riferimento.

B. 1. 5. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

Per il personale degli acquisti e del Project Management della Direzione Navi verranno riconosciute le modalità di corresponsione così come previste per gli enti di progettazione di concetto della Direzione di riferimento.

B. 2. INDICATORE DI COMMESSA

Il crescente e costante aumento della competitività nei mercati di riferimento determina la necessità di uno sforzo sempre maggiore da parte delle singole Unità produttive per il rispetto dei target produttivi, finalizzato al raggiungimento di necessari recuperi in termini di ore delle Commesse.

In tale ottica l'indicatore di commessa è destinato a misurare il rispetto degli obiettivi produttivi delle singole unità produttive nella realizzazione delle Commesse assegnate.

Per la verifica del rispetto delle previsioni a vita intera delle singole commesse non verranno, invece, considerate le ore sviluppate per rilavorazioni rese necessarie a seguito di richieste extra da parte del committente o cause al di fuori del controllo di Fincantieri (es. fallimento fornitore, imprevisti durante l'esecuzione di collaudi di impianti presso fornitori, ecc.).

B. 2. 1. UNITA' PRODUTTIVE

B. 2. 1. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di Commessa*

L'indicatore di commessa misura il rispetto delle previsioni delle ore a vita intera delle singole commesse e verrà misurato, anche tenuto conto del programma produttivo che prevede consegne annuali nella prevalenza dei siti sociali, prendendo a riferimento le commesse in consegna nell'anno considerato.

L'indicatore si considererà conseguito per le commesse in consegna qualora, , venga rispettata la previsione delle ore a vita intera, ovvero nel caso in cui lo scostamento rispetto alla previsione delle ore a vita intera non superi il valore percentuale specificamente indicato nell'allegato I.

La verifica del raggiungimento dell'indicatore di cui sopra avverrà alla consegna della commessa.

L'erogazione della relativa ricaduta economica avverrà con le competenze del Premio di Partecipazione a cui viene imputata la commessa in consegna.

Qualora nell'anno di riferimento siano previste – nella stessa unità produttiva – due o più consegne, la ricaduta economica sarà proporzionata in base al peso ponderale delle ore sviluppate a vita intera per le singole commesse.

Qualora nell'anno – in particolare nel periodo compreso tra la data di pagamento dell'indicatore relativa all'anno precedente e la data di pagamento relativa all'anno seguente – non siano previste commesse in consegna, l'indicatore di commessa verrà misurato su una commessa in lavorazione. Per tale misurazione verrà verificato il rispetto della previsione delle ore a vita intera, ovvero che lo scostamento rispetto alla previsione delle ore a vita non superi il valore percentuale indicato nello specifico allegato. La misurazione avverrà alla fine dell'anno di riferimento.

Le ore relative agli affidi (trasferimento di lavori da uno stabilimento ad altro stabilimento) verranno inserite nelle previsione delle ore a vita intera delle commesse dell'unità produttiva affidataria (ricevente l'affido).

All'inizio di ogni anno, entro il mese di febbraio, la Direzione di Stabilimento, nell'ambito di un incontro di approfondimento con la RSU comunicherà:

- le commesse in consegna nell'anno nello stabilimento;
- le commesse che inizieranno le lavorazioni nel corso dell'anno con illustrazione della relativa scheda di commessa;
- la previsione delle ore a vita intera delle commesse in lavorazione e/o consegna nell'anno;
- gli scostamenti percentuali rispetto alla previsione delle ore a vita intera per il riconoscimento del premio per le commesse che inizieranno le lavorazioni nel corso dell'anno;
- le ore complessive sviluppate nel corso dell'anno precedente, per ogni commessa;
- la ore di appalto in deroga sviluppate nel corso dell'anno precedente;
- la previsione delle ore di appalto in deroga da sviluppare nel corso dell'anno.

Per il 2016 le informazioni di cui sopra verranno comunicate entro il mese di luglio.

Direzione Trasformazioni Navali

Le Parti concordano che, in considerazione della specificità delle attività realizzate presso la Direzione Trasformazioni Navali, l'indicatore di Commessa verrà disciplinato secondo le modalità di seguito indicate:

- Commesse navali: l'indicatore si considererà conseguito per ogni singola commessa qualora, alla consegna, si rispetti la previsione delle ore a vita intera, ovvero nel caso in cui lo scostamento rispetto alla previsione delle ore a vita intera non superi il valore percentuale specificamente indicato nell'allegato I;
- Commesse di riparazione e trasformazione navale: per l'individuazione degli specifici obiettivi di commessa si farà riferimento al rispetto delle relative date di consegna. L'indicatore si considererà conseguito qualora vengano rispettate le date di consegna.

La ricaduta economica complessiva sarà proporzionata in base al peso ponderale delle ore sviluppate, nell'anno di riferimento, per ogni singola commessa rispetto alle ore complessive di produzione dell'Unità produttiva consuntivate nell'anno.

B. 2. 1. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

La ricaduta economica nel caso di conseguimento dell'indicatore di commessa – espressa in valore lordo annuo – è riportata nell'allegato I.

La ricaduta economica come sopra determinata - riparametrata in quota oraria - viene corrisposta a titolo di premio di commessa in relazione alle ore lavorate nell'anno, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C., nei modi e termini di cui al paragrafo D.

B. 2. 2. DIREZIONI NAVI

B. 2. 2. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di Commessa*

Per il personale delle Direzioni Navi verrà riconosciuto il trattamento economico assumendo a riferimento il risultato dell'indicatore ore commesse derivante dalla media ponderata dei risultati delle unità produttive di rispettiva pertinenza.

C. 2. 2. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio per il personale delle Direzioni navi*

Il meccanismo di corresponsione per il personale delle Direzioni navi è quello già suindicato per il personale delle Unità produttive.

B. 2. 3. CORPORATE

B. 2. 3. 1. *Meccanismo di determinazione e misurazione degli obiettivi di Commessa*

Per il personale della Corporate verrà riconosciuto il trattamento economico assumendo a riferimento il risultato dell'indicatore ore commesse derivante dalla media ponderata dei risultati delle unità produttive della Società.

B. 2. 3. 2. *Meccanismo di corresponsione del premio*

Il meccanismo di corresponsione per il personale delle Direzioni navi è quello già suindicato per il personale delle Unità produttive.

C. REQUISITI PER L'ACCESSO AL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Le Parti concordano che il miglioramento della redditività aziendale rappresenta condizione imprescindibile per elevare il grado di competitività e il valore dell'Azienda.

L'importo legato al Premio di partecipazione (Indicatore di qualità, Indicatore di commessa,), dunque, sarà corrisposto unicamente alla presenza di un andamento economico aziendale soddisfacente. In tal senso sarà individuata una soglia minima di redditività, il cui raggiungimento determinerà la possibilità di accedere all'erogazione del premio di partecipazione nelle modalità sotto indicate.

La corresponsione del Premio di partecipazione sarà, quindi, vincolata al raggiungimento di un livello minimo di EBITDA *margin* (percentuale), definito come rapporto tra valori assoluti in migliaia di Euro di EBITDA e di Ricavi e proventi della società Fincantieri S.p.A., nel periodo di riferimento come individuabili dal bilancio separato della Società..

L'erogazione del premio – espresso sotto forma di importo lordo pro capite – viene quantificato in relazione ai risultati legati agli indicatori del Premio di Partecipazione (Qualità e Commessa), e sarà riparametrato secondo un fattore correttivo che risponderà a un criterio di variabilità secondo quanto di seguito indicato:

- Al di sotto del livello minimo di EBITDA *margin* di periodo corrispondente a quello considerato minimo ("Risultato minimo"), secondo quanto indicato nell'allegato L, non sarà erogato alcun premio.

- Per valori di EBITDA *margin* di periodo inclusi tra il Risultato minimo e il Risultato massimo, il premio erogato sarà riparametrato per un fattore correttivo indicato nella tabella in allegato L. In caso di livelli di EBITDA *margin* intermedi ricadenti tra due degli intervalli elencati nelle tabelle, il premio erogato sarà aggiustato per un valore correttivo individuato nella categoria di valore di EBITDA *margin* raggiunto arrotondato per difetto.

Al di sopra di un livello massimo di EBITDA *margin* di periodo corrispondente a quello considerato massimo ("Risultato massimo"), secondo quanto indicato nell'allegato L, il premio erogato sarà riparametrato per un fattore correttivo pari al 120% del valore tabellare del Premio di partecipazione.

L'Azienda, a cadenza annuale ed a seguito dell'approvazione del Budget annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della società, comunicherà ai Coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM gli obiettivi *target* di EBITDA *margin* dell'anno di riferimento.

D. CADENZA E DESTINATARI DEL PREMIO DI RISULTATO

La corresponsione del Premio di Risultato sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

- Premio di Efficienza: la ricaduta economica viene corrisposta nel mese successivo alla scadenza del semestre valutato (Luglio, Gennaio);
- Premio di Partecipazione: la ricaduta economica viene erogata – in un'unica soluzione – nell'anno successivo a quello in cui il Premio è stato conseguito, con la retribuzione del mese di Giugno.

Il Premio di risultato verrà corrisposto a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti, i dipendenti assunti a tempo determinato e i lavoratori in somministrazione, con la sola esclusione dei soggetti destinatari del "Piano Obiettivi Gestionali (POG)" nonché dei quadri destinatari del MBO.

Le Parti stipulanti, alla scadenza del primo anno di vigenza, si incontreranno per una valutazione di sintesi riguardante l'andamento produttivo aziendale e i risultati relativi agli indicatori relativi al premio di risultato ed al piano obiettivi gestionali.

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

La complessità del mercato della cantieristica, anche alla luce della difficile congiuntura economica internazionale, determina la necessità di perseguire ulteriori recuperi in termini di efficienza e competitività, per la cui realizzazione particolare rilevanza assume il personale impiegato con specifiche professionalità.

A tale riguardo diventa indispensabile – considerata la necessità di elevare lo standard delle prestazioni – definire un sistema incentivante teso ad incrementare il livello di coinvolgimento e partecipazione delle risorse coinvolte.

Ciò premesso, le Parti – esauriti gli approfondimenti conseguenti a quanto sopra – hanno convenuto di procedere nei termini sotto riportati:

a) per il personale impiegatizio (con esclusione del personale con qualifica di Quadro) che ricopre le posizioni di capo officina, vice capo officina, capo prodotto, responsabili di risorse, responsabili di ente, responsabili per commessa/area specialistica di progettazione nonché responsabili in ambito project management team, verrà assegnato un premio – denominato "Piano obiettivi gestionali" – correlato a quattro obiettivi legati alla performance individuale;
b) gli obiettivi assegnati, che avranno un peso eguale (25%), verranno comunicati distintamente a ciascuna risorsa mediante una specifica scheda di incentivazione individuale, riportata nello specifico allegato;
c) uno dei quattro obiettivi di cui al punto precedente sarà legato all'indicatore di commessa, così come definito nello specifico capitolo relativo al Premio di Partecipazione;
d) un' altro dei quattro obiettivi di cui al punto b) sarà legato all'indicatore di qualità;
e) Il premio verrà riconosciuto per gli obiettivi raggiunti, in misura corrispondente al peso percentuale assegnato;
f) L'erogazione degli obiettivi definiti ai punti c) e d) (pari al 50% dell'intero Premio Obiettivi Gestionali) sarà legata ad un vincolo di Bilancio, così come avviene nel Premio di partecipazione;
g) gli importi del nuovo sistema incentivante saranno quelli specificamente indicati nello specifico allegato;
h) L'importo risultante da quanto sopra verrà corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, a valle dell'approvazione del bilancio, in ragione d'anno di servizio

In relazione a quanto sopra l'Azienda, a livello di sito, comunicherà a cadenza annuale il numero di lavoratori destinatari del POG, gli obiettivi assegnati a ciascuna risorsa in aggiunta a quelli previsti ai punti c) e d) sopra riportati, nonché i dati statistici e numerici relativi al conseguimento del premio.

Resta inteso che il "Piano Obiettivi Gestionali" deve intendersi sostitutivo del Premio di Risultato.

WELFARE

La Fincantieri considera il welfare uno strumento fortemente innovativo rispetto ai tradizionali interventi retributivi ed incentivanti, destinato a diventare parte integrante di una moderna ed efficiente gestione delle risorse.

Premio sociale

Le Parti concordano che verrà istituito un premio sociale da erogarsi a cadenza annuale.

Tale importo, differenziato secondo il livello di inquadramento, sarà erogato esclusivamente in forma di servizi welfare per il personale appartenente alle categorie di operai, impiegati e quadri.

Per l'anno 2016, il premio sociale verrà riconosciuto a decorrere dalla data del presente accordo e potrà essere utilizzato a valle delle definizioni raggiunte dall'apposito gruppo di lavoro.

Per gli anni 2017, 2018, 2019 il premio sociale verrà riconosciuto annualmente nel mese di aprile.

Gli importi del premio sociale, riparametrati per livello di inquadramento, vengono indicati nello specifico allegato.

Il riconoscimento del premio è rapportato al periodo di effettiva permanenza in servizio nell'anno di riferimento. Nei casi di contratti di lavoro a tempo parziale, il valore del premio sociale verrà ridotto proporzionalmente.

Nella definizione dell'importo erogabile, la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. Nei casi di lavoro a tempo parziale, il valore verrà ridotto proporzionalmente.

L'eventuale premio sociale residuo non utilizzato entro l'anno di competenza verrà accreditato esclusivamente nella posizione individuale presso il fondo pensione complementare del lavoratore interessato (se attivo).

In riferimento a quanto sopra la Parti costituiranno un apposito gruppo di lavoro bilaterale, a composizione paritetica (3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali di FIM, FIOM e UILM), al fine di definire, entro il 31 luglio 2016, i servizi welfare utilizzabili con il premio sociale e le relative modalità e tempistiche di utilizzazione.

Assistenza sanitaria integrativa

In relazione all'Assistenza sanitaria integrativa l'Azienda, già con l'Accordo 9 gennaio 2008, ha promosso una iniziativa che ha dato ai lavoratori la possibilità di disporre di prestazioni/rimborsi, attraverso l'adesione ad appositi fondi sanitari.

In tale ottica le Parti hanno condiviso l'opportunità di proseguire nel percorso intrapreso, valorizzando la suddetta iniziativa.

Le Parti condividono l'opportunità di rafforzare il sistema sopra indicato nelle seguenti forme:

a) rafforzare le garanzie e prestazioni offerte dai fondi in riferimento alle diverse aree di intervento;
b) estendere la copertura delle prestazioni relative al Fondo di Assistenza sanitaria integrativa anche ai famigliari a carico, riducendo l'onere aggiuntivo a carico del lavoratore;
c) rafforzare – in misura minore rispetto all'ipotesi a) – le garanzie e prestazioni offerte dai fondi in riferimento alle diverse aree di intervento, nonché estendere la copertura delle prestazioni relative al Fondo di Assistenza sanitaria integrativa anche ai famigliari a carico riducendo il relativo contributo.

A tal fine il contributo a carico azienda previsto dall'Accordo 9.1.2008 viene incremento, a far data dal 1.1.2017, di un importo pari a €/anno 100 per dipendente aderente.

In riferimento a quanto sopra la Parti costituiranno un apposito gruppo di lavoro bilaterale, a composizione paritetica (3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali), al fine di approfondire, definire ed individuare gli interventi necessari per rafforzare il sistema relativo all'Assistenza sanitaria integrativa, secondo le linee suindicate. Le determinazioni dovranno essere verificate anche in riferimento al rinnovo del CCNL Metalmeccanici, fermo rimanendo il carattere sostitutivo dell'Assistenza Sanitaria Aziendale rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Le determinazioni assunte dal gruppo di lavoro diventeranno operative a partire dal 1 gennaio 2017.

Premi di partecipazione in welfare

In relazione ai recenti interventi normativi, tesi a favorire la formazione di piani finalizzati alla destinazione di premi di produttività aziendali verso istituti di welfare, le Parti condividono l'opportunità di valutare l'introduzione della facoltà per i dipendenti di destinare il premio di partecipazione, o una quota parte dello stesso, ad istituti di welfare.

In particolare le Parti valuteranno l'introduzione della possibilità, in seno ai lavoratori, di destinare volontariamente una quota del Premio di partecipazione (secondo fasce prestabilite del 25%, 50%, 75%, 100%), spettante nell'anno di riferimento, verso istituti di welfare. L'Azienda si impegna ad incrementare del 10% l'importo del premio di partecipazione destinato al welfare qualora il lavoratore destini almeno il 30% del premio di partecipazione spettante nell'anno di riferimento ad istituti di welfare.

Tale opzione verrebbe riconosciuta anche ai destinatari del Piano Obiettivi Gestionali. L'Azienda si impegna ad incrementare del 10% l'importo del POG destinato al welfare qualora il lavoratore destini almeno il 20% del POG spettante nell'anno di riferimento ad istituti di welfare.

Le Parti concordano che l'operatività del sistema, così come sopra delineato, deve intendersi espressamente condizionata alla conferma delle disposizioni legislative individuate nell'ambito della legge di stabilità 2016, dei parametri ivi indicati e delle conseguenti relative interpretazioni.

L'eventuale meccanismo di destinazione di parte del premio di partecipazione e del relativo incremento del 10%, secondo le modalità sopra indicate, troverà applicazione a partire dal 1 gennaio 2017 e comunque subordinatamente all'effettiva realizzazione delle condizioni sopra descritte.

In relazione a quanto sopra le Parti condividono che le modalità di applicazione, gestione ed erogazione nonché i servizi welfare verranno definiti dal gruppo di lavoro individuato nel capitolo "Premi sociale".

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Fincantieri investe molto nello sviluppo e nella continua formazione delle sue risorse, due elementi inscindibili che stanno alla base della costruzione delle conoscenze e competenze distintive e della massimizzazione della crescita tecnico-professionale necessari per il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

In relazione a ciò i principali interventi formativi che saranno attuati nel periodo di vigenza dell'accordo integrativo saranno i seguenti:

- Corsi tecnici erogati in modalità e-Learning e in presenza con l'obiettivo di diffondere in modo capillare, presidiare e condividere le expertise tecniche interne e sviluppare know-how professionale specifico del settore, competenze core per l'Azienda;
- Corsi finalizzati a mantenere e/o conseguire le certificazioni nazionali ed internazionali necessarie alla gestione dei processi aziendali;
- Corsi rivolti a personale operante in funzioni di linea e di staff, con il fine di integrare competenze ed esperienze tecniche maturate sul campo sulle tematiche del "Project Management", degli economics e dell'innovazione di processo;
- Corsi di potenziamento delle lingue straniere;
- Corsi volti ad accelerare e ottimizzare il processo di inserimento dei giovani laureati neoassunti sviluppando una base comune di competenze tecnico manageriali favorendo la condivisione dei valori aziendali dei comportamenti organizzativi;
- Corsi tecnici e specialistici volti a incrementare le conoscenze tecniche in ambito progettazione;
- Corsi gestionali sviluppati con primarie società di formazione al fine di potenziare e valorizzare le competenze relazionali ed organizzative dei dipendenti, a tutti i livelli, orientando i loro comportamenti alla massimizzazione della performance aziendale e alla collaborazione proattiva nell'ambito dei progetti di cambiamento organizzativo e di processo.

Fincantieri conferma il massimo impegno nelle attività formative in tema di salute e sicurezza sul lavoro, elementi cardine e valori irrinunciabili per l'Azienda; le iniziative formative riguardano in particolare i corsi di cui al Dlgs.81/08 e le attività a supporto delle certificazioni dei sistemi di sicurezza OHSAS18001 e ambiente ISO –EN14001.

Inoltre, nell'ambito dell'attività formativa particolare attenzione sarà dedicata alla riqualificazione professionale, indispensabile a completare i cambiamenti organizzativi e di processo dell'Azienda.

I principali interventi di riqualificazione si articoleranno nei seguenti ambiti:

- corsi di preparazione al ruolo di Supervisore, destinati a personale operaio che assuma ruolo di coordinamento, al fine di potenziare competenze tecniche e gestionali;
- corsi di qualificazione professionale rivolti al personale operaio che, pur mantenendo la mansione, dovranno acquisire nuove metodologie e strumenti di lavoro;
- corsi di riqualificazione professionale rivolti al personale operaio che cambierà mansione e che dovrà acquisire le abilità operative richieste dal nuovo mestiere, anche al fine di aumentarne la flessibilità di impiego.

Fincantieri promuove inoltre collaborazioni con istituti scolastici, Università italiane ed estere nonché centri di formazione professionale al fine di creare i presupposti per sviluppare un'offerta formativa che permetta di acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro, anche con l'obiettivo di selezionare per tempo gli alunni più meritevoli da inserire in Azienda con percorsi di orientamento, alternanza scuola-lavoro e tirocini formativi finalizzati all'assunzione.

Le Parti, nell'ottica di rafforzare il rapporto di collaborazione nell'ambito della formazione, concordano la costituzione di una "Commissione Paritetica per la Formazione" a livello nazionale, composta da n. 3 componenti di parte datoriale e n. 3 componenti di parte sindacale nominati dai segretari nazionali di FIM, FIOM e UILM che saranno in carica per la durata dell'accordo sottoscritto in data odierna. Fermo restando l'impegno delle Parti a dare una piena operatività alle attività della Commissione, si stabilisce altresì che, qualora le attività della Commissione non procedano compiutamente, le Parti assumeranno le necessarie determinazioni. I componenti di parte sindacale potranno estendere la partecipazione ai lavori della Commissione anche a tre componenti delle RSU delle unità operative che, a salvaguardia della natura paritetica della Commissione, non avranno diritto di voto.

La Commissione, si riunirà di norma semestralmente o qualora le parti ne condividano l'opportunità. In ottica di efficientamento del modello di relazioni adottato e al fine di rendere maggiormente tempestive le comunicazioni e le informazioni, la Commissione si rende disponibile a sperimentare forme di comunicazione alternative alle riunioni in presenza.

L'Azienda definirà un piano operativo annuale della "formazione" che verrà presentato alla Commissione Paritetica. Al riguardo la Commissione avrà il compito di:

- ✓ analizzare i fabbisogni formativi e verificare la coerenza delle iniziative, monitorandone l'andamento e valutandone l'esito in termini di efficacia.
- ✓ valutare ed approvare i piani formativi che coinvolgono risorse provenienti dalle diverse unità operative; al fine di consolidare le competenze presenti sul territorio, le Parti concordano sull'opportunità di mantenere l'attuale ruolo delle RSU relativamente agli accordi di condivisione dei piani di sito;
- ✓ assumere, nelle circostanze previste, le funzioni di Comitato Paritetico di Pilotaggio ed effettuare una valutazione dei risultati conseguiti nel breve e nel medio periodo;

- ✓ verificare la possibilità di apportare varianti al piano, opportunamente motivate, al fine di realizzare e/o migliorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- ✓ partecipare alle attività di Monitoraggio e Valutazione del Piano;
- ✓ proporre e valutare in modo congiunto nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, sulla base dell'analisi dei bisogni formativi, rivolte alla generalità dei dipendenti ovvero a determinare figure professionali, anche finanziabili attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua, verificandone gli esiti a consuntivo;
- ✓ valutare, sulla base delle informazioni fornite dall'Azienda i progetti formativi nell'ambito della formazione generale, rivolti agli apprendisti;
- ✓ promuovere, all'uopo, azioni di formazione congiunta (ai diversi livelli delle Parti Sociali) funzionali alla crescita e alla specializzazione delle Parti Sociali su temi quali Formazione Professionale, Dialogo Sociale, ecc.
- ✓ assicurare ai propri referenti di sito e di territorio ogni informazione utile alla valutazione delle iniziative di formazione ed addestramento proposte.

