

IPOTESI DI ACCORDO

In data 27/10/2022 si sono incontrati presso Unindustria in Roma:

- Fincantieri S.p.A., anche in nome e per conto delle altre società a cui si applica l'integrativo (Cetena S.p.A., Isotta Fraschini Motori S.p.A. e Orizzonte Sistemi Navali S.p.A.), rappresentata da Luciano Sale, Carlo Giordani, Luca Fabbri e Umberto Mazzoleni unitamente ai Responsabili HR di Divisione e di Sito, assistita da Unindustria rappresentata da Dario Città

- FIM FIOM UILM Nazionali rappresentate da Mauro Masci, Samuele Lodi, Michele Paliani e Guglielmo Gambardella unitamente all'Esecutivo del Coordinamento Sindacale Nazionale, al Coordinamento Sindacale e alle strutture territoriali

A conclusione della trattativa tra le Parti per la definizione del Contratto Integrativo, è stato convenuto il presente verbale di accordo contenente le tematiche di seguito indicate:

- ☐ Mercato
- ☐ Premio di Risultato e Piano Obiettivi Gestionali
- ☐ Regime contributivo fiscale/omnicomprensività
- ☐ Trattamenti economici e normativi – Inquadramento
- ☐ Welfare
- ☐ Relazioni Industriali
- ☐ Salute sicurezza ed ambiente
- ☐ Formazione e Fondo Nuove Competenze
- ☐ Diversità & Inclusione
- ☐ Applicazione società controllate
- ☐ Contribuzione Una Tantum
- ☐ Decorrenza e durata
- ☐ Allegati

o Relazioni industriali

o Lettere

- Smart Working
- Quadri
- Bacheche elettroniche e piattaforma informatica
- Società controllate
- Occupazione

o Valori economici

o Accordi sindacali

- Accordo del 27 marzo 2017 sui permessi sindacali
- Accordo del 17 luglio 2020 sullo smart working
- Accordo del 26 marzo 2021 sulle ferie solidali
- Accordo del 26 maggio 2021 sugli appalti
- Accordo del 17 gennaio 2022 sugli asili nido

FIM, FIOM e UILM Nazionali, a valle delle assemblee dei lavoratori, si impegnano a comunicare l'esito a Fincantieri S.p.A. entro 31 dicembre 2022, unitamente alla documentazione attestante l'approvazione dei lavoratori nei Siti del Gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. FINCANTIERI S.p.A.

p. FIM CISL

p. FIOM CGIL

p. UILM UIL

p. Esecutivo del Coordinamento Sindacale Nazionale

P. UNINDUSTRIA

Premesso che:

- con la data del 31 dicembre 2019 si è concluso il periodo di vigenza dell'accordo integrativo 24 giugno 2016;
- con l'accordo di data 5 dicembre 2019 le Parti hanno concordato di prorogare al 31 dicembre 2020 la vigenza dell'accordo 24 giugno 2016;
- con l'accordo di data 10 dicembre 2020 le Parti hanno concordato di prorogare al 31 dicembre 2021 la vigenza dell'accordo 24 giugno 2016;
- con l'accordo di data 7 dicembre 2021 le Parti hanno concordato di prorogare al 30 giugno 2022 la vigenza dell'accordo 24 giugno 2016;
- con l'accordo di data 23 giugno 2022 le Parti hanno concordato di prorogare al 31 dicembre 2022 la vigenza dell'accordo 24 giugno 2016;
- l'Azienda opera attualmente in un contesto economico generale pesantemente penalizzato dalle difficoltà di approvvigionamento e dal rincaro vertiginoso dei prezzi di energia elettrica, gas naturale e materie prime;
- lo scenario macro-economico è reso ancora più instabile dal perdurare degli impatti del drammatico conflitto ucraino-russo nonché dalle incertezze sulla diffusione delle varianti Covid-19;
- è in corso allo stesso tempo una rapida trasformazione tecnologica che coinvolge i prodotti e i processi aziendali, con particolare riferimento all'innovazione, alla digitalizzazione e alla transizione ecologica;
- il mercato è connotato da una forte complessità e da condizioni competitive molto spinte, in relazione anche alla maggior concorrenzialità dei più forti competitor, che hanno effettuato profonde ristrutturazioni e riduzioni di personale per poter essere più aggressivi nell'azione commerciale;
- le Organizzazioni Sindacali hanno presentato, attraverso la loro piattaforma, un'articolata proposta per promuovere un negoziato ad ampio raggio su contenuti con particolare riguardo alle componenti retributive, ai diritti dei lavoratori, alla formazione, alla sicurezza e alla sempre più diffusa partecipazione nelle relazioni industriali.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato di:

- definire, nell'ambito di un quadro economico internazionale complesso, un accordo con l'obiettivo di rafforzare le condizioni aziendali per mantenere la leadership mondiale ponendo nel contempo le basi per proseguire nel positivo trend occupazionale;
- incrementare il livello di coinvolgimento delle persone e sviluppare ulteriormente il modello partecipativo delle Relazioni Industriali;
- perseguire miglioramenti sul tema della sostenibilità e della gestione del business nel lungo periodo attraverso una strategia in grado di coniugare crescita, solidità finanziaria, sostenibilità sociale e ambientale, introducendo nell'ambito del Premio di Risultato appositi parametri di sostenibilità;
- aumentare il benessere delle persone perseguendo significativi interventi in tema di welfare, strumenti di conciliazione vita lavoro, formazione e sviluppo nuove competenze con particolare riferimento alla digitalizzazione e alla transizione ecologica, ambiente e sicurezza sul lavoro e diversità e inclusione.

MERCATO

SITUAZIONE DI MERCATO

Navi da crociera

Il comparto cruise, dopo l'uscita dal periodo di stallo legato alla pandemia Covid-19, sta attraversando una fase di progressiva ripresa, condizionato tuttavia da alcuni fattori di segno contrastante.