L' Azienda si impegna a comunicare ai membri di parte sindacale della Commissione Paritetica gli elementi utili a supportare l'analisi, il monitoraggio e la verifica dei piani formativi assicurando la provenienza dei dati forniti, la tutela della Privacy dei dipendenti e del proprio patrimonio industriale.

ASPETTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI

Specificità ex Accordo 28.10.2000

Il valore mensile del rateo previsto, per le attività lavorative di saldocarpenteria in spazi ristretti, dall'Accordo 15.6.2004 viene incremento di 7 € lorde/mese a far data dal 1 luglio 2016.

Il nuovo importo, pertanto, sarà pari a 15 € lorde/mese.

Restano invariate le modalità di attribuzione e di erogazione di cui alla lettera allegata all'Accordo 28.10.2000.

Compenso per lavoro prestato nella giornata di sabato da personale di 6^ e 7^ cat., cui non sono applicabili i limiti di orario ai sensi di legge

L'indennità oraria prevista, per l'istituto in oggetto dall'Accordo 15.6.2004, viene incrementata – a far data dal 1 luglio 2016 – di 7 € lorde/ ora.

Il nuovo importo, pertanto, sarà pari a 16 € lorde/ora.

Restano invariate le modalità di attribuzione e di erogazione di cui al citato Accordo.

Trattamento di trasferta

Le Parti concordano che, a far data dal 1 luglio 2016, nel caso di trasferta presso una unità sociale ove sia possibile consumare il pasto presso la mensa aziendale, presso servizi di ristorazione convenzionati (sede DMM Genova), al lavoratore non verrà riconosciuta la diaria per il pasto.

Nel caso di trasferta a diaria – presso una unità sociale ove sia possibile consumare il pasto presso la mensa aziendale, presso servizi di ristorazione convenzionati(sede DMM Genova) – la diaria prevista per la cena sarà incrementata di € 12,69 limitatamente ai casi in cui alla cena segua il pernottamento.

In relazione alla cd. piccola trasferta tra Riva Trigoso e Muggiano, le Parti stabiliscono l'adeguamento delle modalità di riconoscimento della diaria per la cena, allineandole alle disposizioni aziendali previste per le altre unità sociali del Gruppo.

Le Parti stabiliscono inoltre che a livello di sito, per la cd. piccola trasferta tra Riva Trigoso e Muggiano, verranno individuate – entro il 31.12.2016 – soluzioni coerenti con i trattamenti economici in atto presso gli altri siti del Gruppo.

Le Parti concordano che quanto definito nel presento capitolo deve intendersi sostitutivo di quanto previsto in precedenti accordi, prassi, consuetudini ed usi negoziali.

Permessi retribuiti

Le normative di legge e quelle contrattuali, che sono intervenute negli ultimi anni, hanno significativamente ampliato la possibilità per il lavoratore di usufruire di congedi e permessi, in presenza di fattispecie considerate meritevoli di tutela.

La situazione venutasi a determinare si inserisce in un contesto aziendale in cui sono già presenti tipologie di permessi, che si aggiungono a quelli di cui sopra, introdotti da disposizioni aziendali/prassi/accordi in epoca in cui la disciplina legale e contrattuale, in detta materia, risultava molto più restrittiva.

In considerazione di ciò, le Parti, dopo aver svolto un esame delle varie tipologie di assenza applicate in sede locale, hanno concordato il superamento – a far data dal 1 gennaio 2017 – dell'istituto dell'indisposizione.

Le Parti si danno atto che, a seguito delle definizioni intervenute, con la data del presente accordo cessano di avere efficacia le normative, le prassi, gli accordi che disciplinano la tipologia di permesso di cui sopra.

RIASSETTO RETRIBUTIVO

Le Parti sono consapevoli che l'attuale assetto retributivo risulta caratterizzato da più elementi tabellari, regolati da accordi aziendali di vecchia data, alcuni dei quali risalenti ai periodi anteriori alla fusione in Fincantieri delle preesistenti Società, avvenuta nella metà degli anni '80.

Ciò premesso, le Parti, riconoscendo indispensabile addivenire ad una semplificazione dell'assetto retributivo, convengono sulla necessità di razionalizzare la situazione esistente con interventi di accorpamento mirati, nell'ottica anche di realizzare una maggiore uniformità in ambito aziendale.

A tal fine, dopo una approfondita analisi delle voci retributive ricorrenti derivanti dagli accordi pregressi svolta in sede tecnica, le Parti hanno definito la nuova struttura retributiva semplificata, che – oltre a quanto previsto dal vigente CCNL – sarà composta dagli elementi indicati nel punto A dello specifico allegato tecnico e relativi prospetti 1 e 2, che del presente accordo costituiscono parte integrante.

Le Parti hanno poi considerato le voci, che rappresentano trattamenti economici correlati a posizioni di lavoro e/o modalità di effettuazione della prestazione, anche in termini di orario e/o presenza, di cui viene riconosciuta valenza anche nel quadro normativo complessivamente rinnovato dal presente accordo, come esplicitato ai punti B e C dell' allegato tecnico.

Le Parti hanno inoltre valutato necessario prendere in esame i trattamenti in forma di indennità correlati a specificità di sito, provenienti da pregressi accordi e disposizioni locali, al fine di definirne soluzioni di razionalizzazione e semplificazione applicativa, nei termini di cui al punto D dell'allegato tecnico.

Infine, è stata definita una disciplina uniforme per quanto concerne i trattamenti erogati a cadenza diversa da quella mensile, come previsto al punto E dell'allegato tecnico.

I destinatari del riassetto retributivo definito con il presente accordo sono indicati, in relazione a ciascuna tipologia di trattamento, nell'allegato tecnico e relativi prospetti.

Le Parti – conclusi gli approfondimenti ed approvati i contenuti del citato allegato tecnico e relativi prospetti, che regolano le voci retributive ricorrenti ed i trattamenti connessi alle posizioni di lavoro/modalità di svolgimento della prestazione e alle specificità locali, da intendersi pertanto integralmente rinegoziati – si danno atto che sono da considerare decadute tutte le norme provenienti da accordi aziendali e/o disposizioni/regolamenti che disciplinano l'erogazione ed il calcolo delle voci e dei trattamenti predetti, che pertanto cessano di avere efficacia dalle date indicate nel citato allegato tecnico e relativi prospetti.

Resta infine inteso che, in ottica di uniformità aziendale, a partire dalle competenze del mese di ottobre 2016, la data di valuta della retribuzione sarà quella coincidente con l'ultimo giorno lavorativo del mese. Qualora l'ultimo giorno lavorativo coincida con la giornata del sabato o con una giornata festiva, la valuta verrà anticipata al primo giorno lavorativo immediatamente precedente.

Le parti concordano inoltre che, a decorrere dalla data del presente accordo, l'importo della tredicesima mensilità verrà inserito nella busta paga relativa al mese di dicembre di ogni anno. Resta inteso che la data di valuta sarà coincidente con il giorno 18 di dicembre di ogni anno; qualora tale giornata coincida con la giornata di sabato o con la domenica, la valuta verrà anticipata al primo giorno lavorativo immediatamente precedente.

<u>Nota a verbale</u>

Le Parti convengono che la semplificazione retributiva di cui all'Accordo sottoscritto da Fincantieri con le OO.SS. e le RSU in data odierna debba essere adottata anche dalle Società collegate/controllate Isotta Fraschini e Cetena, i cui accordi pregressi fanno riferimento alla struttura retributiva così come definita dagli accordi Fincantieri.

Pertanto, le predette Società e le rispettive RSU si incontreranno entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Verbale al fine di definire soluzioni coerenti con il contesto normativo/retributivo presente in ciascuna di detta Società assumendo a riferimento i criteri e le modalità adottati nell'Accordo di cui sopra.

Resta inteso che per quanto riguarda la Società controllata Orizzonte il riassetto retributivo di cui al presente accordo verrà effettuato in modi e termini compatibili con quanto già definito dall'Accordo 24 gennaio 2011, applicativo dell'accordo integrativo Fincantieri 1 aprile 2009 e successivo verbale di data 16 luglio 2009, avente ad oggetto il superamento delle diversificazioni retributive fra lavoratori di provenienza Fincantieri e lavoratori di provenienza Finmeccanica.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti – 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 – convengono di implementare un nuovo sistema di relazioni industriali coerente con il contesto commerciale, economico e produttivo di riferimento.

Sulla base delle considerazioni su esposte e a seguito degli approfondimenti intervenuti, si è convenuto di strutturare un sistema di relazioni industriali, articolato sul livello nazionale e su quello locale, nei termini indicati nello specifico allegato che del presente accordo costituisce parte integrante.

FORME DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Nell'ottica di rafforzare il modello partecipativo dei dipendenti le Parti riconoscono l'importanza di valorizzare la partecipazione dei lavoratori alla valorizzazione degli obiettivi economici, occupazionali ed industriali dell'Azienda.

Al fine di perseguire gli obiettivi sopra indicati le Parti condividono l'opportunità di individuare ulteriori forme di coinvolgimento dei dipendenti rispetto a quelle già definite nell'accordo di data odierna.

In relazione a quanto sopra verrà costituito a livello nazionale, entro la fine del 2016, un apposito gruppo di lavoro composto da 3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali.

APPALTI

Il raggiungimento di una sempre maggior prestazione delle risorse interne, anche attraverso l'effettiva applicazione degli istituti indicati nei capitoli precedenti, consentirà di ottenere una riduzione delle attività – a parità di carico di lavoro – affidata in appalto.

L'Azienda, in linea con il proprio modello produttivo conferma l'impostazione di non affidare subappalti nelle attività cd. "in deroga".

Parallelamente, sulla base delle proposte avanzate dalle OO.SS., si impegna ad operare per una riduzione dei subappalti negli ordini chiavi in mano a più alto valore aggiunto. L'orientamento di cui sopra verrà perseguito anche tramite un consolidamento delle azioni di unbundling/insourcing necessarie per la riappropriazione delle competenze delle risorse interne su attività quali cabine, allestimento delle aree pubbliche, impianti di condizionamento, sistemi integrati in ambito elettrico ed elettronico.

Inoltre l'Azienda si impegnerà, fatte salve particolari esigenze tecniche e produttive, per un progressivo superamento, sempre nell'ambito degli ordini chiavi in mano, dei subappalti per le attività generiche, non specialistiche e a minor valore aggiunto quali, a titolo di esempio, montaggio tubi, isolazioni, allestimento e montaggio carpenteria.

In relazione a quanto sopra l'Azienda procederà anche alla sottoscrizione di accordi con primarie Agenzie di Lavoro, al fine di mettere a disposizione degli appaltatori ulteriori strumenti, alternativi al subappalto, in grado di rafforzare il rispetto dei principi di correttezza retributiva, contributiva ed assistenziale. 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.

Per consolidare il 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 si proseguirà nella sperimentazione dei contratti di rete, in grado di favorire anche l'aggregazione di aziende locali, aumentandone la competitività e favorendo lo sviluppo del sistema produttivo locale.

L'Azienda si impegna a rafforzare lo sviluppo del monitoraggio del proprio parco fornitori anche attraverso audit periodici, allo scopo di verificare che lo sviluppo del processo produttivo avvenga nel rispetto dei requisiti di qualità richiesti, del controllo dei subfornitori nonché nell'applicazione delle norme in termini di rapporto di lavoro, sicurezza e tutela dell'ambiente.

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.

E' altresì operativo, a livello di sito, un sistema di controllo 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 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, ecc.

A livello di unità produttiva è altresì operativo un sistema di verifica mensile in ordine agli adempimenti retributivi e previdenziali.

L'Azienda, inoltre, nell'ambito delle procedure di verifica mensili rafforzerà i controlli a campione circa la rispondenza tra le presenze in cantiere dei lavoratori delle ditte rilevate tramite il sistema di registrazione degli ingressi e le presenze esposte nei LUL consegnati all'ufficio ditte. L'eventuale difformità potranno comportare la risoluzione dell'ordine e la cancellazione dall'albo fornitori.

Le Parti condividono inoltre l'opportunità di proseguire verso un estensione dei controlli della presenza giornaliera dei lavoratori dell'indotto 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.

La Parti condividono altresì l'esigenza di rendere più stringente il controllo, all'interno dei siti, sull'effettiva predisposizione da parte degli appaltatori e/o subappaltatori del sistema di rilevazione presenza, prevedendo sanzioni fino la risoluzione dell'ordine e la cancellazione dall'albo fornitori, in caso di inosservanza.

La Fincantieri è da sempre impegnata a collaborare, con le autorità preposte, al fine di prevenire e contrastare i tentativi di infiltrazione criminale presso le proprie Unità operative, in modo da assicurare il rispetto della legalità e difendere i tentativi di infiltrazione ed interferenza della criminalità organizzata nelle attività della Società.

Sul punto, le Parti riconoscono necessario addivenire alla definizione di un protocollo di legalità a livello nazionale, da sottoscrivere con il Ministero degli Interni, 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.

Le Parti, infine, nella logica del rafforzamento di un modello partecipativo condividono altresì l'opportunità di prevedere appositi incontri a livello di sito, da tenersi a cadenza trimestrale, nel corso dei quali la Direzione di stabilimento fornirà informazioni circa:

- numero medio presenze dipendenti diviso per mese e per tipologie di attività (scafo, allestimento, servizi di cantiere ecc.);
- numero ditte presenti nello stabilimento divisi per mese e per tipologie di attività;
- monitoraggio in ordine a situazioni più critiche sviluppatesi nel trimestre di riferimento;
- comunicazione in ordine a ditte in appalto escluse dall'albo fornitori nel corso del trimestre di riferimento;
- comunicazione in ordine ad eventuali cambi d'appalto previsti nell'ambito dei principali servizi di stabilimento/direzione, e relativi CCNL applicati dalle ditte subentranti.

SICUREZZA ED AMBIENTE

La sicurezza sul lavoro, la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento degli ambienti lavorativi costituiscono da sempre patrimonio dell'Azienda e principio informatore delle sue politiche, costantemente promosse nel convincimento che la tutela e la salvaguardia dei lavoratori non possono essere attuate solo attraverso gli obblighi di legge ma devono essere concretamente vissute con una visione che considera la sicurezza fattore strategico e di sviluppo dell'impresa, da perseguire definendo soluzioni di tutela sempre più avanzate.

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.

Le attività svolte negli ultimi anni, anche con la collaborazione delle OO.SS., hanno consentito di raggiungere importanti risultati in termini di miglioramento degli indicatori relativi agli infortuni sul lavoro, come specificamente indicato nell'allegato "Sicurezza ed ambiente".

L'Azienda – sempre nell'ottica di perseguire miglioramenti nell'ambito della sicurezza sul lavoro e ambiente – ha inoltre realizzato significativi investimenti come da allegato "Investimenti".

Le Parti, nella volontà di proseguire in un rapporto collaborativo nell'affrontare le problematiche relative alla sicurezza, condividono l'importanza del contributo fornito dai R.L.S. nel dare piena operatività alla Commissione per la sicurezza e l'ambiente di lavoro così come prevista dall'Accordo integrativo 28.10.2000 e successive modifiche e integrazioni.

Viene altresì confermata l'importanza delle Riunioni Sicurezza e Ambiente che si svolgono con cadenza periodica (settimanale/quindicinale) in tutti le Unità Produttive Aziendali, quale momento di analisi e verifica congiunta da parte del SPP, R.L.S. e Responsabili di Produzione (Capi Centro Capi Officina) in merito al rispetto delle procedure di sicurezza, delle norme di legge e contrattuali anche con riferimento alle attività svolte dalle imprese di appalto.

Le Parti confermano inoltre l'importanza delle iniziative sotto riportate:

- il progetto "Verso Infortuni Zero", che attraverso la promozione di un forte cambiamento della cultura aziendale in tema di salute e sicurezza sul lavoro ha come fondamentale obiettivo la completa eliminazione degli infortuni sul lavoro in Fincantieri;

- gli accordi a livello locale e nazionale intervenuti con INAIL e ISPESL per definire un modello di gestione della sicurezza sempre più attento anche alle attività delle imprese appaltatrici, ad evitare, nello sviluppo produttivo, rischi da interferenze.

Parallelamente, a rafforzamento di quanto sopra, l'Azienda ha operato per il consolidamento della cultura aziendale – in un'ottica di sistema – verso un sempre più elevato livello di sicurezza nei luoghi di lavoro; con tale intendimento sono stati avviati:

- un programma di Certificazione del proprio modello organizzativo di gestione in accordo con quanto previsto dalla Norma BS- OHSAS 18001;
- un processo di Certificazione in tema di Tutela dell'Ambiente in accordo con quanto previsto dalle Norme EN ISO 14001.

Le certificazioni sopra indicate sono state ottenute per le unità produttive di Ancona, Cantiere Integrato, Direzione Navi Militari, ATSM, Castellammare di Stabia e Marghera.

Nell'ambito di una sempre più puntuale condivisione delle informazioni l'Azienda si impegna ad estendere a tutti i siti la realizzazione di una apposita Cartella Informatica R.L.S. di Stabilimento/Sito, per la consultazione in tempo reale del Documento di valutazione dei Rischi e del DUVRI.

In tale ottica viene ritenuto fondamentale il contributo fornito degli R.L.S. nel processo di analisi e di valutazione degli infortuni sul lavoro e Near Miss al fine dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi.

Inoltre al fine di elevare i sistemi di sicurezza sul luogo di lavoro verso standard sempre più elevati, l'Azienda e le OO.SS. costituiranno una apposita commissione paritetica nazionale (composta da 3 rappresentanti dell'azienda e 3 rappresentanti delle OO.SS.) – entro il 31 ottobre 2016 – al fine di individuare gli strumenti tesi a prevenire l'uso di alcol e sostanze stupefacenti/psicotrope.

Le Parti condividono inoltre l'opportunità di incrementare le potenzialità del Progetto Verso Infortuni Zero, tramite ulteriori iniziative quali:

- 7 minute training: l'iniziativa prevede incontri periodici mensili con i lavoratori di Fincantieri e delle imprese Appaltatrici, della durata di 20 minuti, per la diffusione della cultura della sicurezza e l'illustrazione delle Buone Pratiche Operative da adottare per l'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi specifici ed ambientali presenti durante l'esecuzione delle attività lavorative;
- Strumenti di Comunicazione/Divulgazione Interna: si procederà verso l'implementazione di ulteriori strumenti di comunicazione e divulgazione dei temi legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro quali:
    - cartellonistica, pieghevoli informativi, e altri supporti da individuare;

- aggiornamento Libretti Collana Sicurezza per la distribuzione a tutti i dipendenti a supporto delle attività formative degli enti;
- filmati divulgativi da proiettare nelle aree di vita comune;
- aggiornamento video didattico su formazione ditte ed informazione visitatori;
- nuovi pieghevoli da distribuire ai visitatori/operatori ditte appaltatrici al loro ingresso in cantiere.

– Gestione dei D.P.I.: introduzione di un apposito sistema informatico che permette di verificare, in ogni momento, la situazione aggiornata della distribuzione dei dispositivi di protezione individuale per lavoratori. Tale sistema, in particolare, offre la possibilità di gestire in tempo reale le scadenze di utilizzo dei DPI e la manutenzione degli stessi.

Per quanto concerne le certificazioni (Norma BS- OHSAS 18001 e Norme EN ISO 14001) sopra indicate, l'Azienda intende operare al fine di estendere il relativo riconoscimento a tutti gli altri siti aziendali entro il 2017.

Per quanto concerne le attività di formazione le Parti condividono la necessità di prevedere – per gli R.L.S. di nuova nomina – specifici momenti formativi da svolgersi a livello territoriale, secondo le modalità di seguito indicate:

– Formazione di base (16 ore), a cura delle strutture territoriali di Confindustria;
– Formazione Specifica (12 ore) – Valutazione dei Rischi – Sorveglianza Sanitaria, a cura del RSPP di Stabilimento supportato Enti Universitari (per rischi di natura particolare) e Medico Competente;
– Formazione a Ruolo (4 ore) a cura delle OO.SS. di FIM, FIOM e UILM Territoriali (su mandato delle OO.SS. Nazionali).

Le Parti considerano altresì indispensabile proseguire ed implementare le attività di formazione destinate ai dipendenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro, così come previsto nello specifico capitolo sulla formazione.

Le Parti si impegnano altresì in virtù anche degli accordi intervenuti con INAIL ed ISPESL a promuovere, anche attraverso il contributo degli R.L.S., un progetto formativo – ulteriore rispetto a quanto normativamente previsto – dedicato alle imprese di appalto rivolto a migliorare:

– l'individuazione dei rischi da interferenza previsti nelle attività cantieristica navale;
– la conoscenza delle misure di prevenzione e protezione da adottare per la loro mitigazione/eliminazione;
– il livello della cultura in tema di salute e sicurezza dei dipendenti dell'indotto.

Le Parti, sempre nell'ottica di rafforzare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori anche sui temi legati alla sicurezza, condividono inoltre l'opportunità di costituire una apposita Commissione Tecnica Nazionale per la Sicurezza e l'Ambiente.

Tale Commissione, composta da 3 componenti designati dall'Azienda e 3 componenti designati dalle OO.SS., si riunirà a cadenza semestrale per:

- analizzare aspetti legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, nonché a fattori ambientali a valenza Aziendale, emersi nelle commissioni di sicurezza di sito;
- esaminare il piano annuale della formazione, per gli aspetti relativi alla sicurezza e all'ambiente;
- monitorare l'avanzamento – a livello di Gruppo – dei progetti formativi e proporre ulteriori attività di formazione e miglioramento;
- programmare le attività di formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.S.;
- monitorare l'evoluzione dei progetti operativi implementati nei singoli siti e legati ai temi della sicurezza e dell'ambiente.

Le Parti, inoltre, nell'ambito della commissione sulla sicurezza nazionale individueranno eventuali ulteriori percorsi di valorizzazione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, la cui regolamentazione è contenuto nell'apposito allegato "Sicurezza ed ambiente"

PATRIMONIO E KNOW-HOW AZIENDALE

La costante evoluzione della tecnologie informatiche offre importanti opportunità nello sviluppo dei prodotti caratterizzanti il business aziendale nonché agevolazioni nella realizzazione dell'attività lavorativa, ma, rappresentando potenziale rischio nella condivisioni di informazioni e strategie, comporta la necessità di assumere tutte le determinazioni atte a garantire una piena integrità e segretezza della conoscenza aziendale.

A tal riguardo le Parti, tenuto conto della necessità di tutelare il patrimonio aziendale nell'ottica di salvaguardarne conoscenze ed abilità operative, riconoscono l'importanza di implementare un preciso e puntuale sistema di regole per la sicurezza informatica.

Il patrimonio informatico aziendale, infatti, riveste per Fincantieri rilevanza strategica e, come tale deve essere adeguatamente salvaguardato secondo paradigmi consolidati, modelli riconosciuti a livello internazionale e prassi universalmente adottate nell'ambito dell'Information Security.

La tutela di tale ricchezza va perseguita attraverso la definizione, l'attuazione ed il continuo monitoraggio di misure di protezione atte a mitigare i rischi di divulgazione incontrollata dei dati elettronici, utilizzo inappropriato delle dotazioni informatiche o tentativi di rendere illecitamente indisponibili i servizi ICT a supporto del business.

Quanto sopra al fine di prevenire – in un contesto di forte competitività nei mercati di riferimento – eventuali tentativi di sottrazione di informazioni, in grado di creare pregiudizio al core business ed al know-how, nonché al fine di evitare possibili coinvolgimenti aziendali nella commissione di illeciti – da parte del personale – attraverso l'uso degli strumenti elettronici ed informatici messi a disposizione dall'Azienda.

Le Parti, dunque, concordano che l'utilizzo degli asset (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 l'Azienda opererà nel pieno rispetto delle normative nonché delle convenzioni aziendali in materia sottoscritte con le istituzioni nazionali competenti.

Le Parti condividono altresì la necessità di tutelare il patrimonio materiale, la salvaguardia dei prodotti dei clienti e, più in generale, la difesa del know-how tramite sistemi in grado di garantire elevati livelli di sorveglianza e controllo.

In particolare, al fine di tutelare il patrimonio aziendale – così come previsto dall'art. 6 delle L. 300/1970 – verranno completate le installazioni, presso gli ingressi e le uscite di tutti i siti sociali, di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori, cosiddetto sistema imparziale, al fine di effettuare le visite personali di controllo. Le visite potranno essere riferite alla totalità dei lavoratori e verranno svolte in locali idonei, così come previsto dalla normativa di riferimento. In caso di risultato "imparziale positivo" il lavoratore è tenuto a mostrare nel locale sopra indicato il contenuto relativo ad accessori ed abbigliamento, quali – ad esempio – borse, zaini, ecc.

Il controllo "imparziale positivo", così come sopra esposto, non riguarda il controllo in entrata ed in uscita delle vetture, nonché di pacchi o altri contenitori che non costituiscono accessori o abbigliamento e che quindi potranno essere oggetto di controlli in qualsiasi momento.

Le Parti condividono altresì l'importanza di introdurre, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. 300/1970, impianti audiovisivi al fine di rispondere efficacemente a necessità organizzative, produttive e di sicurezza. Nello specifico l'installazione di tali sistemi tecnologici offre la possibilità di raggiungere sempre più elevati standard in ordine a tutela del know-how aziendale, protezione del patrimonio, salvaguardia dei prodotti dei clienti, livelli di sicurezza sul lavoro.

L'installazione delle apparecchiature di cui sopra nelle singole unità produttive sarà preceduta dall'esperimento delle procedure previste, assieme alle RSU, dall'art. 6 della L. 300/1970 in ordine alle visite personali di controllo, dall'art. 4 della L. 300/1970 per quanto riguarda i sistemi di videosorveglianza.

Le Parti condividono infine che la piena applicazione delle misure sopra indicate nonché l'operatività dei protocolli di legalità già sottoscritti a livello locale offrono la possibilità di prevenire e/o ridurre il rischio di infiltrazioni della criminalità organizzata nei siti aziendali.

REGIME CONTRIBUTIVO FISCALE/ OMNICOMPRENSIVITA'

Con il presente Accordo, le Parti si danno atto di aver operato in coerenza con le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto sopra, i contenuti economici del Premio di risultato, del Piano obiettivi Gestionali e ogni altro importo previsto dal presente Accordo, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, rientrano nel regime contributivo agevolato previsto dalle norme di legge e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito per detti importi, nei modi e termini previsti dalla legislazione in materia.

Le Parti si danno altresì atto che tutti gli importi di cui al presente Accordo sono stati definiti in senso omnicomprensivo in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, detti importi sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, PAR, tredicesima/gratifica natalizia, premio di produzione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo notturno con o senza riposo compensativo, ecc.

Le Parti convengono, inoltre, che detti importi siano esclusi dal computo utile al calcolo del TFR, così come previsto dall'art. 2120 del C.C.

UNA TANTUM

In relazione all'accordo sottoscritto in data odierna l'Azienda riconoscerà, per il periodo 1 aprile 2015 – 30 giugno 2016, un importo a titolo di una tantum così suddiviso:

A) Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo è riconosciuto un importo lordo forfettario, a titolo di una tantum, pari a 550,00 Euro lorde, suddivisibili in quote mensili e rapportato al periodo di effettiva permanenza in servizio nel medesimo periodo.

Nella definizione dell'importo erogabile, la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. Nei casi di lavoro a tempo parziale, il valore dell'una tantum verrà ridotto proporzionalmente.

L'importo sopra indicato tiene conto di ogni incidenza ed è pertanto da intendersi comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, di origine legale e contrattuale.

Ulteriormente, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 del codice civile, l'importo erogato a titolo di una tantum sopra indicato è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'erogazione dell'importo a titolo di una tantum avverrà con le competenze del mese di agosto 2016.

B) Ai lavoratori in forza alla data del presente accordo è riconosciuto altresì un importo forfettario, a titolo di una tantum, pari a 500,00 Euro, rapportato al periodo di effettiva permanenza in servizio nel medesimo periodo ed esclusivamente utilizzabile in servizi di welfare.

Nella definizione dell'una tantum utilizzabile, la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero. Nei casi di lavoro a tempo parziale, il valore dell'una tantum verrà ridotto proporzionalmente.

Il valore dell'una tantum sopra indicato verrà reso disponibile a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e potrà essere utilizzato nei modi e termini definiti dallo specifico gruppo di lavoro di cui al "Premio sociale".

L'eventuale "una tantum" non utilizzata in servizi di welfare entro i termini individuati verrà accreditata nella posizione individuale presso il fondo previdenziale del lavoratore interessato (se attivo).

APPLICAZIONE SOCIETA' CONTROLLATE

Le Parti convengono di estendere ai lavoratori delle Società Controllate Cetena, Isotta Fraschini Motori ed Orizzonte Sistemi Navali, i contenuti previsti dal presente Accordo.

Le predette Società, le rispettive Rappresentanze Sindacali nonché le segreterie territoriali di FIM, FIOM e UILM si incontreranno, con specifico riferimento al Premio di risultato e al Piano obiettivi gestionali, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, nelle rispettive sedi, al solo fine di definire meccanismi di applicazione, in coerenza con il contesto produttivo di riferimento, ferma rimanendo l'entità delle ricadute economiche, le modalità ed i termini di erogazione convenuti dalla Fincantieri per i propri dipendenti.

DECORRENZA E DURATA

Premesso che:

- in data 31 marzo 2015 la Società Fincantieri S.p.A. – nonché le Società Isotta Fraschini Motori S.p.A., Cetena S.p.A. ed Orizzonte Sistemi Navali S.p.A. – hanno comunicato la cessazione degli effetti dell'Accordo integrativo 1 aprile 2009, e relativo verbale di data 16 luglio 2009;

- a seguito di ciò a far data dal 1 aprile 2015 presso le Società sopra indicate viene applicato il CCNL per gli addetti dell'industria Metalmeccanica~~, di data 5 dicembre 2012~~, nonché tutti gli accordi aziendali e di sito vigenti, con l'esclusione dell'accordo 1 aprile 2009 e relativo verbale di data 16 luglio 2009.

Ciò premesso le Parti, in data odierna, hanno sottoscritto il presente accordo che decorre dal 01.07.2016, salvo quanto diversamente previsto nei capitoli sopra riportati, e resterà in vigore fino a tutto il 31.12.2019 .

Con la sottoscrizione del presente accordo resta pertanto confermato che tutte le previsioni contenute nell'accordo dell'1.4.2009 e nel relativo verbale datato 16.7.2009 sono cessate a tutti gli effetti a far data dall'1.4.2015, quali a titolo esemplificativo "premio di efficienza", " premio di programma", "premio di efficienza gestionale", "premio di produttività di area", "premio di produttività di unità", incremento compenso "specificità ex accordo 2000", incremento "compenso per lavoro prestato nella giornata di sabato da personale di 6^ e 7^ cat., cui non sono applicabili i limiti di orario ai sensi di legge".

ALLEGATI: PREMIO DI RISULTATO

Allegato A

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
OFFICINE DI SCAFO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	NAV - TUB	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	1,12500	0	0
1	1,11875	37,50	75,00
2	1,11250	75,00	150,00
3	1,10625	112,50	225,00
4	1,10000	150,00	300,00
5	1,09375	187,50	375,00
6	1,08750	225,00	450,00
7	1,08125	262,50	525,00
8	1,07500	300,00	600,00
9	1,06875	337,50	675,00
10	1,06250	375,00	750,00
11	1,05625	412,50	825,00
12	1,05000	450,00	900,00
13	1,04375	487,50	975,00
14	1,03750	525,00	1.050,00
15	1,03125	562,50	1.125,00
16	1,02500	600,00	1.200,00
17	1,01875	637,50	1.275,00
18	1,01250	675,00	1.350,00
19	1,00625	712,50	1.425,00
20	1,00000	750,00	1.500,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Segue Allegato A

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
OFFICINE DI SCAFO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	PRA - PRS - MON - PRF	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	1,25000	0	0
1	1,23750	37,50	75,00
2	1,22500	75,00	150,00
3	1,21250	112,50	225,00
4	1,20000	150,00	300,00
5	1,18750	187,50	375,00
6	1,17500	225,00	450,00
7	1,16250	262,50	525,00
8	1,15000	300,00	600,00
9	1,13750	337,50	675,00
10	1,12500	375,00	750,00
11	1,11250	412,50	825,00
12	1,10000	450,00	900,00
13	1,08750	487,50	975,00
14	1,07500	525,00	1.050,00
15	1,06250	562,50	1.125,00
16	1,05000	600,00	1.200,00
17	1,03750	637,50	1.275,00
18	1,02500	675,00	1.350,00
19	1,01250	712,50	1.425,00
20	1,00000	750,00	1.500,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Allegato B

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
OFFICINE DI ALLESTIMENTO
PERSONALE DIRETTO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	APP -FAM - ELE	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	1,25000	0	0
1	1,23750	37,50	75,00
2	1,22500	75,00	150,00
3	1,21250	112,50	225,00
4	1,20000	150,00	300,00
5	1,18750	187,50	375,00
6	1,17500	225,00	450,00
7	1,16250	262,50	525,00
8	1,15000	300,00	600,00
9	1,13750	337,50	675,00
10	1,12500	375,00	750,00
11	1,11250	412,50	825,00
12	1,10000	450,00	900,00
13	1,08750	487,50	975,00
14	1,07500	525,00	1.050,00
15	1,06250	562,50	1.125,00
16	1,05000	600,00	1.200,00
17	1,03750	637,50	1.275,00
18	1,02500	675,00	1.350,00
19	1,01250	712,50	1.425,00
20	1,00000	750,00	1.500,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Allegato C

PREMIO DI EFFICIENZA
OFFICINA ASS ED ENTE ATP
SCALA DI RIFERIMENTO PER IL PERSONALE DIRETTO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	0	0
1	37,50	75,00
2	75,00	150,00
3	112,50	225,00
4	150,00	300,00
5	187,50	375,00
6	225,00	450,00
7	262,50	525,00
8	300,00	600,00
9	337,50	675,00
10	375,00	750,00
11	412,50	825,00
12	450,00	900,00
13	487,50	975,00
14	525,00	1.050,00
15	562,50	1.125,00
16	600,00	1.200,00
17	637,50	1.275,00
18	675,00	1.350,00
19	712,50	1.425,00
20	750,00	1.500,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Allegato D

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI RIFERIMENTO PER IL PERSONALE INDIRETTO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	0,00	0,00
1	26,25	52,50
2	52,50	105,00
3	78,75	157,50
4	105,00	210,00
5	131,25	262,50
6	157,50	315,00
7	183,75	367,50
8	210,00	420,00
9	236,25	472,50
10	262,50	525,00
11	288,75	577,50
12	315,00	630,00
13	341,25	682,50
14	367,50	735,00
15	393,75	787,50
16	420,00	840,00
17	446,25	892,50
18	472,50	945,00
19	498,75	997,50
20	525,00	1.050,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Allegato E

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
ENTI DI PROGETTAZIONE

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	PROGETTAZIONE DI CONCETTO E DI SVILUPPO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	1,25000	0	0
1	1,23750	37,50	75
2	1,22500	75,00	150
3	1,21250	112,50	225
4	1,20000	150,00	300
5	1,18750	187,50	375
6	1,17500	225,00	450
7	1,16250	262,50	525
8	1,15000	300,00	600
9	1,13750	337,50	675
10	1,12500	375,00	750
11	1,11250	412,50	825
12	1,10000	450,00	900
13	1,08750	487,50	975
14	1,07500	525,00	1.050
15	1,06250	562,50	1.125
16	1,05000	600,00	1.200
17	1,03750	637,50	1.275
18	1,02500	675,00	1.350
19	1,01250	712,50	1.425
20	1,00000	750,00	1.500

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare
(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Parametro di puntualità:

Puntualità - prototipo	
Giorni ritardo	**Coefficiente**
0 - 10	1
11 – 20	0,80
21 – 30	0,60
>30	0,00

Puntualità - ripetuta	
Giorni ritardo	**Coefficiente**
0 – 6	1
7 – 12	0,80
13 – 18	0,60
>18	0,00

Parametro di Completezza:

Completezza	
Obiettivo completezza	**Parametro di completezza**
100% - 96%	1
95%-91%	0,95
90%-86%	0,90
85%-81%	0,85
80%-71%	0,80
70%-60%	0,75
<60%	0

La ricaduta economica finale è ottenuta moltiplicando l'importo corrispondente al livello di efficienza raggiunto per i parametri di puntualità e completezza conseguiti.

Allegato F

PREMIO DI EFFICIENZA

SCALA DI MIGLIORAMENTO CENTRI DI PRODUZIONE DIRETTA - MECCANICA DI RIVA TRIGOSO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	LAM 1		LAM 2		AMP		CAR		TOT.STA		RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2016 (*)	RICADUTA ECONOMICA ANNUA 2017-2018-2019 (**)
0	0,00000	0,00250	0,00000	0,00250	0,00000	0,00375	0,00000	0,00250	0,00000	0,00300	0	0,00
1	0,00251	0,00750	0,00251	0,00750	0,00376	0,01125	0,00251	0,00750	0,00301	0,00900	37,50	75,00
2	0,00751	0,01250	0,00751	0,01250	0,01126	0,01875	0,00751	0,01250	0,00901	0,01500	75,00	150,00
3	0,01251	0,01750	0,01251	0,01750	0,01876	0,02625	0,01251	0,01750	0,01501	0,02100	112,50	225,00
4	0,01751	0,02250	0,01751	0,02250	0,02626	0,03375	0,01751	0,02250	0,02101	0,02700	150,00	300,00
5	0,02251	0,02750	0,02251	0,02750	0,03376	0,04125	0,02251	0,02750	0,02701	0,03300	187,50	375,00
6	0,02751	0,03250	0,02751	0,03250	0,04126	0,04875	0,02751	0,03250	0,03301	0,03900	225,00	450,00
7	0,03251	0,03750	0,03251	0,03750	0,04876	0,05625	0,03251	0,03750	0,03901	0,04500	262,50	525,00
8	0,03751	0,04250	0,03751	0,04250	0,05626	0,06375	0,03751	0,04250	0,04501	0,05100	300,00	600,00
9	0,04251	0,04750	0,04251	0,04750	0,06376	0,07125	0,04251	0,04750	0,05101	0,05700	337,50	675,00
10	0,04751	0,05250	0,04751	0,05250	0,07126	0,07875	0,04751	0,05250	0,05701	0,06300	375,00	750,00
11	0,05251	0,05750	0,05251	0,05750	0,07876	0,08625	0,05251	0,05750	0,06301	0,06900	412,50	825,00
12	0,05751	0,06250	0,05751	0,06250	0,08626	0,09375	0,05751	0,06250	0,06901	0,07500	450,00	900,00
13	0,06251	0,06750	0,06251	0,06750	0,09376	0,10125	0,06251	0,06750	0,07501	0,08100	487,50	975,00
14	0,06751	0,07250	0,06751	0,07250	0,10126	0,10875	0,06751	0,07250	0,08101	0,08700	525,00	1.050,00
15	0,07251	0,07750	0,07251	0,07750	0,10876	0,11625	0,07251	0,07750	0,08701	0,09300	562,50	1.125,00
16	0,07751	0,08250	0,07751	0,08250	0,11626	0,12375	0,07751	0,08250	0,09301	0,09900	600,00	1.200,00
17	0,08251	0,08750	0,08251	0,08750	0,12376	0,13125	0,08251	0,08750	0,09901	0,10500	637,50	1.275,00
18	0,08751	0,09250	0,08751	0,09250	0,13126	0,13875	0,08751	0,09250	0,10501	0,11100	675,00	1.350,00
19	0,09251	0,09750	0,09251	0,09750	0,13876	0,14625	0,09251	0,09750	0,11101	0,11700	712,50	1.425,00
20	0,09751	0,10000	0,09751	0,10000	0,14626	0,15000	0,09751	0,10000	0,11701	0,12000	750,00	1.500,00

(*) Ricaduta economica semestrale lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla 5a categoria da riparametrare

Allegato G

INDICATORE DI QUALITA'

Unità Produttive

Ricaduta economica indicatore di qualità anno 2016: €/anno 302,14

Ricaduta economica indicatore di qualità anni 2017-2018-2019: €/anno 604,29

Paniere KPI indicatore di qualità:

- Tempo medio chiusura remarks (chiusi);
- Remark/chiamata (remark/oggetto su CRM);
- Tempo medio chiusura Defects;
- % Defects chiusi;
- Tempo medio chiusura NC;
- % buono alla prima saldature (RFT);
- Altro indicatore individuato dal Direttore di stabilimento (da concordare con la RSU);
- Punch-list / remarks / defects da lavorare in garanzia;
- Penali/trattenute economiche alla consegna imputati a fatti di qualità.

Paniere KPI indicatore di qualità per la DSC:

- % ore spese per la risoluzione delle NC causate da tutti i reparti dell'officina meccanica;
- % ore spese per la risoluzione delle NC causate da PDM (esclusi reparti dell'officina meccanica e fornitori);
- puntualità media delle consegne (settimane di ritardo/anticipo rispetto ai termini negoziati col cliente);
- media mensile reclami in garanzia (macchinari terrestri + impianti navali);
- % costi garanzia rispetto al budget (macchinari terrestri + impianti navali).

Allegato H

INDICATORE DI QUALITA'

Enti di Progettazione

Ricaduta economica indicatore di qualità anno 2016: €/anno 302,14

Ricaduta economica indicatore di qualità anni 2017-2018-2019: €/anno 604,29

Parametro di puntualità:

PROTOTIPO = 20 giorni.

RIPETUTA = 12 giorni.

Obiettivo e fattore legato alla Completezza:

Completezza	
Obiettivo completezza	**Fattore di completezza**
96% - 100%	1,00
91% - 95%	0,91
86% - 90%	0,82
81% - 85%	0,73
71% - 80%	0,64
60% - 70%	0,55
<60%	0,00

La ricaduta economica finale dell'indicatore di qualità è ottenuta moltiplicando, se raggiunto, l'importo base dell'indicatore di qualità per il fattore modulare di completezza relativo all'obiettivo raggiunto.