Da una parte, infatti si rilevano i seguenti fattori positivi:

- Prospettive a medio-lungo termine

Sono confermate le aspettative di crescita a medio – lungo termine legate alla ripresa generale del turismo, all'eccellente rapporto qualità-prezzo delle crociere nonché alla diversificazione dell'offerta in grado ormai di soddisfare le diverse aspettative dei vari segmenti di potenziale domanda;

- Ringiovanimento della flotta

Tra gennaio 2020 e settembre 2022 sono state avviate alla demolizione 49 navi e altrettante entrate in esercizio riferite a ordini precedenti alla pandemia. Il conseguente ringiovanimento della flotta ha incrementato l'attrattiva del prodotto e l'efficienza operativa ed economica;

- Trend favorevole di ripresa nel breve termine

Quasi tutta la flotta cruise (circa 93%) è ora di nuovo operativa con un crescente numero di passeggeri a bordo. Le prenotazioni per il 2023 sono pari o superiori, in numero ed in valore, ai livelli di fine 2019. In assenza di ulteriori turbolenze (es. nuove varianti Covid-19 o l'aggravarsi dell'attuale situazione geopolitica) la stagione turistica 2023 dovrebbe vedere la piena ripresa del settore ed il ritorno alla redditività operativa dei principali brand crocieristici.

A tratto negativo, nel breve-medio termine, vanno tuttavia sottolineati alcuni rilevanti fattori di criticità, tra cui assumono particolare rilevanza:

- Elevato grado di indebitamento delle Società armatrici

Le società crocieristiche si sono pesantemente indebitate per sopravvivere durante i due anni di blocco operativo dovuto al Covid. I tre principali gruppi, cui fa riferimento buona parte dell'attività newbuilding, hanno di fatto raddoppiato la loro esposizione finanziaria. In questo quadro la possibilità di ulteriori ordini per nuove costruzioni è quanto mai condizionata alla disponibilità di pacchetti finanziari e di garanzie ad hoc. Nei prossimi mesi la competizione tra i cantieri costruttori sarà basata sempre di più sull'offerta di pacchetti finanziari e, quindi, sul sostegno offerto dalle strutture di supporto finanziario ed export credit dei rispettivi "sistemi paese".

- Incertezza sulla evoluzione tecnologica del prodotto

Le nuove normative ambientali emesse dall'IMO, ed il "pacchetto climatico Europeo "Fit for 55" (con le iniziative legislative connesse) impongono stringenti obiettivi di decarbonizzazione anche al settore marittimo (riduzione delle emissioni di gas a effetto serra di almeno il 55 % rispetto entro il 2030 ed impatto climatico zero entro il 2050). In aggiunta il settore cruise, in relazione alla elevata "visibilità" ed al potenziale impatto mediatico, è chiamato ad incrementare in modo sostanziale il proprio grado di sostenibilità socio-ambientale. In questo quadro, Armatori, fornitori specializzati e cantieri sono impegnati in via prioritaria per sviluppare soluzioni tecniche e di sicurezza per l'utilizzo di combustibili a basso impatto ambientale (ammoniaca, metanolo, idrogeno). In particolare sono in fase di avvio importanti progetti pilota, con l'obiettivo di rendere disponibili tali tecnologie entro i prossimi 5-10 anni. Permane tuttavia l'incertezza su quale combustibile sarà in futuro reso disponibile su vasta scala ed in modo ecologicamente ed economicamente sostenibile. La combinazione tra i tempi necessari per la finalizzazione delle nuove tecnologie e l'incertezza sulla futura disponibilità di fonti di energia ecologiche rischia di creare difficoltà nei tempi di acquisizione di nuovi ordini per navi cruise.

- Incremento del costo del prodotto

I costi di realizzazione delle navi cruise stanno crescendo in modo sostanziale sia in relazione alla crescente complessità tecnologica del prodotto (legata all'applicazione delle nuove tecnologie ambientali), che al repentino incremento dei costi delle materie prime e dell'energia dovuto alle evoluzioni economiche post Covid ed all'instabilità causata dal conflitto russo-ucraino.

A fronte di tali fattori di criticità gli Armatori stanno rallentando i propri programmi di investimento, anche in considerazione dell'elevato numero di navi ordinate prima del 2019 e che entreranno in flotta nei prossimi 3-4 anni.

Il carico di lavoro del settore cantieristico cruise a livello mondiale, conseguente all'elevato numero di ordinativi firmati dal 2018 al 2019, si sta rapidamente riducendo sia in termini di volume che di copertura della capacità produttiva.

I principali concorrenti di Fincantieri stanno già soffrendo una riduzione del volume produttivo a cui si sono accompagnati pesanti interventi di ristrutturazione e, per evitare la prospettiva di futuri vuoti di lavoro, stanno diventando sempre più aggressivi nei prezzi con un forte supporto da parte delle Istituzioni governative dei Paesi di riferimento.

In questo quadro complesso e contrastato (caratterizzato da limitato numero di iniziative newbuilding ed elevata pressione competitiva dai concorrenti), Fincantieri sta operando per qualificare la propria capacità di offerta al fine di:

- Mettere a punto proposte specifiche per i clienti tradizionali, facendo leva in particolare sulle proprie competenze nel campo delle navi del segmento del lusso e valorizzando le proprie ricerche in campo ambientale. In particolare, per ridurre i fattori di incertezza ed attivare nuovi ordinativi, vengono proposte agli armatori navi ibride, che combinano la capacità di operare da subito con i combustibili a minor impatto ambientale attualmente disponibili (es. LNG o MGO a basso tenore di zolfo) con impianti e predisposizioni in grado di sfruttare le future fonti di "energia verde" non appena disponibili.
- investire nello sviluppo delle nuove tecnologie alternative, sviluppando cooperazioni di lungo termine con università, centri di ricerca, partecipando a programmi volti a promuovere la ricerca e la prima industrializzazione, e proponendo la creazione di partnership con gli stessi clienti per acquisire un comune vantaggio competitivo.
- sviluppare rapporti con armatori caratterizzati da diverso profilo competitivo (quali promotori di navi residenziali e iniziative cruise di superlusso promosse dalle principali catene alberghiere) valorizzando le proprie competenze nel campo delle navi luxury e nella tipologia cross-over cruise -Yacht.
- allargare di nuovo la propria area di interesse alla produzione di traghetti, anche valorizzando le possibilità offerte dai programmi di supporto pubblici per il fleet-renewal. La partecipazione alla gara indetta dalla regione Sicilia per un nuovo traghetto per il

collegamento con le isole di Lampedusa costituisce un primo significativo passo in tale direzione.