Allegato I

INDICATORE DI COMMESSA

Ricaduta economica indicatore di commessa anno 2016: €/anno 302,15

Ricaduta economica indicatore di commessa anni 2017-2018-2019: €/anno 604,29

Valore massimo percentuale dello scostamento rispetto alla previsione delle ore a vita intera: :

- Navi prototipo: 10%
- Semi-ripetute: 8%
- Ripetute: 5%
- Serie di navi ripetute: 3%

Allegato M

INDICATORE DI BILANCIO

Esercizio 2016

	Livello EBITDA margin	Fattore correttivo premio di partecipazione
	<3.59%	0%
Risultato minimo	3.59%	80%
	3.67%	82%
	3.75%	84%
	3.83%	86%
	3.91%	88%
	3.99%	90%
	4.06%	92%
	4.14%	94%
	4.22%	96%
	4.30%	98%
Risultati intermedi	4.38%	100%
	4.46%	102%
	4.54%	104%
	4.62%	106%
	4.70%	108%
	4.78%	110%
	4.85%	112%
	4.93%	114%
	5.01%	116%
	5.09%	118%
Risultato massimo	5.17%	120%
	>5.17%	120%

ALLEGATO: PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

FINCANTIERI

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI
Scheda di Assegnazione/Consuntivazione Obiettivi
Anno 2016

Assegnata a:	Area Funzionale:
Nome Cognome	

	OBIETTIVI				CONSUNTIVI		
	Peso	Descrizione	Target	Curva di valorizzazione	Risultato Finale	Punteggio	Risultato Ponderato
1	25%	Obiettivo 1					
2	25%	Obiettivo 2					
3	25%	Obiettivo 3					
4	25%	Obiettivo 4					

Firma titolare: _____

Data: _____

Composizione Piano Obiettivi Gestionali

Capi Officina di Produzione Anno 2016: €/anno 2.104,29

Anni 2017-2018-2019: €/anno 4.208,58

Vice Capi Officina Anno 2016: €/anno 1.854,29

Anni 2017-2018-2019: €/anno 3.708,58

Capi Prodotto Anno 2016: €/anno 1.604,29

Anni 2017-2018-2019: €/anno 3.208,58

Altre figure professionali (Responsabili di ente, Responsabili per commessa/area specialistica di progettazione, Project Management Team)

Anno 2016: €/anno 1.604,29

Anni 2017-2018-2019: €/anno 3.208,58

ALLEGATO PREMIO SOCIALE

Premio sociale	
2016	
Livello	*Totale*
	Valore annuo
1 livello	*282,00*
2 livello	*319,32*
3 livello	*365,40*
4 livello	*382,98*
5 livello	*413,70*
5S livello	*451,02*
6 livello	*479,52*
7 livello	*523,44*
Quadro	*523,44*

Premio sociale	
2017-2018-2019	
Livello	*Totale*
	Valore annuo
1 livello	*564,00*
2 livello	*638,64*
3 livello	*730,80*
4 livello	*765,96*
5 livello	*827,40*
5S livello	*902,04*
6 livello	*959,04*
7 livello	*1.046,88*
Quadro	*1.046,88*

ALLEGATO: ATTIVITA' DIRETTE/INDIRETTE

ATTIVITA' DI CANTIERE DIRETTI E INDIRETTI

testo unità organizzativa	Diretto		Indiretto		
	I	O	Q	I	O
DIREZIONE STABILIMENTO				X	
DIREZIONE STABILIMENTO				X	
QUALITY AND PERFORMANCE IMPROVEMENT				X	
METODI				X	
QUALITY AND PERFORMANCE IMPROVEMENT		X		X	
METODI		X		X	
PROGETTAZIONE ESECUTIVA SCAFO	X			X	
PROG.ESECUT.ALLESTIMENTO APPARATO MOTORE	X			X	
PROGETT. ESECUTIVA FUORI APPARATO MOTORE	X			X	
PROGETT.ESECUTIVA ALLESTIMENTO ELETTRICO	X			X	
ASSISTENZA TECNICA ALLA PRODUZIONE	X			X	
GESTIONE ATTIVITÀ TECNICHE				X	
CONTROLLO PRODUZIONE			X	X	
PIANIFICAZIONE			X	X	
GARANZIE			X	X	
PREPARAZIONE LAVORO SCAFO E SERVIZI				X	
PREPARAZIONE LAVORO PREALLEST. E ALLEST.				X	
PREPARAZIONE LAV. COMPLETAM. E COMMISS.				X	
CENTRO MANUFATTI SCAFO			X		
OFFICINA NAVALE		X		X	
OFFICINA PREFABBRICAZIONE		X		X	
OFFICINA PREMONTAGGIO SCAFO 1		X		X	
CENTRO MANUFATTI SCAFO		X			
OFFICINA TUBI		X		X	
OFFICINA ASSISTENZA		X		X	
OFFICINA MONTAGGIO SCAFO 1		X		X	
OFFICINA MONTAGGIO SCAFO 2				X	
CENTRO BORDO 1			X		
OFFICINA ALLESTIMENTO APPARATO MOTORE 1		X		X	
OFFICINA ALLESTIMENTO APPARATO MOTORE 2		X		X	
OFFICINA ALLEST. FUORI APPARATO MOTORE 1		X		X	
OFFICINA ALLEST. FUORI APPARATO MOTORE 2		X		X	
OFFICINA ALLESTIMENTO ELETTRICO 1		X		X	
OFFICINA ALLESTIMENTO ELETTRICO 2		X		X	
COORD. SAFETY, CONDIZ. E VENTILAZIONE 1				X	
ALLESTIMENTO SISTEMA ALBERGHIERO 2			X		
GESTIONE FORNITURE - CABINE 1				X	
GESTIONE FORNITURE - CABINE 2				X	
GESTIONE FORNITURE - AREE PUBBLICHE 1				X	
GESTIONE FORNITURE - AREE PUBBLICHE 2				X	
GESTIONE FORNITURE - CATERING 1				X	
GESTIONE FORNITURE - CATERING 2				X	
PITTURAZIONI				X	
SERVIZI E IMPIANTI			X	X	
TECNICO IMPIANTI				X	
MANUTENZIONE E SERVIZI				X	X
MANUTENZIONE E SERVIZI					X
GESTIONE ATTIVITÀ TECNICHE					X
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLI ECONOMICI			X	X	
MAGAZZINO				X	X
ACQUISTI				X	
PERSONALE				X	
PAYROLL SERVICE CENTER				X	
SERV. PREV. E PROT. RISCHI (SIC. E AMB.)			X	X	
UFFICIO DITTE				X	
VIGILANZA				X	
RAPPORTI DI LAVORO				X	
SERV. PREV. E PROT. RISCHI (SIC. E AMB.)				X	X

ALLEGATO: MERCATO, SISTEMA PRODUTTIVO e INVESTIMENTI

ASSETTO GRUPPO FINCANTIERI

Attualmente, il Gruppo Fincantieri è il maggiore costruttore navale occidentale (Europa e America del Nord) in termini di ricavi ed è uno degli operatori maggiormente dinamici e diversificati del settore.

Il Gruppo è focalizzato in segmenti ad alto valore aggiunto, ad elevato contenuto ingegneristico e caratterizzati da elevato valore unitario dei mezzi prodotti e detiene in tutti questi segmenti una posizione di eccellenza che ne fa uno dei gruppi a maggiore complessità tecnologica a livello internazionale.

Il Gruppo Fincantieri è un leader mondiale nella progettazione e costruzione di navi da crociera, tra i leader mondiali nella progettazione e costruzione di navi militari combattenti, ausiliarie e speciali nonché di sommergibili, ed è uno dei principali operatori a livello mondiale nella progettazione e costruzione di navi di supporto offshore di alta gamma. Il Gruppo è presente in tutti i segmenti con un posizionamento distintivo e con un portafoglio prodotti diversificato che include, oltre alle navi da crociera, le navi militari e le navi di supporto offshore (OSV) di alta gamma, anche traghetti, mega-yacht, altre navi offshore e sistemi e componenti navali. Il Gruppo fornisce, altresì, servizi di riparazione e trasformazione navale e servizi post vendita.

Il Gruppo opera attraverso le seguenti tre Divisioni:

- Divisione Shipbuilding che, a sua volta, articola la propria attività nelle seguenti aree di business:

  - navi da crociera: il Gruppo è leader mondiale nella progettazione e costruzione di navi per tutti i segmenti del settore turistico delle crociere, vantando un portafoglio prodotti completo e diversificato. Il Gruppo presidia tutte le fasi della produzione delle navi da crociera, compresa la progettazione, la selezione dei fornitori, la costruzione, la messa in servizio (commissioning), il collaudo e la consegna. Le attività di progettazione e costruzione delle navi da crociera del Gruppo sono principalmente svolte nel centro di progettazione di Trieste e nei cantieri navali di Monfalcone, Marghera, Sestri Ponente e Ancona;

  - navi militari: il Gruppo è uno dei leader mondiali nella progettazione e costruzione di navi militari ad alto contenuto tecnologico. Il Gruppo è fornitore unico per la Marina Militare italiana, uno dei principali fornitori della Marina Militare e della Guardia Costiera statunitensi e uno tra i principali produttori per marine militari estere in paesi con mercato accessibile, quali, a titolo esemplificativo, Emirati Arabi

Uniti, Iraq, Turchia, India, Algeria e Brasile. In tale area, il Gruppo risulta essere uno dei pochi operatori in grado di progettare e costruire un ampio e completo portafoglio prodotti che comprende navi combattenti di superficie (anche con tecnologia stealth), navi ausiliarie e speciali, nonché sommergibili. Il Gruppo generalmente gestisce tutte le fasi di produzione delle navi militari, compresa la progettazione, la selezione dei fornitori, la costruzione, il collaudo, la consegna, i servizi post vendita ed il supporto logistico. Inoltre, in alcuni casi, il Gruppo svolge anche esclusivamente attività di progettazione e assistenza tecnica alla progettazione e produzione di navi militari presso cantieri terzi. Le attività del Gruppo relative alle navi militari si svolgono principalmente nel centro di progettazione dedicato a Genova, nel cantiere integrato di Riva Trigoso – Muggiano e che si avvale del supporto del sito produttivo di Castellammare di Stabia, per quanto riguarda l'Italia, e negli Stati Uniti nei cantieri di Marinette di Sturgeon Bay;

- altri prodotti e servizi che include le seguenti aree operative:

  - traghetti: Il Gruppo opera nella progettazione e costruzione di traghetti ad alta complessità tecnologica (high tech ferries) dedicati al trasporto misto di passeggeri e automezzi quali (i) traghetti dual fuel (ovvero traghetti con propulsione mista diesel e LNG); (ii) cruise ferries (ovvero traghetti con elevati standard di confort per il trasporto dei passeggeri); e (iii) fast ferries (ovvero traghetti che presentano una velocità di crociera particolarmente elevata). Nell'ambito di tale area di business vengono presidiate anche selezionate opportunità per la progettazione e costruzione di mezzi ad alta tecnologia di dimensioni inferiori o per mercati extra-europei al fine di cogliere tutte le possibilità coerenti con le capacità tecnologiche e produttive del Gruppo. Come per le navi da crociera, il Gruppo presidia l'intera fase di produzione dei traghetti che produce, compresa la progettazione, la selezione dei fornitori, la costruzione, il collaudo e la consegna. Le attività del Gruppo nel comparto dei traghetti sono sviluppate principalmente nel centro di progettazione di Trieste e nei cantieri navali italiani di Castellammare di Stabia, Ancona e Palermo. Con riferimento all'area di business dei traghetti, il Gruppo si propone di mantenere la propria presenza nelle aree geografiche e nei mercati di riferimento nonché sfruttare le proprie competenze tecnologiche per rafforzare il proprio posizionamento come costruttore di traghetti caratterizzati da elevata complessità progettuale;

  - mega-yacht: il Gruppo – attraverso la specifica Direzione presso lo stabilimento di Muggiano – opera nella progettazione e costruzione di mega-yacht, ovvero unità navali da diporto extra-lusso altamente personalizzate, di lunghezza superiore ai 70 metri. Il Gruppo presidia tutte le

fasi della produzione di mega-yacht, compresa la progettazione, la selezione dei fornitori, la costruzione, il collaudo e la consegna. Le attività di progettazione e costruzione del Gruppo nel business dei mega-yacht sono condotte presso il cantiere integrato di Riva Trigoso – Muggiano, in Italia. Il cantiere integrato di Riva Trigoso – Muggiano è dotato di impiantistica all'avanguardia necessaria per la produzione di questa tipologia di imbarcazioni, tra cui uno dei più grandi impianti coperti in Europa in grado di mantenere temperatura e umidità costanti, permettendo così un'elevata qualità della pittura e della stuccatura dello scafo;

- servizi di riparazione e trasformazione: il Gruppo offre servizi caratterizzati da particolare complessità, su navi di diversa tipologia (quali navi da crociera, mega-yacht e mezzi offshore) che operano nell'area del Mar Mediterraneo nonché nell'area dei Grandi Laghi negli Stati Uniti d'America. La struttura organizzativa e la presenza globale consentono al Gruppo di prestare tali servizi ovunque vengano richiesti dai clienti del Gruppo. Il Gruppo opera fornendo progettazione di concetto e di dettaglio, supporto tecnico e assistenza nella definizione e gestione dei programmi di manutenzione, riparazione, trasformazione e life extension dei principali gruppi armatoriali. Nello svolgimento di tale attività il Gruppo coordina i lavori di eventuali subfornitori fino al completamento del progetto. Le attività del Gruppo relative ai servizi di riparazione e trasformazione navale sono condotte – principalmente – presso il cantiere di Palermo, nonché presso l'Arsenale di Trieste ed il cantiere integrato Riva Trigoso – Muggiano in Italia, e presso il cantiere di Sturgeon Bay nella regione dei Grandi Laghi negli Stati Uniti d'America. Il Gruppo offre servizi di riparazione e trasformazione anche attraverso le controllate Bacini di Palermo S.p.A. e Gestione Bacini La Spezia S.p.A., che svolgono attività di gestione di bacini di carenaggio. Inoltre è in fase di avviamento l'unità "Sito Bacino Genova". La presenza in Italia di più siti dedicati a tali attività rafforza la capacità competitiva nel settore, favorendo l'acquisizione di ulteriori carichi produttivi con ricadute positiva soprattutto per il sito di Palermo.

– Divisione Offshore, il Gruppo è uno dei principali operatori a livello mondiale nella progettazione e costruzione di mezzi di supporto (OSV) di alta gamma per il settore dell'esplorazione e della produzione di petrolio e gas naturale (oil & gas) in mare attraverso la controllata Vard Holdings e sviluppa e offre prodotti innovativi nel campo delle navi e piattaforme semisommergibili di perforazione (drillship e semi-sub) per lo stesso settore. Il Gruppo presidia tutte le fasi della produzione, compresa la progettazione, la costruzione, collaudo e la consegna delle unità Offshore. Per quanto concerne la struttura organizzativa il Gruppo svolge l'attività di progettazione e costruzione delle navi OSV in 10 cantieri navali,

tutti situati al di fuori dell'Italia: cinque in Norvegia (Aukra, Brattvag, Brevik, Langsten e Søviknes), due in Romania (Braila e Tulcea), due in Brasile (Niterói e Promar) e uno in Vietnam (Vung Tau). Le attività del Gruppo per la produzione di mezzi di perforazione e altre tipologie di mezzi offshore diversi dalle navi di supporto sono sviluppate in Italia presso il centro di progettazione di Trieste e nel cantiere navale di Palermo, unità produttiva focalizzata anche su costruzioni navali e riparazioni e trasformazioni. Il cantiere di Palermo ha anche costantemente mantenuto una presenza significativa nell'attività di riparazione e conversione di mezzi offshore. L'effettivo sviluppo di tale business produttivo, attualmente particolarmente penalizzato dalle condizioni del mercato, determinerà positive ricadute lavorative ed occupazionali per lo stabilimento di Palermo nonché per l'indotto.

- Divisione Sistemi, Componenti e Servizi che si occupa della progettazione e produzione di sistemi e componenti ad alto contenuto tecnologico prevalentemente utilizzati in ambito navale, quali sistemi di stabilizzazione, propulsione, posizionamento e generazione, sistemi di automazione navale e turbine a vapore. In tale ambito il Gruppo ha sviluppato prodotti particolarmente innovativi. Inoltre il Gruppo fornisce servizi di supporto logistico e di post vendita principalmente focalizzati su navi militari quali supporto logistico integrato (ILS), supporto in esercizio e servizio di garanzia e interventi maggiori di manutenzione, trasformazione e ammodernamento. Il Gruppo solitamente presidia tutte le fasi della produzione dei sistemi e componenti che realizza, compresa la progettazione, la costruzione, il collaudo, la messa in servizio e la consegna (commissioning), ed i servizi post-vendita. Le attività del Gruppo nel segmento sistemi e componenti navali sono svolte nel centro di progettazione di Genova, nonché nel cantiere integrato di Riva Trigoso – Muggiano, presso il sito di Riva Trigoso.

In riferimento a quanto sopra il Gruppo, inoltre, conduce attività per lo sviluppo di soluzioni tecnologiche applicate e di innovazione (in particolare negli ambiti della sicurezza, della riduzione del rumore, della stabilità e della velocità di esercizio della nave) i cui risultati possono essere utilizzati nella progettazione delle navi.

Il presidio delle attività core di progettazione avviene nelle sedi direzionali di Trieste (Direzione Navi Mercantili), di Genova (Direzione Navi Militari) e Muggiano (Direzione Navi Mega Yacht).

Il portafoglio prodotti del Gruppo comprende mezzi caratterizzati da un elevato contenuto tecnologico ed elevati livelli di personalizzazione. La maggior parte dei mezzi costruiti dal Gruppo sono, di fatto, assimilabili a singoli prototipi ad alta tecnologia e richiedono pertanto processi produttivi pianificati per singola commessa nonché la gestione ed il coordinamento di un elevato numero di fornitori.

SITUAZIONE DI MERCATO

Il quadro competitivo globale nei mercati di riferimento è caratterizzato dagli aspetti sotto riportati:

Navi da crociera

Il settore *cruise* registra una crescita senza precedenti. A livello globale è previsto che il numero dei crocieristi passi da 22,1 milioni nel 2014 a 30,6 milioni nel 2020 e cresca a 49 milioni nel 2030, con una penetrazione sul numero globale di turisti che passa dal 2,0% del 2014 al 2,3% del 2020 al 2,7% del 2030. Tale crescita attesa ha determinato un significativo impulso ai programmi di rinnovo delle flotte da parte degli armatori con una conseguente sostanziale saturazione della capacità del settore cantieristico del *cruise* fino al 2020 e conseguente effetto positivo sui prezzi di mercato nel medio termine.
L'azienda sta inoltre operando per sviluppare ulteriori opportunità commerciali attraverso le sinergie con la controllata Vard, come testimoniato dal recente accordo con l'armatore Ponant.

Traghetti

Il comparto dei traghetti fatica ancora ad uscire dallo stallo degli ordinativi, in quanto il perdurare della crisi economica, il quadro di instabilità del Mediterraneo con la conseguente diminuzione dei traffici passeggeri e merci e la difficoltà da parte degli armatori nel reperire le risorse finanziarie per investire in nuove unità costituiscono un freno alla ripresa del settore.

I driver principali che, stimolati da opportuni provvedimenti comunitari, potrebbero alimentare la domanda nel prossimo futuro sono legati alla crescente anzianità della flotta e all'entrata in vigore di normative ambientali volte a prevenire o limitare l'inquinamento prodotto dalla navigazione di unità obsolete attraverso l'utilizzo di nuove "navi verdi".

Navi Militari

Per quanto riguarda il settore militare, l'evoluzione del mercato mette in evidenza una crescita della domanda per nuovi mezzi navali, soprattutto da parte dei Paesi che non dispongono di un importante costruttore locale, la cui spesa cumulata in programmi navali si stima sarà pari a 31,8 miliardi di euro nel periodo 2016-2020.

Alla luce di questa evoluzione, il Gruppo prevede di sfruttare l'esperienza già maturata nel settore ed i nuovi *concept* in fase di sviluppo, per acquisire nuovi programmi per Marine Militari estere.

Mega Yacht

La domanda di mega-yacht ha visto nel corso del 2014 un andamento favorevole, soprattutto nella fascia alta del mercato con una discreta richiesta di mezzi di grandi dimensioni – maggiori di 100 metri – altamente personalizzati ed un rallentamento nel corso del 2015 anche a seguito delle tensioni geopolitiche emerse nell'area russa ed ucraina.

Per quanto riguarda lo scenario competitivo si è evidenziato un consolidamento dei player più rilevanti, derivante dalla riconosciuta affidabilità di questi ultimi sia sotto il profilo produttivo che finanziario. Alcuni marchi prestigiosi del settore sono stati acquisiti da soggetti cinesi che hanno approfittato della crisi per investire in un mercato considerato promettente.

La Società, al fine di incrementare la propria presenza nel mercato dei Mega Yacht, ha recentemente stipulato un accordo per l'acquisizione di una quota di minoranza di Camper & Nicholsons International, società leader al mondo in tutte le attività legate agli yacht e alla nautica di lusso.

Riparazioni e trasformazioni navali

Il settore conferma una tendenza positiva della domanda relativamente agli interventi ad elevato valore e complessità, quali l'ammodernamento di navi passeggeri.

In particolare le compagnie crocieristiche investono in programmi di rinnovo delle unità più datate al fine di garantire la corretta percezione del brand da parte della clientela con un crescente sforzo teso anche ad adeguare le vecchie navi alle nuove normative adottate in tema di sicurezza ed ambiente.

Offshore

Per quanto riguarda il segmento Offshore, il persistere della riduzione del prezzo del petrolio, registrata già a partire dalla seconda metà del 2014, ha profondamente alterato le previsioni di spesa da parte delle società di esplorazione e produzione petrolifera, che hanno ridotto gli investimenti attesi e avviato programmi di riduzione costi. Tutto ciò è riflesso in uno scenario di domanda sfavorevole di mezzi PSV (Platform Supply Vessel) e AHTS (Anchor Handling Tug Supply), caratterizzato da un eccesso di offerta, dovuto oltre al calo del prezzo del petrolio, anche al rinvio dei progetti di perforazione.

Nel medio termine, in ogni caso, si prevede una ripresa degli investimenti nel settore E&P, con un nuovo impulso della domanda di prodotti del segmento Offshore a partire dal 2018.
Per quanto riguarda il segmento core delle navi da supporto per il settore Oil&Gas, si prevede una progressiva ripresa a partire dal 2018 in particolare per i mezzi ad alta complessità OSCV (Offshore Support Construction Vessel) e sulle nuove geografie quali ad esempio il *Middle East*.

Sistemi, componenti e servizi

Il business dei Sistemi, Componenti e Servizi si è sviluppato, nel tempo, orientandosi anche verso clientela esterna, la cui importanza rappresenta attualmente una parte importante della sua attività.

Al riguardo, risultano favorevoli anche le prospettive collegate all'offerta di servizi di supporto logistico e post vendita in area militare.

Il Piano Industriale 2016-2020 prevede che il Gruppo, facendo leva sull'importante carico di lavoro accumulato, consolidi la propria posizione di leadership a livello globale, sviluppi importanti sinergie commerciali e produttive, in particolare tra il segmento Shipbuilding e il segmento Offshore, e proceda con azioni mirate alla ottimizzazione del modello operativo e finalizzate al conseguimento di un livello di redditività soddisfacente.

Si riportano di seguito nel dettaglio le linee di azione commerciale e quelle di politica industriale e relative al sistema produttivo.

LINEE D'AZIONE COMMERCIALI

L'Azienda è fortemente impegnata a:

- consolidare la posizione acquisita nei core business, intensificando le attività commerciali e di marketing, facendo anche leva su soluzioni a forte contenuto innovativo;
- sviluppare nuovi business, anche attraverso l'internazionalizzazione, le sinergie e le ricadute possibili sfruttando le aree di consolidata presenza;

Core business

Nel nuovo contesto di riferimento è obiettivo dell'Azienda:

a) per le navi da crociera:

- mantenere la leadership di mercato attraverso:
  - un processo continuo di innovazione tecnologica che porti ad un re-orientamento della configurazione nave in funzione dei trend emergenti, e allo sviluppo di nuove piattaforme innovative per navi contemporary e premium di grandi dimensioni;
  - la prosecuzione dei piani di sviluppo dei clienti acquisiti operanti nel segmento luxury;

- sviluppare concept/nuove navi prototipo per segmenti/geografie attrattivi o ad elevato potenziale presidiando le nicchie di mercato con elevate opportunità di crescita quali ad esempio Exploration/ Expedition (destinazioni artiche/ poco frequentate) e Yacht Cruising (crociere con elevato livello di servizio al cliente e con elevato rapporto equipaggio/ passeggeri), anche attraverso le sinergie con VARD;

- presidiare l'area asiatica anche attraverso importanti accordi sottoscritti con Carnival Corporation e con China CSSC Holdings Limited per il new building e con Huarun Dadong Dockyard (Hrdd) per le riparazioni.

b) per i traghetti:

- consolidare il posizionamento come leader tecnologico nei traghetti complessi caratterizzati da tecnologie green facendo leva sulle competenze sviluppate grazie al primo traghetto dual fuel per il Nord America per STQ, consegnato in data 1 aprile 2015;

- sviluppare nuovi concept personalizzati in base ai trend di mercato ed alle caratteristiche delle aree geografiche di operatività delle rotte (ad esempio attraverso un ulteriore sviluppo della tecnologia di propulsione a gas) puntando a soddisfare le esigenze operative dei clienti. Di particolare interesse, dati i nuovi regolamenti recentemente introdotti, il mercato relativo alla progettazione e realizzazione di traghetti impiegati in condizioni operative complesse come, ad esempio, su rotte caratterizzate dalla presenza di ghiaccio.

c) per le navi militari:

- Nell'ambito della strategia di presidio e sviluppo dei programmi di produzione in corso, proseguiranno le attività legate al piano di rinnovamento della Marina Militare Italiana (Legge Navale e programma FREMM), con consegne previste fino al 2026, che verranno realizzate presso i siti italiani. Proseguirà inoltre il programma LCS in essere per la US Navy, con 9 navi in backlog e un'opzione da finanziare e ordinare nel 2016, e consegne previste fino al 2020. Inoltre, è prevista la partecipazione ad ulteriori gare, attese dal 2016 in poi .

d) per i mega-yacht:

- rafforzare la posizione di mercato per MY di dimensioni superiori ai 100 metri, nonché entrare nel mercato di fascia tra i 80-100 metri facendo leva sull'intensificazione di attività di marketing e commerciali e lo sviluppo e la presentazione di concept innovativi.

e) per le riparazioni e trasformazioni navali:

- rafforzare la presenza nel mare Mediterraneo attraverso la focalizzazione su grandi interventi di refitting per Navi da Crociera;
- ricercare ulteriori opportunità di riconversione totale di unità navali, anche in segmenti diversi da quello delle navi da crociera, assecondando e promuovendo scelte armatoriali sempre più orientate verso questa soluzione.

f) per i sistemi, componenti e servizi:

- Nel settore Sistemi, Componenti e Servizi, si intende rafforzare la crescita dei segmenti tradizionali dei componenti e del post vendita militare, attraverso lo sviluppo del carico di lavoro acquisito grazie alla Legge Navale, l'aumento del business *non-captive* e l'ampliamento dell'offerta di prodotti.

<u>Internazionalizzazione e nuovi business</u>

a) Accesso a Nuove Geografie:

L'allargamento internazionale della base operativa di Fincantieri, anche a seguito dell'acquisizione di VARD, consente lo sviluppo di nuovi mercati come Brasile, Medio Oriente e Vietnam, sia sotto il profilo delle opportunità di cross-selling tra diversi business, che di penetrazione di nuovi mercati.

b) Sviluppo Militare Estero:

È obiettivo dell'Azienda rafforzare la propria posizione competitiva internazionale attraverso l'acquisizione di ulteriori ordini e lo stimolo allo sviluppo di relazioni commerciali con marine militari estere in paesi non dotati di produttore nazionale; anche facendo leva sulle competenze acquisite nell'ambito dei programmi FREMM per la Marina Italiana e LCS per la US Navy.

c) Offshore Oil & Gas:

L'Azienda, a seguito dell'acquisizione di VARD, ha inteso affiancare ai comparti Cruise e Militare, come terzo business rilevante, il comparto dell'Offshore, di particolare importanza anche per attenuare le ciclicità dei settori in cui opera l'Azienda e le crisi connesse alle fasi di downturn.

L'Azienda si è fortemente adoperata in questi anni nel mercato dell'Offshore, in particolare per:

- sviluppare design di prodotti ad alta complessità (drillships, semisub, pipelayers, cable layers construcion vessels) che richiedono una forte integrazione fra sistemi specialistici e mezzo navale puntando al contempo sullo sviluppo di prodotti innovativi che possano rispondere alle esigenze operative che si stanno evolvendo rapidamente in funzione delle mutate condizioni del contesto operativo;

- arricchire il portafoglio prodotti tramite lo sviluppo di unità drillship specificatamente dedicata al settore artico (es. Russia) sfruttando l'accordo di collaborazione con il centro di ricerche Krylov sottoscritto nel 2013 e facendo leva sul progetto "overdrill".

Inoltre è stata avviata nel 2015 una strategia di diversificazione del portafoglio prodotti, che ha messo in luce sia opportunità di business in nuovi settori come quello eolico *offshore* e dell'acquacoltura, che sinergie interne per alcuni prodotti *passenger*, come gli *exploration cruise*, e alcuni segmenti del business militare, come gli Offshore Patrol Vessel (OPV).

LINEE DI POLITICA INDUSTRIALE E SISTEMA COMPETITIVO

In considerazione dello scenario evidenziato l'Azienda, nel confermare l'integrità del Gruppo salvaguardando i livelli occupazionali, rimane fortemente impegnata nella prosecuzione del programma di miglioramento della competitività di tutti i siti presenti sul territorio nazionale nonché all'efficientamento delle strutture centrali e di supporto, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo professionale e creare nuova occupazione.

Parallelamente la politica di espansione a livello internazionale, perseguita negli ultimi anni dalla Società, ha permesso di rafforzarne la propria posizione nei mercati di riferimento portandola a diventare il quarto player mondiale e primo a livello occidentale.

L'acquisizione di Manitowoc Marine Group (ora Fincantieri Marine Group) in US e di STX OSV (ora VARD), con i propri siti in Norvegia, Romania, Brasile e Vietnam ha infatti consentito di allargare la presenza di Fincantieri in diversi Paesi esteri, rafforzandone non solo gli aspetti commerciali ma anche il tessuto produttivo del Gruppo.

Tale radicamento internazionale ha altresì una forte valenza strategica in quanto consente alla Società di sviluppare sinergie ed economie di scale nei diversi segmenti di mercato.

Inoltre si prevede il proseguimento della strategia di riconfigurazione del presidio sulla *value chain* attraverso l'internalizzazione delle attività ad alto valore aggiunto e l'esternalizzazione delle attività a minor valore, al fine di rafforzare il presidio sul prodotto e sviluppare ulteriormente il business del post vendita.

Sistema produttivo

Le Parti, in presenza di un contesto caratterizzato dalla richiesta di sempre più elevati standard a livello di qualità ed efficienza, condividono la necessità di poter disporre di un modello produttivo condiviso e strutturato per operare in maniera sempre più integrata, al fine di rispondere efficacemente alle crescenti sfide competitive.

In tale ambito è comune convincimento che un modello produttivo, basato sullo sviluppo delle attività da parte di risorse interne e di ditte esterne, possa offrire capacità e flessibilità necessarie per affrontare le criticità del mercato in maniera competitiva, consentendo altresì di poter concorrere all'aggiudicazione di ulteriori importanti commesse da realizzarsi nel rispetto degli obiettivi di qualità/costo/tempi richiesti dai committenti.

Al riguardo, dunque, l'Azienda – nel confermare il ruolo centrale e strategico attribuito alle risorse interne – ritiene quanto mai necessario rafforzarne il presidio e il controllo sul processo industriale

delle attività a maggior valore aggiunto nell'ambito dei core business aziendali, al fine di raggiungere importanti risultati nello sviluppo del proprio know-how ottenendo altresì un consolidamento del business complessivo dell'Azienda.

L'evoluzione del modello produttivo prevede, quindi, da un lato l'impegno dell'azienda a preservare la professionalità interna presente nell'area scafo, dall'altro un progressivo aumento, da parte delle risorse interne, del presidio su attività a maggior valore aggiunto quali 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.

In considerazione dei recenti incrementi dei carichi di lavoro, in grado di garantire la graduale saturazione produttiva di tutti i siti italiani, e delle relative tempistiche di consegna nonché in relazione alle esigenze sempre più sfidanti degli armatori tra le quali la richiesta di navi di dimensioni sempre maggiori, l'Azienda procederà inoltre a progressivi interventi di esternalizzazione di attività con l'obiettivo di ridurre il sovraccarico produttivo che potrebbe generarsi in relazione all'esecuzione delle nuove commesse. Tutto ciò 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, nonché al fine di ridurre la complessità gestionale in cantiere derivante da navi sempre più complesse, di dimensioni sempre maggiori e con elevati contenuti prototipali.

Ulteriormente, l'Azienda proseguirà in azioni di unbundling/insourcing per la riappropriazione delle competenze delle risorse interne per il presidio di attività a più alto valore aggiunto.

In tel senso si è intervenuto nei termini sotto riportati:

- nell'ambito delle forniture chiavi in mano delle cabine, inizialmente con la costituzione dell'unità "Fincantieri Cabins", poi confluita nella Società Marine Interiors, con l'obiettivo di sviluppare un nuovo modello di business incentrato sulla fornitura per Fincantieri delle cabine richieste dalle commesse in portafoglio, aprendo altresì a nuovi mercati;
- nelle aree della progettazione, approvvigionamento e realizzazione degli impianti di condizionamento, operanti nell'ambito dell'ente «Condizionamento e Ventilazione», la costituzione dell'ufficio «Impianti di condizionamento in house», con il compito di sviluppare un nuovo modello di business che preveda la progettazione e la realizzazione degli impianti di condizionamento «in house».

Ulteriormente al fine di accelerare tali operazioni di internalizzazione di attività a maggior valore aggiunto, l'Azienda ha inoltre proceduto a:

- l'acquisto dell'Azienda Santarossa Contract, tramite la Società Marine Interiors (controllata al 100% da Fincantieri), per il presidio dell'attività di progettazione e realizzazione di forniture chiavi in mano e refitting di cabine per il settore cruise;

- la costituzione della Società Fincantieri SI, che si specializzerà nella produzione e fornitura di «sistemi innovativi integrati» nell'ambito dell'impiantistica industriale elettrica, elettronica ed elettrotecnica, al fine di potenziare la presenza del Gruppo in tale gamma di mercato ad alto valore aggiunto. Con tale operazione la Fincantieri potrà gestire l'intero pacchetto elettrico integrato, offrendo alle società armatrici un prodotto chiavi in mano che spazierà dai sistemi più sofisticati di propulsione agli ausiliari elettrici di bordo.

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, in particolare nelle aree delle sale pubbliche e dei sistemi di condizionamento.

Siti produttivi Italia

In Italia il Gruppo opera attraverso otto cantieri navali presso Monfalcone, Marghera, Sestri Ponente, Ancona, Castellammare di Stabia, Palermo, Trieste oltre al cantiere integrato di Riva Trigoso – Muggiano. Inoltre, il Gruppo gestisce due unità produttive dedicate alla fabbricazione di sistemi e componenti meccanici (Riva Trigoso e Bari), tre centri di progettazione (Genova, Trieste e Muggiano), un centro di ricerca e sviluppo (Cetena) nonché la Società Orizzonte Sistemi Navali a Genova e Roma.

A tutela dei siti produttivi si continuerà ad operare per aumentarne la flessibilità operativa, mantenendo le relative mission produttive, al fine di superare i limiti derivanti dalla capacità produttiva del singolo stabilimento determinando le condizioni per aumentare le opportunità di acquisizione di commesse garantendo i tempi di consegna richiesti dal mercato.

Nell'ambito del comparto delle "navi passeggeri", presidiato dalla Direzione Navi Mercantili, si opererà ricercando una maggior integrazione tra i siti produttivi di Monfalcone, Marghera, Ancona e Sestri Ponente. Inoltre, in riferimento all'importante carico di lavoro acquisito, caratterizzato da navi di tonnellaggio sempre maggiore, sarà necessario portare a compimento adeguamenti impiantistici e sui layout logistico-produttivo al fine di rendere i cantieri – con particolare riferimento ai siti di Monfalcone, Marghera – idonei a realizzare i nuovi carichi di lavoro, rispettando le richieste degli armatori in termini di qualità, efficienza e tempistiche di realizzazione.

Nell'ambito del polo "militare", già costituito e presidiato dalla Direzione Navi Militari, si opererà verso 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, l'Azienda – ferma restando l'importanza degli stessi nel modello produttivo aziendale – riconferma la necessità di portare a compimento (dopo rilevanti ritardi) gli interventi a cura degli Enti competenti, così come previsto dagli accordi a suo tempo sottoscritti con le Istituzioni di Governo e Locali, che verranno completati da una quota di investimenti a carico

dell'Azienda. Tali interventi sono indispensabili per garantire il necessario efficientamento del sistema produttivo aziendale nei termini sotto riportati:

- Sestri Ponente: cantiere polifunzionale, occorre portare a compimento il ribaltamento a mare (senza pregiudizio alle attività produttive del cantiere), secondo quanto previsto nell'Accordo di Programma per la razionalizzazione e l'ampliamento dell'area industriale del Porto di Genova–Sestri Ponente, sottoscritto in data 28.7.2011 da Autorità di Governo e locali;

- Castellammare di Stabia: cantiere polifunzionale indirizzato verso la costruzione di prodotti fortemente innovativi, occorre portare a compimento – con il sostegno da parte delle istituzioni – investimenti a carattere produttivo ed infrastrutturale in quanto la mancanza del bacino non consente la flessibilità operativa necessaria;

- Palermo: cantiere focalizzato su costruzioni, riparazioni e trasformazioni navali. Tale cantiere, precedentemente dotato di n. 2 bacini in muratura (da 400.000 e 19.000 tonnellate) e di n. 2 bacini galleggianti (da 52.000 e 19.000 tonnellate). Da diversi anni ormai sono utilizzabili unicamente i due bacini in muratura; tale situazione ne condiziona fortemente le potenzialità produttive alla luce anche della specificità produttiva del sito. Al riguardo era stata ipotizzata la ristrutturazione dei due bacini galleggianti da 19.000 e 52.000 tonnellate. Successivamente tale progetto è stato accantonato a favore della possibile sottoscrizione di un accordo di programma finalizzato alla realizzazione di un bacino galleggiante di maggiori dimensioni – così come ipotizzato in sede ministeriale da parte degli Enti preposti (Regione, Autorità portuale, Comune, ecc.) per consentire al cantiere di poter operare anche nel mercato offshore (piattaforme petrolifere / Oil&Gas). In merito al progetto del bacino in muratura (150.000 tonnellate) risulta necessario vengano realizzati gli interventi infrastrutturali a carico degli Enti competenti..

Fincantieri, inoltre, nella ferma volontà di perseguire ulteriori opportunità provenienti dal mercato, differenti dal core business aziendale, avendo richiesto e ottenuto le certificazioni SOA nei settori merceologici di riferimento, necessarie per la partecipazione a gare d'appalto, sta sviluppando un nuovo *business* legato alla realizzazione di opere civili, private e pubbliche, che prevedano anche la costruzione di carpenterie metalliche.. In tal senso il cantiere di Palermo costituirà il sito produttivo di riferimento.

<u>Strutture centrali e di supporto</u>

Le parti ritengono altresì necessario consolidare le azioni di efficientamento relative alle strutture centrali e di supporto adeguando il modello organizzativo all'attuale situazione aziendale, che prevede lo sviluppo di un importante carico di lavoro al fine di ottenere le necessarie performance operative, economiche e finanziarie. In tal senso si procederà a:

- Revisione dei processi di progettazione, anche attraverso investimenti in nuovi sistemi informativi (CAD/PLM);

- Completamento del rafforzamento del sistema di sviluppo e gestione dei fornitori con particolare riferimento all'indotto di ingegneria;

- Revisione e potenziamento delle missioni delle strutture Post-Vendita delle Direzioni Navi;

- Prosecuzione degli interventi per mantenere le capacità di gestione/pianificazione sia delle attività di progettazione che di produzione.

<u>Siti produttivi Estero</u>

Negli ultimi anni la Società ha avviato una serie di iniziative mirate allo sviluppo e alla ulteriore diversificazione del proprio portafoglio prodotti attraverso iniziative di crescita organica e tramite importanti acquisizioni e accordi di partnership internazionali. In tal senso l'acquisizione, per esempio, di VARD Holdings Limited, coerentemente con quanto previsto nell'ambito delle linee d'azione commerciali per quanto riguarda l'internazionalizzazione e i nuovi business, ha permesso di espandere sensibilmente la presenza del Gruppo Fincantieri a livello internazionale, nonché potrà consentire di sviluppare ulteriori sinergie all'interno del Gruppo, a supporto dei siti italiani, al fine di ridurre il sovraccarico produttivo che potrebbe generarsi in relazione ai nuovi carichi di lavoro acquisiti, caratterizzati dalla richiesta di navi di sempre maggiori dimensioni

Stati Uniti d'America

La Società opera negli Stati Uniti d'America attraverso la controllata Fincantieri Marine Group LLC, che si posiziona come costruttore di primo livello di unità di medie dimensioni per la Marina Militare statunitense e la Guardia costiera statunitense.

Fincantieri Marine Group LLC opera tramite tre cantieri: il cantiere di Marinette Marine Corporation, presso Marinette, Wisconsin, specializzato nella costruzione di navi militari per la Marina e la Guardia costiera statunitensi, il cantiere di Bay Shipbuilding presso Sturgeon Bay, Wisconsin, specializzato nella costruzione e riparazione di navi mercantili per il trasporto di merci e navi da supporto offshore ed il cantiere di ACE Marine LLC, presso Green Bay, Wisconsin, specializzato nella costruzione di imbarcazioni in alluminio di piccole e medie dimensioni per la Guardia costiera statunitense.

Norvegia

I cantieri navali del Gruppo situati in Norvegia sono 5 e comprendono anche centri di progettazione. Nello specifico presso i siti produttivi norvegesi, che operano in stretta sinergia con

i cantieri presenti in Romania, vengono svolte le attività di allestimento e commissioning delle commesse acquisite.

Nell'ambito del piano è previsto l'adeguamento della struttura produttiva in Europa, con la concentrazione degli stabilimenti norvegesi sui *core segments* e la focalizzazione dello stabilimento di Aukra sul settore dell'acquacoltura, sfruttando la prossimità delle strutture ai clienti finali.

Romania

I cantieri navali del Gruppo situati in Romania sono 2 e svolgono attività di produzione dello scafo nonché di preallestimento e di montaggio.

I cantieri di Tulcea e Braila in Romania, che operano in sinergia con i siti produttivi e i centri di progettazione norvegesi, sono stati acquisiti dal Gruppo Vard rispettivamente nel 2000 e nel 2003. Il Gruppo sviluppa una parte fondamentale delle attività di costruzione presso i siti rumeni e sta attualmente aumentando la capacità produttiva del cantiere di Tulcea, attraverso la messa a regime di nuovi impianti automatici di potenzialità superiore rispetto a quelli esistenti.

Vietnam

Il cantiere del Gruppo in Vietnam è strutturato per realizzare l'intera commessa in loco (costruzione, scafo, allestimento e consegna). Per quanto concerne l'attività di progettazione, invece, è presente una collaborazione con i centri di progettazione situati in Norvegia.

Tale sito produttivo, tra l'altro, garantisce il presidio delle opportunità di business che si generano nella regione. Lo stesso ha recentemente completato le attività di adeguamento del bacino galleggiante di costruzione finalizzate ad aumentare la propria capacità produttiva alla domanda per OSV di maggiori dimensioni.

Brasile

Il Gruppo attualmente opera in Brasile attraverso il cantiere di Niterói e il cantiere di Promar, di recente costituzione.

Dalla seconda metà del 2016 si prevede di razionalizzare la struttura produttiva in Brasile, attraverso il *phasing out* delle attività nello stabilimento di Niterói, dopo la consegna delle due navi in portafoglio prevista per il secondo trimestre del 2016, e la messa regime del nuovo stabilimento di Vard Promar per rafforzare la propria presenza nel paese e diventare uno dei principali player di riferimento per lo sviluppo di programmi futuri, sempreché siano soddisfatte le condizioni economiche e finanziarie.

Emirati Arabi Uniti

Il Gruppo opera negli Emirati Arabi Uniti attraverso Etihad Ship Building LLC, joint venture creata nel 2010 tra la Società, al Fattan Shipyard industry est. (proprietaria di un cantiere ad Abu Dhabi) e Melara Middle East FZCO. Etihad Ship Building LLC opera prevalentemente come prime o sub contractor nel refitting e nella manutenzione a vita intera delle unità militari che operano nella zona del Golfo arabico e del Golfo di Oman e sta aumentando la sua gamma di attività orientandosi anche verso la vendita e la produzione di diversi tipi di navi (a titolo esemplificativo, pattugliatori).

<u>Società controllate</u>

CETENA

<u>Orientamenti strategici</u>

Il CETENA, in qualità di centro di ricerca del Gruppo Fincantieri, ha il compito di individuare e perseguire opportunità di innovazione a supporto del proprio prodotto e di quello Fincantieri mantenendo un alto profilo tecnico e scientifico e presidiando la frontiera scientifica e tecnologica. In qualità di centro di servizi e di sviluppo prodotti deve valorizzare le competenze aziendali per integrarsi al meglio nel ciclo produttivo del Gruppo e presidiare il mercato esterno al fine di ampliare la propria offerta di ingegneria, di attività sperimentale e di prodotti nei confronti dei Cantieri Navali, degli Armatori e del settore marittimo.

Le linee di azione che il CETENA persegue nel ruolo di Centro di ricerca per il Gruppo Fincantieri sono:

- l'individuazione di opportunità di innovazione finalizzate al prodotto Fincantieri attraverso lo sviluppo di progetti di ricerca a guida Cetena;
- il presidio e lo sviluppo di competenze innovative per Fincantieri e il trasferimento delle conoscenze acquisite operando opportunamente sulle risorse;
- il networking con università e centri di ricerca;
- lo sviluppo di ricerca finanziata per mantenere/migliorare le competenze del Gruppo Fincantieri o investigarne/svilupparne di nuove;
- la partecipazione ai Distretti Tecnologici di interesse navale in qualità di socio o, comunque, di partner di progetti di ricerca sviluppati negli stessi.

mentre, per quanto riguarda Cetena in qualità di Centro di servizi e prodotti, le linee di azione consistono in:

- tradurre le competenze presenti in azienda in servizi/prodotti;

- presidiare il mercato di specifici servizi/prodotti;
- ampliare l'offerta di servizi/prodotti in base alle richieste del Gruppo e/o del mercato ;
- valorizzare competenze specifiche all'interno del ciclo produttivo del Gruppo per presidiarne il mercato interno e favorirne l'integrazione.

Sulla base delle competenze e conoscenze aziendali, significativamente estese nell'ambito delle discipline navali e marittime, i servizi offerti sono così raggruppati:

- attività di consulenza e ingegneria;
- gestione di progetti di ricerca;
- trasferimento di tecnologia e formazione;
- sviluppo e manutenzione software;
- misure e prove sul campo e in laboratorio.

I prodotti sviluppati sono riconducibili a due principali tipologie:

- i sistemi di monitoraggio e supporto alle decisioni;
- i sistemi di simulazione.