Per quanto riguarda i mega-yacht, la domanda si è mantenuta sostanzialmente stabile nel periodo 2017 al 2019, su volumi medio bassi (tra le 25 e 31 unità/ anno di lunghezza superiore ai 60 metri). Nel 2020 la crisi legata a Covid-19 ha portato ad una riduzione degli ordini (21 unità), seguita, nel 2021 e nei primi mesi del 2022, da un iniziale incremento delle *inquiry* preliminari per nuove unità, tuttavia non tradotto ad oggi in un altrettanto significativo numero di nuovi ordini.

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.

Si prevede per il prossimo futuro un incremento degli interventi in considerazione della necessità di installare sistemi di generazione di energia con ridotta impronta ambientale, necessari per mantenere le navi in linea con l'evoluzione delle normative ambientali.

Navi Militari

Per quanto riguarda il settore militare, l'effetto prodotto dalla pandemia sulla spesa per la difesa non sembra marcato, sebbene le conseguenze della pandemia Covid-19 ed i relativi impatti sullo scenario economico, specie in alcuni Paesi, potrebbero tuttavia far slittare o mettere in discussione l'avvio di alcuni programmi.

La guerra in Ucraina sta impattando le decisioni di spesa dei Paesi in ambito Difesa, che devono comunque tenere conto delle attuali tensioni sul mercato delle materie prime con il conseguente rischio inflattivo. Alla luce di questa evoluzione, il Gruppo prevede di sfruttare l'esperienza maturata nel settore tanto per acquisire nuovi programmi per Marine Militari estere, anche attraverso nuovi concept in fase di sviluppo, quanto per presidiare le opportunità di nuovi programmi per la Marina Militare Italiana. In questo scenario, il principale driver di competitività è rappresentato dal contenimento dei costi di ingegnerizzazione e produzione dei prodotti offerti.

LINEE D'AZIONE COMMERCIALI

Leadership nella cantieristica

Nel nuovo contesto di riferimento lo sviluppo strategico nei mercati caratteristici è caratterizzato dagli aspetti sotto riportati:

- a) per le navi da crociera – consolidare la posizione di leadership di mercato attraverso:
 - la valorizzazione del rapporto già consolidato con gli armatori per preservare il carico di lavoro;
 - lo sviluppo di soluzioni all'avanguardia sulla base dei trend di mercato: navi più sicure ed ecologiche, massimizzando il carico utile con 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 diversificazione e l'ampliamento del portafoglio clienti, anche attraverso lo sviluppo delle opportunità nel segmento *luxury-niche*, il rafforzamento della presenza in Cina e la crescita nel mercato *re-fitting* e *refurbishment* e la prosecuzione dei piani di sviluppo dei clienti acquisiti operanti nel segmento *luxury*;
- b) per i traghetti: supportare l'ammodernamento della flotta di traghetti italiana (età media 25-30 anni)
- c) per i mega yacht e il refitting/ refurbishment: cogliere selettivamente le opportunità di mercato
- d) per le navi militari:
 - consolidare il presidio del mercato nazionale per soddisfare il fabbisogno della Marina Militare;
 - diventare un player di riferimento globale per la fornitura di soluzioni integrate [Whole WarShip], rafforzando le competenze di progettazione e realizzazione di progetti complessi e consolidando, in tal senso, le sinergie e le collaborazioni con i principali gruppi italiani del settore;
 - valorizzare il gradimento suscitato dalla Classe Fremm nel mercato internazionale, anche capitalizzando la reputazione acquisita grazie al successo nella gara per la nuova flotta della US Navy;
 - sviluppare nuove classi di unità navali (es. EPC, PPX).

Le strategie del nuovo Piano Industriale saranno orientate sullo sviluppo del core business mantenendo un forte posizionamento di Fincantieri come integratore di sistemi complessi, incrementando anche le attività di post vendita, sviluppando l'offerta digitale e supportando la crescita anche attraverso una costante azione di miglioramento della competitività aziendale in termini di efficienza, qualità e ottimizzazione dei costi.

Il piano industriale si focalizzerà inoltre sulle tematiche relative alla sostenibilità e transizione energetica al fine di garantire una creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, facendo perno su cultura industriale, posizionamento competitivo, tecnologie e persone.

Il piano verrà presentato alle Organizzazioni Sindacali, in sede di Comitato Consultivo, a valle dell'approvazione in Consiglio di Amministrazione.

A questa riunione è prevista la partecipazione del vertice aziendale.

PREMIO DI RISULTATO E PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ INCREMENTALI DEL PREMIO DI RISULTATO E DEL PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

L'Azienda ha sviluppato negli anni una forte attenzione al tema della sostenibilità, impegnandosi in una gestione sostenibile del business nel lungo periodo attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare la crescita e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti condividono che il tema della sostenibilità rappresenta un'importante opportunità di coinvolgimento delle persone per una prospettiva sempre più tecnologica e sostenibile, agendo sull'innovazione e sul rispetto delle persone, dei territori e dell'ambiente.

In linea con le azioni di sostenibilità in essere, le Parti hanno convenuto di correlare, ai soli fini della verifica della incrementalità, il Premio di Risultato ed il Piano Obiettivi Gestionali (d'ora in avanti anche solo PDR e POG) a cinque obiettivi annuali di Sostenibilità, a livello aziendale, alternativi tra loro.