L'attività di consulenza ingegneristica riguarda numerosi temi: fluidodinamica, strutture e materiali avanzati, sicurezza in mare, studi portuali, comfort di bordo, ergonomia e fattori umani, combat survivability e ingegneria per l'impatto ambientale. Nei vari ambiti vengono svolte sia attività di tipo più tradizionale che studi e rilievi inerenti a temi di nicchia di recente sviluppo.

La gestione dei progetti di ricerca, di tipo sia tecnico che amministrativo, è svolta per i progetti interni e per il gruppo Fincantieri e parte dalle azioni di individuazione delle opportunità di finanziamento, dal networking e dalla individuazione delle possibili partnership dei nuovi potenziali progetti con svariati interlocutori nazionali e stranieri.

L'attività di trasferimento di tecnologia e formazione è rivolta al Gruppo e ai relativi clienti e riguarda la progettazione, il coordinamento e la gestione dei piani formativi.

L'attività di sviluppo e manutenzione software riguarda tool software a supporto della progettazione e dell'esercizio nave di utilizzo interno o delle aziende del Gruppo.

Le misure e prove sul campo/a bordo e in laboratorio sono effettuate per Fincantieri, per gli Armatori, per la Marina Militare e per l'Industria; nel seguito l'elenco sintetico dell'offerta in questo ambito: prove di velocità, potenza, manovrabilità, tenuta al mare, rugosità di carena, tiro di rimorchiatori, rumore, vibrazioni strutturali e di macchinari, illuminamento, condizionamento, gas di scarico; prove d'urto e di vibrazioni di componenti navali e di isolamento acustico di materiali

presso la Sala Prove di Riva Trigoso dotata di facilities dedicate e certificata ACCREDIA/ILAC per questo genere di rilievi.

Per quanto riguarda i prodotti, CETENA ha sviluppato sistemi di monitoraggio e supporto alle decisioni da installare a bordo con differenti finalità: ottimizzare il consumo energetico di bordo, monitorare il comportamento delle strutture durante la navigazione ai fini dell'integrità e della sicurezza della nave, misurare nel tempo i livelli di comfort e prevedere i livelli di operatività delle unità in funzione delle condizioni meteo-marine.

I sistemi di simulazione consentono di simulare le manovre (Simulatore di navigazione SAND composto da console, sistema di visione e software di simulazione), i moti nave (pacchetto SANDK), effettuare assessment energetici in fase di progetto e di refitting impiantistico di unità navali e svolgere attività di virtual prototyping (modelli NOSE, VISIR) in determinati scenari di progetto.

Investimenti

Previsione 2015: 0,63 € Mil per:

- ripristino e razionalizzazione dei locali al piano seminterrato della sede a seguito dell'alluvione dell'ottobre 2014;
- ripristino dotazione di strumenti e attrezzature per prove sperimentali andate distrutte a causa dell'alluvione dell'ottobre 2014;
- acquisizione hardware per potenziamento capacità di calcolo numerico;
- acquisizione di software di calcolo numerico per aumentare le potenzialità di analisi nell'ambito delle attività di ingegneria e di ricerca.

Previsione 2016 e 2017: 0,25 € Mil/anno per acquisizione di attrezzature per l'esecuzione di attività sperimentale nonché di hardware e software di calcolo per servizi di ingegneria e attività di ricerca.

ISOTTA FRASCHINI MOTORI

Orientamenti strategici

IFM opera in mercati ove le capacità di ingegnerizzazione del prodotto e gestione dei progetti sono elementi chiave per soddisfare i clienti esigenti in termini di customizzazione, in un contesto internazionale caratterizzato da una fortissima concorrenza.

Specificamente la Società, nell'ambito di un percorso di standardizzazione del prodotto verso la ricerca di soluzioni maggiormente competitive in termini di qualità, performance e costi, ha razionalizzato la gamma dei motori realizzati. L'introduzione del common rail sui motori 1306/1312 e 1708/1716 è stata ormai completata, il che ha consentito di assicurarsi i programmi Guardia Costiera / LCS / JHSV / FREMM, che altrimenti – per impossibilità di raggiungere il richiesto abbassamento di emissioni (Tier 2) – non sarebbe stato possibile aggiudicarsi.

IFM, poi, si sta preparando a supportare i nuovi programmi della MMI e gli sviluppi del programma LCS ed OPV della Navy Americana, adattando i propri motori alle esigenze delle normative in termini di emissioni con ulteriori investimenti.

Negli ultimi anni IFM ha sostenuto anche investimenti in termini di studi, al fine di mettere a punto il progetto del diesel generatore FREMM e raggiungere il richiesto livello di affidabilità.

Ulteriormente è stato avviato una attività di design review dei motori serie 1306 che poi sarà estesa successivamente al modello 1716 per applicazioni non marine.

Nell'ottica di aumentare la competitività dei prodotti offerti dalla Società sono in fase di avviamento gli investimenti per soddisfare i requisiti emissivi Tier 4.

Dal punto di vista commerciale la strategia di IFM si sviluppa su 3 direttrici:

- Mantenimento della nicchia di mercato dove è attualmente presente sfruttando gli investimenti fatti, nonché estensione su mercati esteri;
- Allargamento su altri segmenti di mercato anche mediante la rivisitazione del prodotto;
- Valorizzazione dell'attività di post vendita.

In riferimento a quanto sopra, in particolare, la Società punterà a rafforzare la propria presenza sui mercati nazionali ed internazionali, mantenendo altresì gli attuali clienti storici quali:

- Marina Militare Italiana, attraverso il proseguimento del programma FREMM con l'aggiudicazione della fornitura della 9^ e 10^ unità, e l'avvio del programma delle PPA;
- Marina Militare Americana, attraverso il proseguimento del programma LCS fino alla 23 con i Diesel Generatori (1708) sino ad oggi forniti e continuare con le successive unità che necessitano un incremento di potenza (1712), e la partecipazione al programma OPC.

Inoltre opererà verso l'allargamento ed il presidio di ulteriori mercati esteri quali:

- Coreano, attraverso il proseguimento della collaborazione avviata nel corso degli anni 2013/2014 con i cantieri locali. Tale iniziativa, tra l'altro, ha consentito l'acquisizione di ordini già dal 2014, con prospettive di ulteriori acquisizioni anche nei prossimi anni. In questo mercato la leva più efficace è la capacità di fornire motori intrinsecamente amagnetici per applicazioni speciali (cacciamine);
- Indiano, attraverso la leva dei motori amagnetici sfruttando gli investimenti già avviati dal governo locale per la realizzazione di cacciamine
- Iraniano, grazie alla riapertura verso l'esterno di quel mercato, facendo leva sulle relazioni ed applicazioni sviluppate nel passato

La Società con l'obiettivo di aumentare e diversificare il proprio mix produttivo è interessata all'estensione del proprio portafoglio prodotti ed all'allargamento dei segmenti di mercato presidiati. In tal senso si potrà operare – anche attraverso partnership con primario/i operatore/i del settore – per la reingegnerizzazione dei motori diesel e diesel generatori IFM nell'ottica di realizzare prodotti che soddisfino i requisiti di performance e di costo dei nuovi segmenti di mercato.

In tale ottica, - al fine di aumentare la competitività di IFM passando dal concetto di fornitore di prodotto, a fornitore di package complessi, per l'integrazione in un unico assieme di diverse funzioni, - si è avviata una collaborazioni a livello di sviluppo prodotto con la Società Fincantieri SI.

In ultimo la Società realizzerà un rafforzamento dell'attività post vendita, attraverso l'incremento dell'utilizzo di personale di officina per l'esecuzione di attività fuori sede.

Investimenti

Previsione 2016: 4,7 € Mil di cui 1,0 € Mil relativi alla prosecuzione dei programmi di ammodernamento tecnologico dell'impiantistica , 0,6 € Mil destinati all'adeguamento delle attrezzature informatiche (sap e ibm,), 3,1 € Mil per i progetti di sviluppo prodotto.

Previsione 2017: 4,2 € Mil di cui 0,7 € Mil relativi alla prosecuzione dei programmi di ammodernamento tecnologico dell'impiantistica e per adeguamenti normativi in ambito sicurezza; 0,6 € Mil destinati all'acquisto di attrezzature per la produzione e per lo sviluppo di nuove applicazioni; 0,5 € Mil destinati all'adeguamento delle attrezzature informatiche (sap e software); 2,4 € Mil per i progetti di sviluppo prodotto

ORIZZONTE SISTEMI NAVALI

Orientamenti strategici

Orizzonte Sistemi Navali rappresenta un centro di eccellenza nell'ingegneria di "Whole Warship" ovvero come integratore di sistema focalizzandosi sul programma FREMM. L'Azienda continua ad operare per la valorizzazione ed il consolidamento delle competenze chiave, nonché per l'efficientamento della propria struttura al fine di competere adeguatamente in un mercato sempre più concorrenziale e fornire un valido supporto ai propri Azionisti.

Nel contempo Orizzonte Sistemi Navali è impegnata ad incrementare il livello qualitativo dei servizi da fornire al cliente. Tale obiettivo è necessario sia nei confronti della Marina Militare Italiana nell'ambito del programma FREMM e del relativo supporto in vita (TGS), sia nei confronti delle marine estere. L'eccellenza sopra descritta deve essere garantita anche nell'ambito della fornitura di supporti specialistici nelle attività di integrazione di sistema a favore degli Azionisti.

Nel corso del 2015, in particolare, la Società ha proseguito nelle attività in corso, tra le quali il programma FREMM incluso il relativo Temporary Global Support (TGS), i programmi BDSL (nave logistica) e CDMA (unità cacciamine) per la Marina Algerina.

Gli ordini acquisiti nel 2015 si riferiscono alla 9^ e 10^ unità FREMM, mentre per il futuro, si ipotizza il completamento del Programma FREMM con le relative integrazioni che manterrà i suoi riflessi positivi – in termini di carichi di lavoro – per la Società fino al 2020 ed oltre.

Il 2015 ha visto il raggiungimento di significativi obbiettivi quali l'accettazione di Nave Carabiniere (IV unità), l'avvio delle prove in mare dell'"Alpino" (V unità), il varo della unità Rizzo (VI), nonché l'impostazione del primo blocco della VIII unità, l'avvio della costruzione della IX e X unità, l'entrata in TGS di Nave Fasan e Nave Margottini (rispettivamente II e III della serie).

Per quanto concerne il mercato internazionale oltre alle relazioni commerciali con le Forze Armate Algerine esistono iniziative commerciali volte ad entrare in nuovi mercati in alcuni Paesi del Nord Africa, del Medio Oriente. Sono altresì in fase di ulteriore avanzamento i rapporti con la Marina Militare della Romania. Tutte queste attività saranno svolte in piena collaborazione e sfruttando le più ampie sinergie con gli azionisti.

Ulteriormente l'azienda ha intrapreso iniziative di ricerca tese a promuovere il business in campi caratterizzati da forte innovazione tecnologica, tra cui vale la pena di menzionare:

- Simulazione virtuale di procedure operative: intervento finalizzato a consentire un'approfondita familiarizzazione con le operazioni di bordo da svolgere in squadra, al fine non soltanto di apprendere la successione delle operazioni necessarie, ma di interiorizzare le modalità con cui si opera congiuntamente. Questa tecnologia migliora di molto la fruibilità delle esercitazioni pratiche nell'ambiente reale e comporta meno costi, meno rischi per la sicurezza, ridotti tempi di formazione. A ciò si aggiunge un sistema obiettivo e documentato di valutazione degli operatori e la misura del loro miglioramento.
  Procedure che possono essere utilmente simulate sono sia quelle operative, quali messa a mare e recupero di un'imbarcazione, rifornimento a mare, ormeggio e disormeggio etc., sia quelle legate alla emergenza/sicurezza, quali spegnimento incendio, messa in sicurezza locali e impianti ed altri che costituiscono il programma di formazione degli equipaggi.

- Supporto decisionale al comando di un'unità navale: intervento rivolto ad integrare e presentare in modo efficace gli elementi di situazione tattica che consentono di prendere decisioni nel campo della conduzione della nave. Il sistema consente di indirizzare in tempo reale più scenari alternativi e di presentarli al fine di predire il risultato stimato.

- Sviluppo di un ambiente software a supporto della definizione nave: progetto innovativo che consente di predire il risultato delle scelte di architettura e configurazione di una unità

navale in termini di efficacia in uno scenario operativo. Con questa tecnologia è possibile stabilire come elevare le componenti chiave di una nave per ottimizzare una missione di caccia sub o di interdizione acque o di pattugliamento etc.. Questo progetto vede in prima linea la società ma anche la partecipazione di enti di ricerca e universitari di eccellenza. È in corso la pratica di brevetto per alcuni contenuti tecnici particolarmente innovativi.

A questi progetti primari si affiancano iniziative tese a favorire l'interscambio tra industria ed enti di ricerca, e dunque la partecipazione a gruppi di studio NATO e collaborazioni con l'università nei campi d'interesse aziendale. Su tutti questi progetti si vuole anche raggiungere un maggiore coordinamento con i nostri azionisti al fine di rendere tali progetti maggiormente efficaci.

Investimenti

Previsione 2016 e 2017: 0,6 € Mil per il 2016 e 0,3 € Mil per il 2017 per interventi legati principalmente all'aggiornamento/adeguamento della sicurezza delle infrastrutture, in particolare quelle informatiche; alla acquisizione di software e relative competenze nel campo del supporto TGS ed all'addestramento; all'adeguamento degli strumenti operativi per migliorare l'efficienza dell'azienda.

INVESTIMENTI

In relazione all'obiettivo centrale di ricercare ulteriori recuperi in termini di efficienza e qualità, la Società ha pianificato un importante piano di investimenti al fine di rendere i siti aziendali in grado di affrontare efficacemente l'importante carico lavorativo già acquisito e futuro, sempre nell'ottica di mantenere la propria posizione di leadership nei mercati di riferimento.

In base a quanto sopra indicato, dunque, la Società procederà con i seguenti interventi, la cui valorizzazione è indicata nello specifico allegato "Investimenti":

Corporate e Direzioni

Per la parte *IT* proseguiranno gli investimenti già avviati negli anni precedenti, in particolare per il potenziamento ed ammodernamento ai migliori standard di mercato dei sistemi informativi a supporto del business aziendale. Particolare rilevanza riveste l'importante aggiornamento tecnologico per rendere più efficienti ed efficaci i sistemi di progettazione a supporto delle diverse aree aziendali.

Nelle sedi di progettazione e direzionali proseguiranno gli interventi per l'aggiornamento delle dotazioni dei punti di lavoro e ammodernamento degli impianti.

Monfalcone

Proseguirà l'importante programma di adeguamento impiantistico e logistico al fine di permettere la costruzione di navi da crociera di rilevanti dimensioni previste dai contratti acquisiti. In particolare spiccano le nuove officine di sabbiatura e pitturazione e l'aggiornamento tecnologico delle linee automatiche di saldatura.

Marghera

Proseguirà il potenziamento delle infrastrutture del cantiere al fine di adeguarlo alla realizzazione di unità di maggiore dimensione come previsto dall'importante programma produttivo in essere.

Ancona

Gli interventi previsti riguarderanno il rinnovo di macchinari ed attrezzature di produzione ed ammodernamento di impianti e mezzi di sollevamento, al fine di migliorare anche gli standard di sicurezza del sito produttivo. Sarà altresì potenziata la logistica dello stabilimento.

Castellammare di Stabia

Gli investimenti riguarderanno il rinnovo di macchinari ed attrezzature di produzione, nonché l'ammodernamento di impianti e mezzi di sollevamento, al fine di ottenere anche ulteriori miglioramenti degli standard di sicurezza.

Palermo

Proseguiranno gli interventi di adeguamento degli impianti elettrici, il rinnovo di macchinari ed attrezzature di produzione, tra i quali spiccano gli interventi di ammodernamento del piano di scorrimento dello scalo per supportare la produzione ed il refitting della linea pannelli.

Sestri Ponente

Gli interventi previsti riguarderanno una razionalizzazione della logistica, un incremento delle aree coperte nonché il rinnovo di macchinari ed attrezzature di produzione per supportare il piano produttivo, al fine di ottenere anche ulteriori miglioramenti degli standard di sicurezza.

Muggiano

Rinnovo e potenziamento funzionale dei sistemi di sollevamento finalizzati al miglioramento della potenzialità e degli standard di sicurezza operativa. Spicca la recente entrata in esercizio del sistema di alimentazione delle navi in allestimento.

Riva Trigoso

Razionalizzazione e potenziamento logistico delle aree esterne per produzione scafo e l'ammodernamento di impianti finalizzati anche all'ulteriore miglioramento degli standard di sicurezza. Introduzione di un nuovo impianto di illuminazione a LED.

Per la parte meccanica il progressivo rinnovo del parco macchine finalizzato al miglioramento in termini di efficienza, qualità e tipologia di prodotto.

Arsenale Triestino

Realizzazione di interventi di adeguamento dei sistemi di sollevamento e dei bacini di carenaggio, nonché di ammodernamento di impianti finalizzati anche all'ulteriore miglioramento degli standard di sicurezza.

ALLEGATO: RIASSETTO RETRIBUTIVO

A. Nuova struttura retributiva

A far data dal 1 gennaio 2017 viene istituito un unico elemento retributivo aziendale, distinto per categoria e livello di inquadramento, denominato:

- Elemento Retributivo Base/accordi pregressi,

da riconoscere, oltre a quanto previsto dal CCNL, ai lavoratori in forza alla data dell'accordo e ai nuovi assunti.

Le modalità di determinazione e relative caratteristiche di detto Elemento sono specificate nel punto 1.

1 Elemento Retributivo Base/accordi pregressi

Per il personale impiegatizio e per i quadri concorrono a determinare l'importo mensile dell'elemento retributivo in oggetto le seguenti voci, al cui fianco è riportato il riferimento normativo e il relativo ambito di applicazione:

- superminimo collettivo – accordi 3.1974: tutti i siti esclusi Roma – Marghera;
- terzo elemento – accordi 3.1974 e 5.1981: tutti i siti;
- sovraminimo aziendale – accordo 11.1975, disposizione 5.2005: tutti i siti esclusi Roma – Marghera;
- accordo regione siciliana – accordo 6.1974: solo sito Palermo;
- accordo 4.1975: solo sito Marghera;
- accordo 4.1978: tutti i siti esclusi Roma – Marghera – Palermo – Direzione Navi Militari – Riva Trigoso;
- accordo 5.1981: tutti i siti esclusi Roma – Ancona – ATSM – Direzione Navi Militari – Riva Trigoso;
- elemento di produttività – accordi 10.1986 e 9.1988: tutti i siti;
- compenso di risultato – accordo 6.2004: tutti i siti;
- elemento di valorizzazione – accordo 6.2004: tutti i siti.

Per il personale operaio concorrono a determinare l'importo mensile dell'elemento retributivo in oggetto le seguenti voci, con a fianco riportato il riferimento normativo e il relativo ambito applicativo:

- terzo elemento – accordi 3.1974 e 5.1981: tutti i siti;
- accordo regione siciliana – accordo 6.1974: solo sito Palermo;
- accordo 4.1975: solo sito Muggiano;
- accordo 4.1978: tutti i siti esclusi Roma – Marghera – Palermo – Direzione Navi Militari – Riva Trigoso;
- accordo 5.1981: solo siti di Marghera – Ancona – Palermo – Muggiano;
- elemento di produttività – accordi 10.1986 e 9.1988: tutti i siti;
- compenso di risultato – accordo 6.2004: tutti i siti;
- elemento di valorizzazione – accordo 6.2004: tutti i siti.
- ex residuo utile netto – accordi 4.1978, 5.1981, 9.1988:: tutti i siti escluso Roma.

Considerati i diversi valori delle voci su indicate, l'Elemento Retributivo Base/accordi pregressi è stato determinato, individuando – distintamente per ciascuna categoria contrattuale e livello di inquadramento – un importo minimo mensile, uniforme a livello di azienda, il cui valore lordo è riportato nel prospetto 1.

L' Elemento Retributivo Base/accordi pregressi come sopra determinato è da considerare utile ai fini degli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, TFR incluso.

Il suddetto elemento non verrà assorbito in caso di incrementi provenienti da Contratti Collettivi Nazionali o Contratti aziendali di secondo livello nonché in casi di mobilità orizzontale, sia all'interno del sito che in caso di trasferimento ad altro sito.

L'Elemento Retributivo Base/accordi pregressi verrà allocato nei riquadri "elementi di retribuzione" e "importi erogati" del foglio di retribuzione.

2. <u>Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi</u>

L'importo mensile risultante dalla differenza tra quanto deriva dalla somma delle voci elencate al punto 1 e l'importo dell'Elemento Retributivo Base/accordi pregressi come sopra determinato verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, ai lavoratori in forza alla data dell'accordo, per i quali ricorre la fattispecie, a titolo di Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi.

L'importo mensile lordo è indicato, distintamente per ciascun sito, categoria contrattuale e livello di inquadramento nel prospetto 2.

Detto importo deve intendersi utile ai fini degli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, TFR incluso.

Il suddetto elemento non verrà assorbito in caso di incrementi provenienti da Contratti Collettivi Nazionali o Contratti aziendali di secondo livello nonché in casi di mobilità orizzontale o verticale, sia all'interno del sito che in caso di trasferimento ad altro sito.

Il Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi verrà allocato nei riquadri "elementi di retribuzione" e "importi erogati" del foglio di retribuzione.

<u>Nota a verbale</u>

Ai lavoratori assunti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, non destinatari delle previsioni di cui al punto 2) sopra indicato, verrà riconosciuto – nel mese successivo alla scadenza del biennio dalla data di assunzione – un importo lordo di €/mese 50 a titolo di "Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi" aggiuntivo a quanto previsto a titolo di Elemento retributivo base.

Detto importo deve intendersi utile ai fini degli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, TFR incluso.

Il suddetto elemento non verrà assorbito in caso di incrementi provenienti da Contratti Collettivi Nazionali o Contratti aziendali di secondo livello nonché in casi di mobilità orizzontale o verticale, sia all'interno del sito che in caso di trasferimento ad altro sito.

Il Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi verrà allocato nei riquadri "elementi di retribuzione" e "importi erogati" del foglio di retribuzione.

B. Trattamenti economici correlati a specifiche posizioni/attività lavorative, provenienti da accordi integrativi aziendali.

Gli elementi da considerare ed i lavoratori destinatari, al ricorrere della fattispecie, sono quelli sotto riportati con a fianco indicati i relativi destinatari:

E.D.R. Accordo 30.9.1988	Supervisori
Indennità categoriale Accordo 28.10.2000	Impiegati 6^ categoria
Indennità Ad Personam Accordo 28.10.2000	Impiegati 6^ categoria
Indennità 6^ e 7^ cat. Accordo 15.6.2004	Impiegati 6^ e 7^ categoria
Prestazioni Accordo 30.9.1988	Saldatori e lavori pesanti
Nuove tecnologie Accordo 30.9.1988	Saldatori
Nuove tecnologie Accordo 9.4.1992	Saldatori
Compenso Una Tantum Accordo 28.10.2000	Saldocarpentieri spazi ristretti

A far data dal 1° gennaio 2017 per i suddetti elementi continueranno a trovare applicazione gli importi e le modalità operative in essere.