Gli obiettivi di sostenibilità e i relativi indicatori che potranno essere presi a riferimento per la loro misurazione sono i seguenti:

ENERGIA

1) RIDUZIONE CONSUMI ENERGETICI:

$$KPI = \frac{\text{Consumo Energetico [GJ]}}{\text{Carico Produttivo [in termini di ore lavorate]}} \times 1.000^{(*)}$$

2) INCREMENTO ALIQUOTA ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA DA FOTOVOLTAICO sul totale di Energia Elettrica:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Energia autoprodotta da fotovoltaico [GJ]}}{\text{Quantitativo totale di Energia Elettrica [GJ]}} \quad [\%]$$

RISORSA IDRICA

3) RIDUZIONE UTILIZZO DELLA RISORSA IDRICA:

$$KPI = \frac{\text{Consumo Idrico [m}^3\text{]}}{\text{Carico Produttivo [in termini di ore lavorate]}} \times 1.000^{(*)}$$

RIFIUTI

4) RIDUZIONE ALIQUOTA DI RIFIUTI PERICOLOSI sul totale di rifiuti prodotti:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Rifiuti Pericolosi [t]}}{\text{Quantitativo totale di Rifiuti Prodotti [t]}} \quad [\%]$$

5) **INCREMENTO ALIQUOTA DI RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO** sul totale di rifiuti prodotti:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Rifiuti destinati a Recupero [t]}}{\text{Quantitativo totale di Rifiuti Prodotti [t]}} \quad [\%]$$

6) **INCREMENTO ALIQUOTA DI RIFIUTI PERICOLOSI DESTINATI A RECUPERO** sul totale di rifiuti prodotti:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Rifiuti Pericolosi destinati a Recupero [t]}}{\text{Quantitativo totale di Rifiuti Prodotti [t]}} \quad [\%]$$

7) **INCREMENTO ALIQUOTA DI RIFIUTI NON PERICOLOSI DESTINATI A RECUPERO** sul totale di rifiuti prodotti:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Rifiuti Non Pericolosi destinati a Recupero [t]}}{\text{Quantitativo totale di Rifiuti Prodotti [t]}} \quad [\%]$$

8) **INCREMENTO ALIQUOTA DI RIFIUTI PERICOLOSI DESTINATI A RECUPERO** sul totale di rifiuti pericolosi:

$$KPI = \frac{\text{Quantitativo di Rifiuti Pericolosi destinati a Recupero [t]}}{\text{Quantitativo totale di Rifiuti Pericolosi [t]}} \quad [\%]$$

EMISSIONI DIRETTE DI GAS A EFFETTO SERRA

9) **RIDUZIONE EMISSIONI DIRETTE DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG):**

$$KPI = \frac{\text{Emissioni dirette GHG [tCO}_2\text{e]}}{\text{Carico Produttivo [in termini di ore lavorate]}} \times 1.000^{(*)}$$

EMISSIONI COV

10) **RIDUZIONE EMISSIONI DI COMPOSTI ORGANICI VOLATILI (COV):**

$$KPI = \frac{\text{Emissioni COV [t]}}{\text{Carico Produttivo [in termini di ore lavorate]}} \times 1.000.000^{(*)}$$

Annualmente, entro il 31 marzo, l'Azienda illustrerà all'Esecutivo del Coordinamento sindacale i cinque obiettivi con i relativi parametri, individuati tra i suddetti dieci, che verranno utilizzati per la misurazione dell'incrementalità.

In particolare, ai valori del PDR e del POG verranno applicate le disposizioni fiscali/contributive agevolative previste dalla L. 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche ed integrazioni – così come indicato nel capitolo "Regime contributivo fiscale/omnicomprensività" – a condizione che almeno uno tra i cinque indicatori/obiettivi di Sostenibilità individuati per l'anno di riferimento registri un miglioramento dei risultati (c.d. "incremento") rispetto ai risultati dell'anno precedente del corrispettivo indicatore.

Si precisa inoltre che qualora neanche uno tra i cinque indicatori/obiettivi di Sostenibilità registri un "incremento", l'Azienda procederà comunque, laddove siano rispettati i termini e le condizioni precisate ai seguenti paragrafi, ad erogare il valore del PDR e del POG.

Per quanto riguarda l'erogazione e la determinazione dei valori del PDR e del POG infatti le Parti hanno concordato di graduare il riconoscimento in ragione del raggiungimento dei rispettivi obiettivi e condizioni indicati nei paragrafi "Premio di Risultato" e "Piano Obiettivi Gestionali".

Il miglioramento (c.d. "incremento") dei suddetti indicatori verrà verificato sulla base dei dati utili ai fini della redazione nel Bilancio di Sostenibilità.

Le Parti condividono altresì la possibilità di valutare, nel corso di vigenza dell'integrativo, eventuali modifiche o sostituzioni degli indicatori al fine di renderli sempre più rispondenti agli obiettivi di Sostenibilità dell'Azienda, con effetto dall'anno successivo alla modifica.

Le Parti convengono che, laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento in materia di detassazione/decontribuzione sul Premio di Risultato/Piano Obiettivi Gestionali nel periodo di vigenza dell'integrativo, si incontreranno per procedere ad eventuali armonizzazioni della disciplina dei premi variabili.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato è unico e legato ai seguenti obiettivi di carattere collettivo:

- un obiettivo di Efficienza;
- due obiettivi di Partecipazione;
- un obiettivo di Sostenibilità;

a cui saranno correlate ricadute economiche variabili, le cui modalità di attribuzione e corresponsione sono indicate negli specifici capitoli, e fanno anche riferimento a quanto indicato nei capitoli C ed E.

A. EFFICIENZA

L'efficienza viene misurata a livello di singola area di officina e/o ente di progettazione.

A. 1. UNITÀ 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.

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 raggiungere 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 variazioni, 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 interno, relativo a tutte le attività che risulteranno completate e finite nel semestre, il monte ore assegnato per tali attività.

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

A. 1.2 Meccanismo di corresponsione 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 categoria C3 – 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 categoria C3 – 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 e tradotta in quota oraria – viene corrisposta, a titolo di efficienza, al personale diretto – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nelle aree dell'officina nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 1.3 Meccanismo di corresponsione 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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 1.4 Meccanismo di corresponsione 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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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 interno, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali variazioni, 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 interno, 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 PUNTUALITÀ

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 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 categoria C3 – 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 e tradotta in quota oraria – viene corrisposta, a titolo di Efficienza, al personale impiegatizio diretto – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 2.3 Meccanismo di corresponsione 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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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 interno, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Detto monte ore è da intendersi omnicomprensivo e mediamente compensativo delle normali variazioni, 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 interno, 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 PUNTUALITÀ

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 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 categoria C3 – 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 e tradotta in quota oraria – viene corrisposta, a titolo di Efficienza, al personale impiegatizio diretto – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 3.3 Meccanismo di corresponsione 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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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, acquisti 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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 7. CENTRI DI PRODUZIONE DIRETTA – MECCANICA DI RIVA TRIGOSO

A. 7.1. Meccanismo di corresponsione per il personale diretto

A fianco di ciascuno dei punti di cui all'allegato F), è riportato per i centri di produzione diretta della meccanica di Riva Trigoso la ricaduta economica espressa in valore lordo annuo e con riferimento alla categoria C3 – corrispondente al risultato di efficienza fatto registrare da ciascun centro di produzione.

La ricaduta economica come sopra determinata – riparametrata secondo il livello di inquadramento e tradotta in quota oraria – viene corrisposta, a titolo di efficienza, al personale diretto – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nei centri di produzione diretta della meccanica di Riva Trigoso nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

A. 7.2. Meccanismo di corresponsione 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 dei centri di produzione diretta della meccanica di Riva Trigoso, riparametrata secondo il livello di inquadramento, tradotta in quota oraria – per le ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie che verranno riconosciute nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 – nel semestre, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

NOTA INTEGRATIVA

In relazione al meccanismo di corresponsione del personale indiretto di cui ai punti A 1.4, A 2.3, A 3.3, A 4.1, A 5.1, A 6.1 e A 7.2 l'Azienda presenterà all'Esecutivo del Coordinamento sindacale, entro il 30 giugno 2024, i KPI per la misurazione delle attività indirette che troveranno applicazione, in modalità sperimentale, a partire dal 1° gennaio 2025.

La ricaduta per il personale indiretto sarà conseguentemente elevata al 75% a far data dal 1° gennaio 2025 e all'80% a far data dal 1° gennaio 2026.

B. PARTECIPAZIONE

La Partecipazione, vincolata al raggiungimento di un determinato livello di redditività aziendale secondo quanto indicato al punto C, viene articolata su un sistema di misurazione dei risultati basato su due indicatori:

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 ed E.

INDICATORE DI QUALITÀ

B. 1. 1 UNITÀ PRODUTTIVE

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".

L'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 della 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 dell'importo 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.

B. 1.1. 2. Meccanismo di corresponsione

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 in relazione alle ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 dell'anno di riferimento, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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

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

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

B. 1. 3. CORPORATE

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

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

B. 1. 4. ENTI DI PROGETTAZIONE

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 PUNTUALITÀ

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

La ricaduta economica come sopra determinata – riparametrata in quota oraria – viene corrisposta in relazione alle ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 dell'anno di riferimento, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

B. 1. 5. PROJECT MANAGEMENT TEAM E ACQUISTI

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

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

B. 2. 1. UNITÀ 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 della 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 intera 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 nella 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 dell'importo per le commesse che inizieranno le lavorazioni nel corso dell'anno;
- le ore complessive sviluppate nel corso dell'anno precedente, per ogni commessa;
- le 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.

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

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 in relazione alle ore lavorate e gradualmente per le ore di ferie nella misura di 40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024 e 120 ore a far data dal 2025 dell'anno di riferimento, ricorrendo la condizione di cui al paragrafo C, nei modi e termini di cui al paragrafo E.

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.

B. 2. 2. 2. Meccanismo di corresponsione 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

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

Per la verifica del rispetto delle previsioni a vita intera delle singole commesse non verranno 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.).

C. REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PARTECIPAZIONE

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



D. SOSTENIBILITÀ

A ulteriore conferma della centralità del tema della sostenibilità, le Parti hanno convenuto di legare anche una ricaduta economica alla sostenibilità, misurata a livello complessivo aziendale.

Gli indicatori che saranno utilizzati per la misurazione della Sostenibilità, nell'anno di riferimento, sono gli stessi cinque che vengono utilizzati per la verifica delle condizioni di incrementalità e che l'Azienda comunicherà annualmente, entro il 31 marzo, ai coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM.

C.1. Meccanismo di corresponsione

Al realizzarsi dell'incremento di almeno due degli indicatori di Sostenibilità sopra indicati rispetto ai risultati dell'anno precedente, verrà riconosciuta la ricaduta economica - espressa in valore lordo annuo - riportata nell'allegato M, valorizzata in ragion d'anno e corrisposta in dodicesimi considerando per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

La ricaduta economica sopra determinata viene corrisposta nei modi e nei termini di cui al paragrafo E.

E. CADENZA E DESTINATARI DEL PREMIO DI RISULTATO



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

- Efficienza: la ricaduta economica viene corrisposta nel mese successivo alla scadenza del semestre valutato (Luglio, Gennaio);
 - Partecipazione: la ricaduta economica viene erogata - in un'unica soluzione - nell'anno successivo con la retribuzione del mese di Giugno.
 - Sostenibilità: la ricaduta economica viene erogata - in un'unica soluzione - nell'anno successivo con la retribuzione del mese di Giugno.
- 

L'Efficienza, la Partecipazione e la Sostenibilità verranno corrisposte a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti, ai dipendenti assunti a tempo determinato e ai lavoratori in somministrazione, con la sola esclusione dei soggetti destinatari del "Piano Obiettivi Gestionali (POG)" nonché dei quadri destinatari del MBO.