Con la stessa decorrenza per ciascuno dei suddetti elementi verrà utilizzata sul foglio di retribuzione la nuova denominazione sotto indicata:

E.D.R./accordi pregressi
Indennità categoriale/accordi pregressi
Indennità categoriale Ad Personam/accordi pregressi
Indennità 6^ e 7^ cat./accordi pregressi

Prestazioni/accordi pregressi
Nuove tecnologie/accordi pregressi
Compenso Una Tantum/accordi pregressi

Gli importi erogati ai titoli di cui sopra tengono conto di ogni incidenza e sono pertanto da intendersi comprensivi dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, incluso il TFR.

I destinatari dei suddetti trattamenti sono i lavoratori in forza alla data dell'accordo, nonché i lavoratori assunti successivamente.

Le voci di cui sopra, avendo natura indennitaria, troveranno collocazione nel riquadro "Descrizione" del foglio di retribuzione (corpo del cedolino).

C. Trattamenti economici correlati a modalità di effettuazione della prestazione in termini di orario o presenza provenienti da accordi integrativi.

Gli elementi da considerare sono quelli sotto riportati:

- Indennità di turno: accordo 30.9.1988
- Aggiunta turno notturno: accordi 4.4.1996 e 28.10.2000
- Indennità di Navigazione: accordi 30.9.1988 e 28.10.2000
- Presenza - accordo 30.9.1988

A far data dal 1° gennaio 2017 per i suddetti elementi continueranno a trovare applicazione gli importi e le modalità operative in essere.

Sul foglio di retribuzione detti elementi, a fare data dal 1° gennaio 2017, risulteranno evidenziati con la denominazione sotto riportata:

- Indennità di turno/accordi pregressi
- Aggiunta turno notturno/accordi pregressi
- Indennità di Navigazione/accordi pregressi
- Presenza/accordi pregressi

I trattamenti di cui sopra tengono conto di ogni incidenza e sono pertanto da intendersi comprensivi dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, incluso il TFR.

I destinatari dei suddetti trattamenti sono i lavoratori in forza alla data dell'accordo, nonché i lavoratori assunti successivamente.

Le voci di cui sopra, avendo natura indennitaria, troveranno collocazione nel riquadro "Descrizione" del foglio di retribuzione (corpo del cedolino).

D. Trattamenti correlati a specificità locali relativi ad accordi di sito.

I trattamenti in forma di indennità correlati a specificità di sito sono quelli sotto indicati con a fianco riportati il riferimento normativo, le specifiche categorie di lavoratori destinatari ed i siti interessati:

1. assegno personale 7.71: impiegati C.E.D. aventi titolo di Monfalcone, Castellammare di Stabia, Direzione Navi Mercantili;
2. indennità capi squadra 11.78: impiegati capi squadra aventi titolo di Monfalcone, Sestri, Castellammare di Stabia;
3. EDR accordo 7.93: operai, impiegati, ex OARN trasferiti a Sestri;
4. EDR accordo 11.94 e 7.96: operai, impiegati di ATSM trasferiti a Monfalcone;
5. indennità lavoro al sabato – accordo 7.76: impiegati e operai delle Riparazioni Navali di Palermo;
6. indennità caropane - accordo interconfederale 6.54: operai di Marghera;
7. indennità latte – accordo 1.09: operai aventi titolo di Palermo;
8. indennità distribuzione mercedi - regolamento CRDA 60: impiegati ufficio Amministrazione del Personale di Monfalcone;
9. indennità donazione sangue – accordo 6.56: impiegati, operai di Monfalcone, Sestri, Castellammare di Stabia, Direzione Navi Mercantili;
10. indennità compensi vari – disposizione aziendale anni 50: impiegati Marghera.

UA FAP

Per ognuno dei suddetti trattamenti si è convenuto di procedere nei modi e termini sotto riportati:

- ai lavoratori in forza alla data del presente accordo, nei cui confronti operano i trattamenti relativi agli istituti su indicati, i predetti trattamenti cessano di trovare applicazione ed in loro sostituzione verrà attribuito a ciascun avente titolo, con decorrenza 1 gennaio 2017, un importo lordo derivante dalla media di quanto effettivamente percepito da ciascun lavoratore avente titolo nei 12 mesi precedenti, individuati a ritroso con decorrenza dal mese precedente alla data di sottoscrizione dell'accordo;

- l'importo come sopra determinato verrà attribuito a ciascun lavoratore interessato con la voce "indennità ad personam/accordi pregressi".

L'importo cosi definito tiene conto di ogni incidenza ed è pertanto da intendersi comprensivo dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita, TFR incluso.

Il suddetto elemento non verrà assorbito in caso di incrementi provenienti da Contratti Collettivi Nazionali o Contratti aziendali di secondo livello nonché in casi di mobilità orizzontale o verticale, sia all'interno del sito che in caso di trasferimento ad altro sito.

Le voci di cui sopra, avendo natura indennitaria, troveranno collocazione nel riquadro "Descrizione" del foglio di retribuzione (corpo del cedolino).

E. Trattamenti a cadenza di corresponsione diversa da quella mensile, provenienti da accordi integrativi.

I trattamenti in oggetto sono quelli sotto riportati:

- Premio di Produzione – accordi 1981-1988: tutti i siti escluso Marghera;
- Premio di Produzione – accordo ante 1981 e accordo 1988: sito di Marghera.

Sul foglio di retribuzione detto elemento, dalla data suindicata, risulterà evidenziato con la denominazione sotto riportata:

- Premio di Produzione Ante 93/accordi pregressi.

La corresponsione avverrà, a partire dal 2017, in unica soluzione a cadenza annuale e l'importo, comprensivo anche dell'incidenza sul TFR, assumerà in tutti i siti il valore indicato nel prospetto 3. A seguito di quanto precede, la differenza in essere fra l'importo del premio di produzione presente a Marghera e quello degli altri siti aziendali verrà regolata con la stessa decorrenza,

rideterminando a tal fine il Sovraminimo individuale non assorbibile/accordi pregressi come da prospetto 3.

L'erogazione del Premio di Produzione/accordi pregressi verrà effettuata con le competenze del mese di luglio e con riferimento, quanto alla maturazione, al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre.

I destinatari dei suddetti trattamenti sono i lavoratori in forza alla data dell'accordo, nonché i lavoratori assunti successivamente.

Le voci di cui sopra, avendo natura indennitaria, troveranno collocazione nel riquadro "Descrizione" del foglio di retribuzione (corpo del cedolino).

Nota a verbale

Per quanto riguarda l'anno 2016, attese le erogazioni del premio di produzione già avvenute nel corso dell'anno, le regolazioni occorrenti - relative al periodo gennaio/dicembre 2016 - avverranno in un'unica soluzione con il mese di luglio.

DECADENZA ACCORDI PREGRESSI

Con la data del presente accordo sono da considerare decadute tutte le norme provenienti da accordi aziendali e/o disposizioni/regolamenti, così come citate – salvo errori ed omissioni – nei punti A., B., C., D., ed E. di cui sopra, disciplinanti l'erogazione ed il calcolo delle voci e dei trattamenti predetti, che pertanto cessano di avere efficacia dalle date indicate nell'allegato e nei relativi prospetti.

PROSPETTO 1

FINCANTIERI
IMPIEGATI/QUADRI

CAT.	ELEMENTO RETRIBUTIVO BASE/ ACCORDI PREGRESSI		
		VALORE MENSILE	
	Parametro		
2	100,00	40,73	
3	108,05	44,01	
4	113,35	46,16	
5	122,77	50,00	
5aS	130,87	53,30	
6	141,79	57,75	
7	154,92	63,10	
8Q	154,92	63,10	

FINCANTIERI
OPERAI

CAT.	ELEMENTO RETRIBUTIVO BASE/ ACCORDI PREGRESSI		
		VALORE MENSILE	
	Parametro		
2	100,00	40,73	
3	108,05	44,01	
3aS	108,05	44,01	
4	113,35	46,16	
5	122,77	50,00	
5aS	130,87	53,30	

PROSPETTO 2

FINCANTIERI - IMPIEGATI/QUADRI - IN FORZA ALLA DATA DELL'ACCORDO .....

SOVRAMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE/ACCORDI PREGRESSI - al netto Elemento Retrib.Base

	RM	TS	MC	MO	MA	SE	AN	ST	PA	AT	MM	RT	MU
CAT.	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE
2	141,98	162,66	162,66	162,66	159,23	162,66	173,15	162,66	172,55	154,79	171,34	174,53	162,84
3	153,41	175,31	175,31	175,31	172,18	175,31	186,13	175,31	185,76	168,50	184,58	187,78	175,38
4	160,94	184,42	184,42	184,42	181,45	184,42	196,27	184,42	196,32	176,75	195,52	198,58	184,26
5	174,31	198,01	198,01	198,01	197,59	198,01	209,36	198,01	209,43	190,85	210,58	213,64	197,78
5aS	185,81	209,70	209,70	209,70	212,30	209,70	224,80	209,70	220,78	202,35	226,03	227,25	210,40
6	201,32	222,14	222,14	222,14	231,27	222,14	233,91	222,14	228,10	217,85	231,59	234,53	229,40
7	219,96	233,80	233,80	233,80	253,29	233,80	241,68	233,80	233,70	240,11	238,37	236,99	244,51
8Q	219,96	233,80	233,80	233,80	253,29	233,80	241,68	233,80	233,70	240,11	238,37	236,99	244,51

MARGHERA - al netto dell'allineamento dell'importo annuo del Premio di Produzione (€/mese 2,15)

FINCANTIERI - OPERAI - IN FORZA ALLA DATA DELL'ACCORDO .....

SOVRAMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE/ACCORDI PREGRESSI - al netto Elemento Retrib.Base

	RM	TS	MC	MO	MA	SE	AN	ST	PA	AT	MM	RT	MU
CAT.	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE	VALORE MENSILE
2	141,98	162,66	162,66	162,66	169,84	162,66	173,15	162,66	172,55	159,99	171,34	174,27	162,84
3	153,41	175,31	175,31	175,31	183,31	175,31	186,13	175,31	185,76	173,55	184,58	187,61	175,38
3aS	153,41	175,31	175,31	175,31	183,31	175,31	186,13	175,31	185,76	173,55	184,58	187,61	175,38
4	160,94	184,42	184,42	184,42	193,12	184,42	196,27	184,42	196,32	182,54	195,52	198,39	184,26
5	174,31	198,01	198,01	198,01	210,92	198,01	209,36	198,01	209,43	196,98	210,58	213,44	197,78
5aS				209,70	225,63	209,70	224,80	209,70	220,78	208,48		226,94	210,40

MARGHERA - al netto dell'allineamento dell'importo annuo del Premio di Produzione (€/mese 2,15)

PROSPETTO 3

ARMONIZZAZIONE VALORE PREMIO DI PRODUZIONE - MARGHERA				
DISCIPLINA EX ACCORDO 1981				
SITO MARGHERA - Valore annuo	€	392,04		
SITO MARGHERA - Riflessi su TFR	€	29,04		
		Totale	€	421,08
DIFFERENZA ANNUA RISPETTO ALTRI SITI (454,32 - 421,08)			€	33,24
PREMIO DI PRODUZIONE MARGHERA CON VALORE UNIFORME AGLI ALTRI SITI				454,32
INCREMENTO ANNUO			€	33,24
INCREMENTO MENSILE				2,77
- Incidenza su XIII Mensilità (- 1/13)			€	0,21308
- incidenza su T.F.R. (- 1/13,5)			€	0,20519
- Incidenza su altri istituti (festività non godute ecc.)			€	0,19800
DIFFERENZA MENSILE NETTA DA SOTTRARRE DA SOVRAMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE			€	2,15

PREMIO DI PRODUZIONE PER TUTTI I SITI					
VALORI TOTALI EX ACCORDI 1981 E 1988			NUOVA DISCIPLINA VALORE TOTALE EX ACCORDO		
IMPORTO	€	423,00	IMPORTO MENSILE SPETTANTE	€	35,25
			+ RIFLESSI SU T.F.R. (1/13,5)	€	2,61
RIFLESSI SU ALTRI ISTITUTI: 1/13,5 SU T.F.R.	€	31,32	IMPORTO MENSILE LORDO SPETTANTE	€	37,86
IMPORTO LORDO SPETTANTE	€	454,32	IMPORTO ANNUO LORDO SPETTANTE (€ 37,86 X 12	€	454,32

ALLEGATO: RELAZIONI INDUSTRIALI

NUOVO MODELLO PARTECIPATIVO

ORGANISMI E TEMATICHE DI COMPETENZA

1. Comitato Consultivo

Il Comitato Consultivo è l'organismo paritetico, costituito da 12 componenti, 6 rappresentanti aziendali e 6 sindacali (FIM, FIOM e UILM), oltre i Coordinatori Nazionali di FIM, FIOM e UILM. Nello specifico si riunisce annualmente per l'informazione e la consultazione fra le Parti con riguardo agli aspetti strategici sotto indicati:

- scenario di mercato e posizionamento competitivo;
- andamento economico;
- alleanze e partnership strategiche ;
- strategie commerciali;
- innovazioni tecnologiche;
- sicurezza sul lavoro;
- formazione e riqualificazione professionale, rapporti con le istituzioni scolastiche/universitarie;
- andamento occupazionale.

Il Comitato Consultivo, si riunisce altresì al ricorrere delle seguenti fattispecie:

- modifiche dell'assetto societario e proprietario;
- rilevanti modifiche organizzative;
- progetti di ristrutturazione/riorganizzazione;
- programmi di risanamento e sviluppo;
- aspetti rilevanti di politica del lavoro;

per un esame e una valutazione preliminari dei possibili riflessi sul piano occupazionale e sulle condizioni di lavoro.

2. Coordinamento sindacale nazionale

Il coordinamento sindacale nazionale è composto dai coordinatori nazionali di FIM FIOM e UILM e per ogni sito da un componente della RSU di FIM, FIOM e UILM.

Il Coordinamento sindacale è il soggetto destinatario del sistema di informazione di cui agli artt. 3 e 8, Sezione I, del CCNL Metalmeccanici.

3. Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale

Nell'ambito del Coordinamento nazionale verrà costituito un organismo esecutivo composto dai Coordinatori Nazionali di FIM/FIOM/UILM e da 12 rappresentanti delle RSU (4 FIM, 4 FIOM e 4 UILM) delle Unità sociali.

Detto organismo diventa:

- soggetto negoziale per la contrattazione nazionale di secondo livello;
- soggetto destinatario di informazioni per argomenti di natura gestionale-operativa che riguardano più siti aziendali;
- soggetto di riferimento nei processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi o altre situazioni con ricadute di carattere occupazionale.

4. Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale

Le Parti condividono l'opportunità di istituire un apposito organismo, denominato "Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale", con lo scopo di accrescere la motivazione e la partecipazione del personale, coinvolgendolo in modo attivo nei processi di innovazione con il presupposto di realizzare – in tal modo – i necessari incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Tale coinvolgimento paritetico è altresì finalizzato a favorire l'intervento diretto dei lavoratori che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

In relazione a quanto sopra in ogni unità sociale sarà costituito un Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale, che sarà composto da 6 componenti:

- 3 membri in rappresentanza dell'Azienda;
- 3 membri in rappresentanza delle RSU indicati da FIM FIOM UILM territoriali.

Al fine di approfondire al meglio le tematiche oggetto della riunione, l'incontro potrà essere allargato anche a 3 lavoratori, indicati da FIM FIOM UILM territoriali.

Riunioni mensili

L' Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale si riunirà a cadenza mensile, in ogni unità sociale, per:

- Comunicazione del programma di lavoro stabilito per il mese successivo;
- Verifica del consuntivo del programma di lavoro del mese precedente;
- Analisi di eventuali problematiche legate all'andamento tecnico, produttivo ed organizzativo delle unità sociali;
- Individuazione delle principali iniziative da sviluppare per il miglioramento competitivo dell'unità sociale e monitoraggio relativo alla loro applicazione;
- Analisi dei principali progetti di modifiche strutturali sul processo, con particolare riferimento all'innovazione tecnologica e agli investimenti;
- Monitoraggio dell'andamento degli indicatori del premio di risultato.

In particolare, riguardo all'ultimo punto, compete all'Organismo:

- seguire l'andamento degli indicatori utili ai fini del premio variabile;
- verificare gli eventuali scostamenti;
- analizzare le cause di anomalie che si dovessero registrare;
- indicare, in presenza di scostamenti/anomalie per gli obiettivi da perseguire, soluzioni correttive compatibili con i risultati attesi;
- analizzare i riflessi di eventuali fenomeni di assenza sui risultati conseguiti.

Riunione semestrale

L'Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale si riunirà, in ogni unità sociale, a cadenza semestrale per:

- verificare i risultati di efficienza raggiunti per ciascuna area dell'unità produttiva.

Riunione annuale

L'Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale si riunirà assistito da FIM FIOM UILM territoriali, in ogni unità sociale, a cadenza annuale per:

- verificare i risultati raggiunti dai singoli indicatori nei quali si articola il premio di partecipazione e le conseguenti ricadute economiche;
- un'analisi specifica dedicata agli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale. In particolare saranno oggetto dell'incontro gli aspetti sotto riportati:
  - ✓ informazioni sulle previsioni formative e sulle modalità adottate per la loro realizzazione, con riferimento alle diverse figure professionali interessate;
  - ✓ esame delle conseguenze dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi sulle professionalità;
  - ✓ esame dei programmi formativi a fronte delle trasformazioni tecnologiche ed organizzative che comportano dei cambiamenti nei contenuti delle mansione degli addetti, riqualificazioni professionali o riconversioni professionali;
  - ✓ esame dei programmi formativi relativi agli aspetti di igiene e sicurezza sul lavoro;
  - ✓ esame, a consuntivo (una volta all'anno), del numero dei dipendenti coinvolti nei corsi e delle tipologie dei medesimi;
  - ✓ verifica di eventuali necessità di adeguamento professionale che richiedano l'adozione di specifiche opportunità coerenti con gli assetti organizzativi aziendali.

I contenuti delle riunioni sopra indicate verranno riportati in appositi verbali che dovranno tenere conto anche delle diverse posizioni espresse dai partecipanti. Tali verbali verranno trasmessi ai Coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM. Le Parti si incontreranno – con cadenza semestrale – per valutare l'andamento delle attività svolte degli organismi tecnici bilaterali di sito.

SISTEMA DI INFORMATIVA ED ESAME TRA LE PARTI

Informativa a livello di azienda

Annualmente in un apposito incontro da tenersi entro il primo quadrimestre l'Azienda fornirà al Coordinamento sindacale nazionale e FIM FIOM UILM territoriali le informazioni previste dagli artt. 3 e 8, Sezione I, del CCNL Metalmeccanici, con particolare attenzione sulle scelte e le prospettive produttive, sulle modifiche tecnologiche ed organizzative, nonché sulle politiche di ricerca e sviluppo.

L'informativa comprenderà anche:

- investimenti realizzati nell'anno trascorso e previsti per l'anno in corso;
- acquisizione di nuove commesse e portafoglio ordini;
- volumi produttivi realizzati nell'anno trascorso e attesi per l'anno in corso;
- ricadute occupazionali;
- interventi di addestramento e formazione professionale realizzati nell'anno trascorso e programmati per l'anno in corso;
- informazioni sulle assenze per malattia, infortunio ed altre causali;
- interventi in materia di igiene, ambiente e sicurezza;
- i risultati raggiunti dagli indicatori del Premio di Risultato, con le conseguenti ricadute economiche per tutte le unità del Gruppo.

Informativa a livello di sito

La Direzione di sito entro il primo trimestre dell'anno fornirà alla RSU e a FIM FIOM UILM territoriali :

- la previsione dei programmi di lavoro relativi alle commesse da sviluppare nell'anno;
- eventi/appuntamenti produttivi più significativi dell'anno;
- la previsione di ricorso agli appalti e il raffronto con il ricorso nell'anno precedente;
- l'utilizzo di personale infragruppo per periodi significativi;
- l' andamento occupazionale e il turn over;
- il calendario annuo prevedendo periodi di prevedibile intensificazione delle attività, il ricorso al lavoro straordinario od ad altre misure di flessibilità o modalità orarie, periodi di eventuale calo delle attività con indicazione degli strumenti di contratto e di legge o istituti di flessibilità da utilizzare per farvi fronte.

Informazione a livello internazionale

Le Parti, in relazione al processo di internazionalizzazione dell'Azienda, nello spirito di favorire il pieno coinvolgimento dei lavoratori del Gruppo, si impegnano a costituire un apposito gruppo di lavoro per la definizione – entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo – dell'apposita procedura finalizzata alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo (CAE).

INFORMAZIONI PRICE SENSITIVE

Fincantieri S.p.A., società quotata in borsa, è soggetta a vincoli e restrizioni in relazione alla comunicazione al mercato di informazioni societarie, idonee – se rese pubbliche – ad influenzare sensibilmente la quotazione del titolo (informazioni *price sensitive*).

Al riguardo le OO.SS. si impegnano alla riservatezza e alla non diffusione sulle informazioni societarie di carattere confidenziale e come tali classificate dall'azienda ed al rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

AGIBILITA' SINDACALI

Numero RSU

Le Parti, ai sensi di quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza di data 10 gennaio 2014, convengono che il numero dei componenti la RSU per ciascuna unità sia quello indicato nella Sezione seconda, Punto 2, "Numero dei componenti" del Testo Unico di cui sopra.

Pertanto a detto numero si adegueranno, in occasione del prossimo rinnovo, le rappresentanze sindacali delle unità, presso le quali il progressivo allineamento non risulta ancora completato.

Permessi sindacali retribuiti per le RSU

Le Parti demandano alla lettera allegata.

Modalità per la fruizione dei permessi sindacali da parte delle RSU

Al fine di assicurare una puntuale gestione dei permessi sindacali, FIM, FIOM, UILM territoriali provvederanno a nominare nell'ambito delle RSU un Responsabile per ciascuna organizzazione sindacale.

Il responsabile designato da ciascuna organizzazione sindacale deve comunicare all'Ufficio del Personale in forma scritta - con un preavviso di 24 ore rispetto alla fruizione, se trattasi di permesso interno e di 48 ore rispetto alla fruizione, se trattasi di permesso esterno - il nominativo del beneficiario, il giorno e il numero di ore di permesso richiesti.

Qualora per l'espletamento del mandato sindacale sorga la necessità di assentarsi dal posto di lavoro durante l'orario, l'interessato presenterà la richiesta sull'apposito modulo aziendale direttamente al proprio superiore diretto.