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

Fermo quanto precisato nel paragrafo "Obiettivi di sostenibilità incrementali del Premio di Risultato e del Piano Obiettivi Gestionali", il POG – Piano Obiettivi Gestionali – è unico e, ai fini dell'erogazione e della sua determinazione, è legato ai seguenti cinque obiettivi di carattere collettivo:

- due obiettivi di Partecipazione di cui uno legato all'indicatore di commessa e uno legato all'indicatore di qualità, così come definito nello specifico capitolo relativo alla Partecipazione;
- due obiettivi Gestionali che saranno individuati a livello di Ente/Officina di appartenenza;
- un obiettivo di Sostenibilità che sarà legato agli indicatori di Sostenibilità, come definiti nell'apposito capitolo relativo alla Sostenibilità.

Si precisa che per i primi quattro obiettivi (due di Partecipazione e due Gestionali) il peso di ciascun obiettivo è pari al 25% del valore di cui all'allegato N e il valore dell'obiettivo di Sostenibilità è quello riportato nello stesso allegato.

Il Premio verrà riconosciuto per gli obiettivi raggiunti.

L'erogazione dei due obiettivi di Partecipazione sarà 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 della Società, così come avviene per la Partecipazione.

I destinatari del POG sono Impiegati, con esclusione del personale con qualifica di Quadro, che ricoprono posizioni di capo officina, vice capo officina, capo prodotto, responsabili di risorse, responsabili di ente, responsabili per commessa/area specialistica di progettazione e responsabili in ambito project management team.

Per le figure sopra indicate il POG verrà riconosciuto anche nelle aree di magazzino, qualità e manutenzione.

Gli obiettivi del POG saranno comunicati con apposita scheda in allegato O.

L'importo del POG spettante 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.

L'Azienda, a livello di sito, comunicherà alle RSU a cadenza annuale il numero di lavoratori destinatari del POG, gli obiettivi assegnati a livello di Ente/Officina, 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.



CONVERSIONE IN WELFARE

PREMIO DI RISULTATO – OBIETTIVI DI PARTECIPAZIONE

In relazione alla L. 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, le Parti confermano che i lavoratori avranno la possibilità di convertire in welfare, in tutto o in parte, nei limiti della normativa vigente, i due obiettivi di Partecipazione (Qualità e Commessa) del Premio di Risultato.

In particolare i lavoratori potranno destinare volontariamente la Partecipazione (Qualità e Commessa) – secondo fasce prestabilite del 25%, 50%, 75% e 100% – a servizi di welfare per il tramite dell'apposito portale con le modalità procedurali attualmente in essere.

Qualora il singolo dipendente destini una quota della Partecipazione spettante verso istituti di welfare, l'Azienda provvederà ad incrementare del 10% l'importo da destinare esclusivamente a servizi di welfare.

Al termine del periodo di fruizione degli importi convertiti in welfare, il dipendente potrà decidere, con le modalità procedurali attualmente in essere, se riconvertire in forma monetaria l'intero ammontare residuo, con conseguente decurtazione della maggiorazione del 10% riconosciuta all'atto di conversione in welfare, o in alternativa di destinare l'intero ammontare residuo al fondo di previdenza complementare se attivo.

Nel caso in cui tale scelta non venga effettuata il valore non utilizzato andrà prioritariamente al Fondo pensione complementare e solo in assenza di Fondo pensione attivo sarà riconosciuto in forma monetaria con la decurtazione della maggiorazione del 10% riconosciuta all'atto della conversione in welfare.



PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

In relazione alla L. 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, le Parti confermano che i lavoratori avranno la possibilità di convertire in welfare, in tutto o in parte, nei limiti della normativa vigente, i due obiettivi di Partecipazione (Qualità e Commessa) ed i due obiettivi Gestionali del POG.

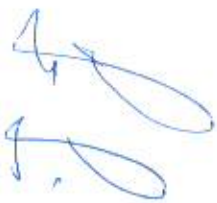
In particolare i lavoratori potranno destinare volontariamente la Partecipazione (Qualità e Commessa) ed i Gestionali (Gestionale 1 e Gestionale 2) – secondo fasce prestabilite del 20%, 25%, 50%, 75% e 100% – a servizi di welfare per il tramite dell'apposito portale con le modalità procedurali attualmente in essere.

Qualora il singolo dipendente destini una quota della Partecipazione e dei Gestionali spettanti verso istituti di welfare, l'Azienda provvederà ad incrementare del 10% l'importo da destinare esclusivamente a servizi di welfare.

Al termine del periodo di fruizione degli importi convertiti in welfare, il dipendente potrà decidere, con le modalità procedurali attualmente in essere, se riconvertire in forma monetaria l'intero ammontare residuo, con conseguente decurtazione della maggiorazione del 10% riconosciuta all'atto di conversione in welfare, o in alternativa di destinare l'intero ammontare residuo al fondo di previdenza complementare se attivo.



Nel caso in cui tale scelta non venga effettuata il valore non utilizzato andrà prioritariamente al Fondo pensione complementare e solo in assenza di Fondo pensione attivo sarà riconosciuto in forma monetaria con la decurtazione della maggiorazione del 10% riconosciuta all'atto della conversione in welfare.





REGIME CONTRIBUTIVO FISCALE/OMNICOMPENSIVITÀ

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 (Efficienza, Partecipazione, Sostenibilità) e del Piano Obiettivi Gestionali previsti dal presente accordo, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito nei modi e nei termini indicati dalla L. 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni.

Le Parti confermano che in particolare l'Organismo Tecnico Bilaterale, costituito in ogni sito, consente il coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione finalizzati al conseguimento di incrementi di efficienza e produttività nonché di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

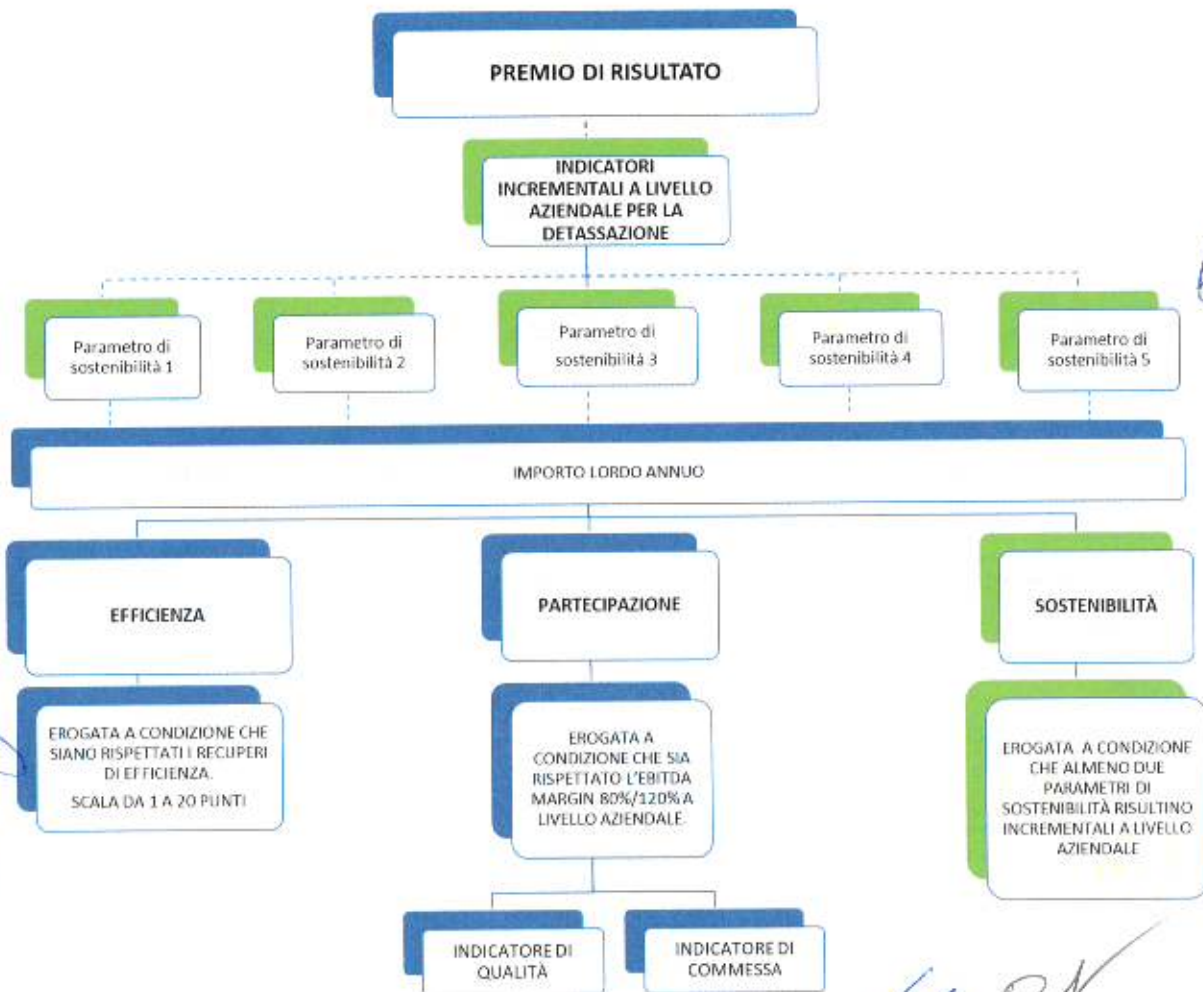
Il verbale di accordo sindacale sarà depositato dal datore di lavoro presso gli enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità.

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 qualificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza.

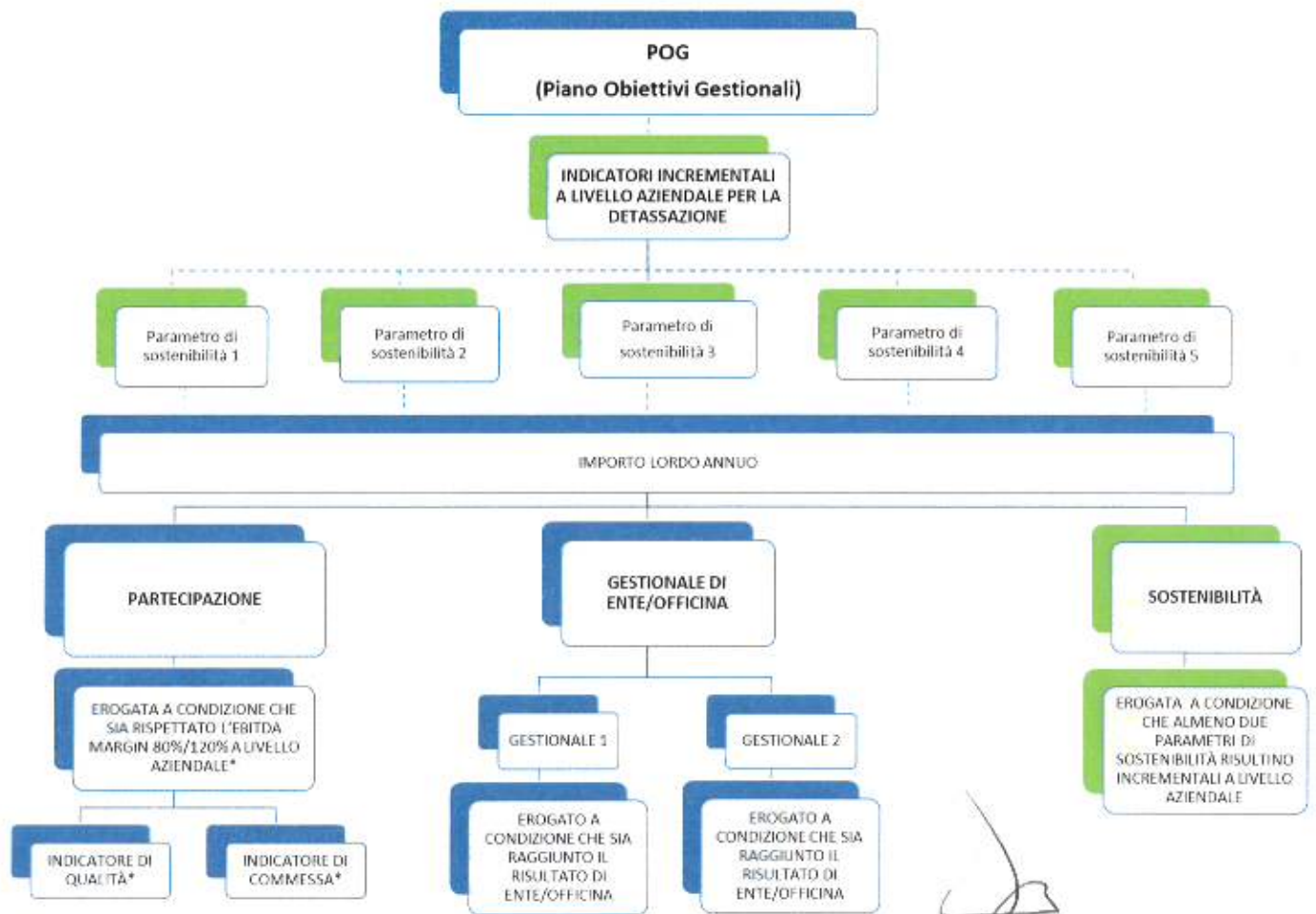
Pertanto, detti importi sono comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti e/o indiretti, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, PAR, tredicesima, premio di produzione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni 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.