Il superiore diretto rilascerà all'interessato il permesso sull'apposito modulo debitamente sottoscritto.

Al rientro al posto di lavoro, l'interessato consegnerà detto modulo al superiore diretto che vi apporrà l'ora di rientro e lo trasmetterà all'Ufficio del Personale.

I permessi di cui sopra dovranno riguardare soltanto periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati. Pertanto i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro prima dell'inizio dell'attività e successivamente utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di permesso fuori Azienda per l'intera giornata.

L'Ufficio del personale, sulla base di tutto quanto sopra fornirà a cadenza mensile al Responsabile della gestione, come sopra individuato, comunicazione circa il numero delle ore di permesso complessivamente usufruite da ciascuna RSU.

Permessi per i componenti il Coordinamento sindacale nazionale e per i componenti dell'Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale

Per il coordinamento sindacale nazionale verranno concessi permessi retribuiti – esclusi dal monte ore per l'attività sindacale – fino ad un massimo di 4 coordinamenti all'anno, ad un rappresentante della RSU per organizzazione sindacale (FIM, FIOM, UILM).

Per l'Esecutivo del coordinamento sindacale nazionale verranno concessi permessi retribuiti – esclusi dal monte ore per l'attività sindacale – fino ad un massimo di 2 esecutivi all'anno, ad un numero massimo di 4 rappresentanti per organizzazione sindacale (FIM, FIOM, UILM). Resta inteso che all'esaurimento dei permessi per l'Esecutivo sopra indicati, per gli incontri a livello nazionale – convocati dall'Azienda – verranno concessi ulteriori permessi.

Ai partecipanti di cui sopra verranno riconosciuti il rimborso delle spese di viaggio e pernottamento, dietro presentazione di regolare documentazione, nonché la diaria per la colazione e i pasti secondo la normativa aziendale.

I Coordinatori Nazionali comunicheranno alla Direzione Relazioni Industriali dell'Azienda i nominativi dei rappresentanti delle RSU che comporranno il Coordinamento sindacale nazionale e l'Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale, nonché eventuali successive modifiche/sostituzioni.

Permessi ai componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali

Le Parti, nel richiamare la dichiarazione congiunta in calce all'art. 5, Sezione II, del CCNL Metalmeccanici, convengono sulla procedura di seguito riportata:

- le OO.SS. stipulanti il presente verbale comunicheranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione i rispettivi componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali;
- il numero dei componenti, come previsto dal CCNL, terrà conto della rappresentatività di ciascun OO.SS. all'interno delle singole unità produttive e della dimensione occupazionale di ciascuna di dette unità;
- eventuali variazioni in corso d'anno, fermo restando il criterio di cui al precedente alinea, saranno comunicate dalle OO.SS. interessate, secondo quanto previsto dal CCNL, con la necessaria tempestività;

Al riguardo qualora si riscontrino nei siti sociali determinazioni non in linea con quanto sopra indicato si svolgerà un incontro di verifica con le strutture di FIM, FIOM e UILM territoriali finalizzato a ricondurre alla normalità la situazione.

Resta confermata la procedura prevista dal CCNL Metalmeccanici per la richiesta del permesso per direttivo.

PROCEDURE DI GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE OPERATIVE

Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi produttivi definiti nell'accordo è altresì necessario che le eventuali problematiche operative insorte nello svolgimento delle attività produttive vengano affrontate e risolte con tempestività secondo le modalità progressive di seguito indicate:

- all'interno dell'area in cui sono intervenute le problematiche si procederà ad un esame fra il capo officina e i lavoratori interessati per individuare ed attivare le idonee soluzioni, da esaurirsi nello stesso giorno del verificarsi dell'evento;
- all'interno dell'area in cui sono intervenute le problematiche si procederà ad un esame fra il capo centro, capo officina, lavoratori interessati e componenti della RSU per individuare ed attivare le idonee soluzioni, da esaurirsi successivamente al livello precedente ma nello stesso giorno del verificarsi dell'evento;
- a livello di direzione si procederà ad un esame che coinvolgerà la funzione del personale, capo centro, componenti della RSU e FIM FIOM UILM territoriali da esaurirsi entro il giorno successivo al verificarsi dell'evento.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO

Le Parti, ferme restando le norme previste dall'ordinamento giuridico e contrattuale (a partire dagli accordi aziendali in essere) in ordine all'esercizio dei rapporti sindacali, convengono di adottare la procedura di seguito indicata al fine di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possano insorgere a livello di unità sociale.

La procedura di raffreddamento sarà attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontro, formulata espressamente da una delle Parti, e si potrà articolare in progressione fino a due livelli successivi:

- Livello di unità sociale tra la Direzione aziendale di sito e le Rsu congiuntamente alle segreterie territoriali con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura;
- Livello Nazionale: qualora non si risolvano i motivi del conflitto al livello precedente si attiverà una ulteriore verifica a livello nazionale tra le Rsu, le Segreterie Territoriali assistite dalle Segreterie Nazionali di FIM-FIOM-UILM e Fincantieri da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente.

Per tutta la durata della procedura di raffreddamento, al fine di garantire il normale funzionamento delle attività, le parti si impegnano a non fare ricorso ad azioni unilaterali di qualsiasi natura sulle materie oggetto del confronto.

Qualora tale procedura non dovesse produrre esito positivo, le parti dovranno redigere un verbale scritto in cui si rendano esplicite le diverse posizioni espresse, che saranno rese pubbliche nei confronti dei dipendenti del sito interessati dalla controversia.

Tale procedura attiene esclusivamente a conflitti collettivi insorti per tematiche aziendali.

~~Quanto sopra al solo fine di evitare che i conflitti di lavoro, sorti a livello di sito e non riguardanti tematiche relative al rinnovo del CCNL o iniziative a carattere nazionale, possano costituire motivo di slittamento o impedimento di programmi aziendali aventi ad oggetto obiettivi produttivi/negoziali a forte impatto di immagine ed economico, quali varo, prove a mare e consegna.~~

Le Parti considerano altresì decadute le disposizioni di cui all'Accordo 28 ottobre 2000, con specifico riferimento a "Osservatorio paritetico di Azienda sui sistemi industriali del comparto navalmeccanico internazionali", "Comitato Consultivo di Azienda", "Informazione annuale generale", "Commissione per gli aspetti produttivi e la produttività", "Commissione per la formazione professionale", "Commissione per i servizi aziendali".

ALLEGATO: SICUREZZA ED AMBIENTE

REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO - EX ART. 49 – D.LGS. 81/08

1. PREMESSA

La regolamentazione contenuta nel presente documento è stata adottata con l'obiettivo di dare sollecita applicazione all'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 riguardante gli RLSS, in considerazione dell'articolazione e complessità delle attività presenti nei contesti produttivi dell'Azienda.

La regolamentazione verrà comunque sottoposta a verifica non appena su tale materia saranno intervenuti gli accordi a livello di contrattazione collettiva nazionale, alla quale rinvia il comma 3 del citato art. 49, nel presupposto di adottare gli eventuali adeguamenti necessari.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La regolamentazione si applica all'interno delle unità produttive Fincantieri con riferimento sia alle attività aziendali che a quelle svolte dalle ditte ivi operanti.

3. INDIVIDUAZIONE DEGLI RLSS

Entro un mese dalla stipula del suddetto Accordo, nell'ambito di una riunione convocata da FIM, FIOM e UILM territoriali, a cui prendono parte tutti gli R.L.S. delle aziende che operano all'interno dell'unità produttiva, viene formalizzata la nomina degli R.L.S.S. i cui nominativi, in numero di tre per unità produttiva, verranno individuati nell'ambito degli RLS della Fincantieri.

Le OO.SS. provvederanno a comunicare alla Direzione l'esito della riunione, indicando il nominativo degli R.L.S.S. individuati.

La Direzione dell'unità produttiva, a sua volta, provvederà a pubblicare agli albi aziendali i nominativi dei predetti R.L.S.S.

Il mandato degli R.L.S.S. ha durata triennale ed è rinnovabile.

La procedura di cui sopra dovrà essere espletata anche in occasione dei rinnovi delle R.S.U. di Fincantieri, in modo da procedere ad eventuale nuova nomina degli R.L.S.S. nell'unità produttiva.

4. COMPITI DEGLI R.L.S.S.

Gli R.L.S.S. individuati sono tenuti ai compiti sotto riportati:

- esercitare una azione di monitoraggio sull'intero ciclo produttivo;
- attraverso il Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione di Fincantieri, promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione mirate alla eliminazione dei rischi interferenziali;
- richiedere l'intervento del responsabile di cui sopra nei confronti delle imprese appaltatrici che operano all'interno dello stabilimento, con riferimento all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate in relazione alla presenza dei rischi interferenziali;
- convocare riunioni periodiche di coordinamento tra tutti gli RLS. Aziendali del sito produttivo con cadenza trimestrale;
- segnalare situazioni di pericolo grave ed immediato nei modi e termini di cui al punto 4) dell'Accordo.

Nell'ambito delle attribuzioni di cui sopra, gli R.L.S.S.:

- ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e controllo degli enti competenti, qualora esse siano relative ai rischi derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;
- partecipano alle visite effettuate dalle autorità competenti, se queste hanno per oggetto elementi di rischio derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;
- possono consultare, facendone richiesta, la documentazione delle imprese che operano all'interno degli Stabilimenti Fincantieri, inerente la valutazione di rischi interferenziali.

5. FORMAZIONE

Per l'attività di formazione necessaria allo svolgimento dei compiti di cui sopra, si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale 22.6.1995.

ALLEGATO: INVESTIMENTI

Di seguito l'indicazione degli investimenti relativi all'anno 2015 e il prospetto degli investimenti per il 2016.

	2015		2016	
€/milioni	Totale Investimenti	di cui Sic. & Amb.	Totale Investimenti	di cui Sic. & Amb.
Fincantieri S.p.A.	**89,1**	**42,8**	**118,8**	**63,0**
di cui stab. Marghera	8,6	4,4	11,0	7,7
di cui stab. Monfalcone	31,5	22,7	46,5	36,4
di cui stab. Sestri Ponente	7,7	3,6	8,8	5,6
di cui stab. Ancona	8,8	4,5	6,9	2,0
di cui stab. Castellammare di Stabia	2,8	2,0	4,4	1,7
di cui stab. Palermo	2,3	1,7	5,4	3,4
di cui stab. Arsenale Triestino	1,2	0,8	1,9	0,2
di cui stab. Riva Trigoso (navale)	3,1	1,1	4,1	3,0
di cui stab. Riva Trigoso (meccanica)	3	0,8	3,8	0,9
di cui stab. Muggiano	4,6	0,7	3,8	1,4
di cui Information Technology e sedi	15,5	0,3	22,2	0,7

INFORTUNI NEGLI STABILIMENTI FINCANTIERI

	2010	2015	Delta %
INFORTUNI FRANCHIGIA	[redacted]	62	-73%
INFORTUNI INDENNIZZATI	[redacted]	216	-59,3%
INFORTUNI TOTALI	[redacted]	278	-63,5%
ORE DI ASSENZA DOVUTE A INFORTUNIO	[redacted]	46.368	-56,3%
INDICE DI FREQUENZA INDENNIZZATI	[redacted]	22,03	-56%
INDICE DI FREQUENZA TOTALE	[redacted]	28,35	-60,5%
INDICE DI GRAVITA'	[redacted]	0,79	-52,6%

ALLEGATO: APPALTI

Le Parti opereranno verso il rafforzamento – presso il sito produttivo di Monfalcone – del progetto sperimentale finalizzato alla realizzazione di uno sportello per i lavoratori dell'indotto per il supporto e l'orientamento verso i servizi del territorio, favorendo l'integrazione nel tessuto cittadino dei lavoratori e delle loro famiglie. Lo sportello, realizzato in collaborazione con il Comune di Monfalcone, offre servizi di orientamento sociale relativamente a politiche scolastiche, sanitarie, abitative.

Specificamente la funzione dello Sportello è quella di garantire e tutelare il rispetto del diritto di cittadinanza, aiutare il lavoratore nella conoscenza e nel funzionamento delle istituzioni e delle normative.

Esso inoltre, funge da acceleratore nel processo di integrazione dei lavoratori stranieri, operanti presso il sito produttivo di Monfalcone, agevolando la comprensione delle leggi italiane e del contesto culturale italiano, nonché consolidando e rafforzando un'attività di rete sempre più ampia e diversificata con gli enti pubblici locali favorendo l'inserimento della persona nel contesto locale.

Al termine del periodo di sperimentazione le Parti valuteranno se estendere il progetto anche agli altri siti sociali.

OBIETTIVI SPECIFICI

- Accrescere fra gli stranieri la conoscenza dei servizi presenti sul territorio;
- Agevolare la relazione con gli uffici pubblici e i relativi servizi;
- Fornire sostegno e indicazioni legate al mondo della scuola e della formazione professionale;
- Monitorare il territorio, come osservatorio locale del fenomeno dell'immigrazione, favorendo una condivisione dei dati, delle statistiche e delle analisi valutative prodotte dallo sportello;
- Favorire la diffusione di attività socio-culturali e di aggregazione presenti sul territorio, promuovendo una collaborazione diretta con le biblioteche del territorio;
- Fornire sostegno alle famiglie ricongiunte per promuoverne l'autonomia e l'integrazione nel tessuto sociale del territorio;
- Fornire sostegno ai richiedenti ricongiungimento familiare nella relazione con le istituzioni pubbliche nazionali e internazionali coinvolte nel percorso di ricongiungimento familiare;
- Fornire un sostegno per le pratiche di rimpatrio assistito, in collaborazione con le ambasciate e i consolati;
- Sensibilizzare verso i diritti di cittadinanza.

LETTERE

Spett.li

FIM – FIOM – UILM Nazionali

OGGETTO: Personale con qualifica di quadro – sistema incentivante.

L'Azienda, in relazione all'accordo di data odierna, precisa che per il personale con la qualifica di quadro lo specifico sistema premiante "MBO" si intende sostitutivo degli importi previsti a titolo di "premio di risultato" e di "piano obiettivi gestionali".

Si precisa che, comunque, nell'ambito dell'MBO è ricompreso a titolo aggiuntivo un importo equivalente al "premio di partecipazione".

Fincantieri S.p.A.

Roma, 24 giugno 2016

Spett.li

FIM – FIOM – UILM Nazionali

OGGETTO: Personale impiegatizio non legato al ciclo produttivo – flessibilità in entrata/uscita.

In relazione alla flessibilità in entrata ed in uscita già in atto nei siti produttivi per le figure impiegatizie non legate al ciclo produttivo, l'Azienda si rende disponibile ed estendere l'attuale flessibilità di ulteriori 15 minuti, fermo restando il limite massimo di 1 ora/giorno.

Le modalità attuative saranno oggetto di definizione tra le Parti, in sede locale, entro la data del 30 settembre 2016.

Fincantieri S.p.A.

Roma, 24 giugno 2016

Spett.li

FIM – FIOM – UILM Nazionali

OGGETTO: Attività lavorativa di saldocarpenteria in spazi ristretti.

L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare, per il sito di Riva Trigoso, le applicazioni in atto dell'istituto in oggetto al fine di valutare eventuali situazioni difformi rispetto ai criteri previsti dall'Accordo 28.10.2000.

Fincantieri S.p.A.

Roma, 24 giugno 2016

Spett.li

FIM – FIOM – UILM Nazionali

OGGETTO: Orario plurisettimanale.

In relazione alla richiesta formulata dalle OO.SS. in indirizzo l'Azienda conferma che, in caso di ricorso all'orario plurisettimanale, per i lavoratori inquadrati in 6^ e 7^ categoria, cui non sono applicabili le limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, 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 verrà riconosciuto il pagamento delle ore non recuperate nonché la relativa maggiorazione conguagliata alla percentuale del 35% oppure le ore non recuperate potranno essere destinate ad una specifica banca ore.

Reste inteso che i trattamenti economici di cui al presente accordo sono stati determinati in modo da ricomprendervi le incidenze sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, legali e/o contrattuali, ivi compreso il T.F.R..

Fincantieri S.p.A.

Roma, 24 giugno 2016

FINCANTIERI

TRIESTE, 13 luglio 2016

Spett.li

FIM CISL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

FIOM CGIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

UILM UIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

OGGETTO: Welfare.

In riferimento all'Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 24 giugno 2016 la Società conferma la disponibilità a valutare l'opportunità – solo per specifici casi e ferma restando la volontà di applicare le previsioni indicate nell'accordo sopra indicato – di rendere disponibili gli importi riconosciuti in servizi welfare (Premio sociale, Una tantum, conversione PDR/POG in welfare) e non utilizzati entro l'anno di competenza anche per i primi mesi dell'anno successivo.

Resta inteso che i possibili interventi sopra indicati dovranno risultare conformi con le disposizioni normative in materia.

Distinti saluti.

FINCANTIERI S.p.A.
SEDE LEGALE
Via Genova, 1 - 34121 Trieste - Italia
Tel. +39 040 3193111 - Fax +39 040 3192305
Cap. Soc. i.v. € 862.980.725,70 - Uff. Reg. Imp. TS - C.F. 00397130584 P. IVA 00629440322

FINCANTIERI

TRIESTE, 13 luglio 2016

Spett.li

FIM CISL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

FIOM CGIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

UILM UIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

OGGETTO: Trattamento di trasferta.

In riferimento all'Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 24 giugno 2016, con particolare riferimento all'intervento sul "Trattamento di trasferta", la Società chiarisce che nei casi in cui il lavoratore comandato in trasferta non possa accedere, per incompatibilità del turno lavorativo (es. orario 6x6, pausa a fine turno, lavoro notturno, lavoro al sabato/domenica e festivi, ecc.), al servizio mensa o a servizi di ristorazione convenzionati (sede DMM Genova) previsti dall'unità sociale ospitante, allo stesso verrà riconosciuta la relativa diaria per il pasto.

Distinti saluti.

FINCANTIERI S.p.A.
SEDE LEGALE
Via Genova, 1 - 34121 Trieste - Italia
Tel. +39 040 3193111 - Fax +39 040 3192305
Cap. Soc. i.v. € 862.980.725,70 - Uff. Reg. Imp. TS - C.F. 00397130584 P. IVA 00629140322

FINCANTIERI

TRIESTE, 13 luglio 2016

Spett.li

FIM CISL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

FIOM CGIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

UILM UIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

OGGETTO: Elementi retributivi – "EDR Accordo 30.9.1988" e "Nuove Tecnologie"

In riferimento all'Ipotesi di Accordo sottoscritto in data 24 giugno 2016 la Società conferma che il trattamento "EDR Accordo 30.9.1988" previsto per il personale di supervisione viene incrementato – a far data dal 1.7.2016 – degli importi mensili sotto riportati:

4^ cat.	35,39 €
5^ cat.	38,79 €
5^S cat.	42,91 €
6^ cat.	46,07 €
7^ cat.	50,91 €
Quadri	50,91 €

FINCANTIERI S.p.A.
SEDE LEGALE
Via Genova, 1 - 34121 Trieste - Italia
Tel. +39 040 3193111 - Fax +39 040 3192305
Cap. Soc. i.v. € 862.980.725,70 - Uff. Reg. Imp. TS - C.F. 00397130584 P. IVA 00629440322

FINCANTIERI

Ulteriormente l'Azienda conferma altresì che – a far data dal 1.7.2016 – l'importo relativo alle cd. "Nuove Tecnologie" previsto - per il personale operaio - dall'Accordo 9.4.1992, per le ore di saldatura semiautomatica CO2, viene incrementato degli importi orari sotto riportati:

1^ cat.	0,07809 €
2^ cat.	0,09133 €
3^ cat.	0,10775 €
4^ cat.	0,11399 €
5^ cat.	0,12491 €
5^S cat.	0,12491 €

In riferimento a quanto sopra resta inteso che gli importi riportati sono stati definiti in senso omnicomprensivo in quanto, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto detti importi sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, PAR, tredicesima/gratifica natalizia, premio di produzione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo notturno con o senza riposo compensativo, ecc. Detti importi sono altresì esclusi dal computo utile al calcolo del TFR, così come previsto dall'art. 2120 del C.C..

Infine, nell'ambito del riassetto retributivo nei termini indicati nell'accordo di data 24.6.2016,le voci relative a "EDR Accordo 30.9.1988" e "Nuove tecnologie Accordo 9.4.1992" rientreranno negli elementi retributivi previsti al punto B ("Trattamenti economici correlati a specifiche posizioni/attività lavorative, provenienti da accordi integrativi aziendali") dell'"Allegato: Riassetto retributivo"

Distinti saluti.

FINCANTIERI

TRIESTE, 13 luglio 2016

Spett.li

FIM CISL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

FIOM CGIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

UILM UIL
Corso Trieste, 36
00100 ROMA RM

OGGETTO: Siti Palermo e Castellammare di Stabia.

L'Azienda, nonostante la mancata attuazione da parte degli Enti competenti dei necessari interventi strutturali finalizzati a rendere maggiormente efficienti e competitivi i siti produttivi di Castellammare di Stabia e Palermo, ne conferma le relative mission produttive.

In particolare:

- per il cantiere di Castellammare di Stabia si conferma la mission di sito polifunzionale indirizzato verso la costruzione di prodotti fortemente innovativi, con particolare riferimento ai traghetti nonché al supporto nella costruzione di unità navali militari;
- per il cantiere di Palermo si conferma la mission di stabilimento focalizzato su costruzioni, riparazioni e trasformazioni navali nonché nel comparto dell'Offshore.

In relazione a quanto sopra la Società precisa che l'impegno aziendale verso il rafforzamento delle specifiche mission produttive garantisce, in relazione ai carichi produttivi acquisiti a livello di gruppo, una distribuzione in grado di consentire, come già comunicato, la piena ripresa delle attività lavorative presso i siti di Palermo e Castellammare di Stabia – attualmente interessati dalla cassa integrazione – nei termini sopra indicati:

- Castellammare di Stabia: Gennaio 2017;
- Palermo: Settembre 2016.

FINCANTIERI S.p.A.
SEDE LEGALE
Via Genova, 1 - 34121 Trieste - Italia
Tel. +39 040 3193111 - Fax +39 040 3192305
Cap. Soc. i.v. € 862.980.725,70 - Uff. Reg. Imp. TS - C.F. 00397130584 P. IVA 00629440322

FINCANTIERI

Ulteriormente, per quanto riguarda il cantiere di Palermo, l'Azienda specifica che le attività relative alla costruzione di carpenterie metalliche, legate al nuovo business per la realizzazione di nuove opere civili-private-pubbliche, costituiranno delle attività aggiuntive rispetto all'attuale mission produttiva del cantiere sopra indicata.

La presente comunicazione sostituisce ad ogni effetto la lettera, di data 24 giugno 2016, avente ad oggetto "Carichi produttivi Palermo e Castellammare di Stabia".

Distinti saluti.