SCHEMA PREMIO DI RISULTATO



SCHEMA PIANO OBIETTIVI GESTIONALI



*stesso obiettivo della Partecipazione

TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI – INQUADRAMENTO

INDENNITÀ AL SABATO IMPIEGATI B2/B3

L'indennità al sabato per gli impiegati con funzioni direttive (B2/B3) viene incrementata di 2 €/ora e, pertanto, passerà da 16 €/ora a 18 €/ora.

INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE

L'indennità oraria di navigazione viene incrementata di 1 €/ora per tutte le categorie contrattuali.

I nuovi importi, pertanto, assumeranno i valori riportati nell'allegato P.

TRASFERTE

L'entità del rimborso chilometrico viene incrementata di 0,11 €/KM. Il nuovo importo, pertanto, sarà pari a 0,30 €/KM.

TICKET RESTAURANT

Il valore dei ticket restaurant per i turnisti con pausa mensa a fine turno, attualmente fissato a 5,29 € cadauno, verrà incrementato, a far data dal 1° gennaio 2023, al valore di 6,00 €.

A partire dal 1° gennaio 2024 tale valore verrà fissato a 6,50 € e dal 1° gennaio 2025 il valore verrà fissato a 7,00 €.

FLESSIBILITÀ – CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Le Parti convengono di avviare un'analisi degli istituti di flessibilità dell'orario di lavoro, sui permessi per visite mediche, modalità di fruizione di ferie e PAR ecc. presenti in ogni singola unità sociale.

A tal fine, entro il 31.01.2023, verrà formato un gruppo di lavoro a livello nazionale costituito da sei Rappresentanti aziendali e sei Rappresentanti sindacali.

Il gruppo avrà l'obiettivo di presentare un documento di sintesi, entro il 30.05.2023, sulla situazione attuale ed eventuali ipotesi di riordino da sottoporre, come proposta, alla valutazione dell'Azienda e dell'Esecutivo del Coordinamento Sindacale.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In relazione al nuovo inquadramento professionale definito dal CCNL 5 febbraio 2021, le Parti convengono di istituire una "Commissione Paritetica per l'Inquadramento" a livello nazionale composta da tre componenti di parte aziendale e tre componenti di parte sindacale.

Tale Commissione si riunirà semestralmente, preferibilmente da remoto, avrà il compito di:

- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;
- elaborare valutazioni e proposte in merito ai profili professionali tipici della filiera della Navalmeccanica.

Il primo incontro si terrà entro il 31 marzo 2023.

RIASSETTO RETRIBUTIVO

Le Parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2023, una eventuale soluzione volta ad armonizzare il trattamento delle festività a quanto previsto dal vigente CCNL Metalmeccanico.



WELFARE

Le Parti condividono l'importanza del welfare aziendale – inteso come attenzione al benessere psicofisico e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – e lo considerano un elemento per perseguire un miglioramento qualitativo della vita dei dipendenti e dei loro familiari.

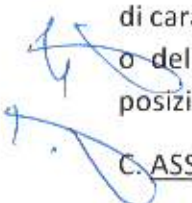
Le principali direttrici del welfare aziendale sono le seguenti:

A. FLEXIBLE BENEFITS

L'introduzione dei flexible benefits, attraverso la definizione di un Premio sociale, così come disciplinato dall'accordo integrativo del 24 giugno 2016, i cui nuovi valori sono riportati nell'allegato Q e della Partecipazione convertibile in welfare, ha consentito in questi anni ai lavoratori di fruire di un'ampia gamma di servizi in welfare, con particolare riferimento anche all'assistenza ai familiari, al sostegno ai percorsi scolastici attraverso il rimborso delle rette e spese di scuole materne, elementari, medie e superiori fino al periodo Universitario, nonché rimborsi per i libri di testo.

Il sistema aziendale dei flexible benefits consente altresì l'accesso all'utilizzo di buoni acquisto e welfare voucher spendibili presso esercizi che il dipendente stesso può richiedere di convenzionare, realizzando dunque un altro obiettivo, ovvero generare anche significative ricadute positive sul tessuto economico dei territori in cui sono presenti le unità sociali.

B. DESTINAZIONE BENEFITS RESIDUI AL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Il sistema di welfare condiviso tra le Parti presenta anche un ulteriore aspetto di particolare rilievo di carattere sociale: la possibilità di destinare una quota o tutto il benefit residuo del Premio Sociale o della Partecipazione convertibile in welfare al Fondo di previdenza complementare, per le posizioni attive, ha consentito di ottenere un incremento del numero degli aderenti al Fondo stesso.

C. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Le Parti hanno condiviso un Piano ampiamente rinnovato e potenziato nelle prestazioni a beneficio dei dipendenti e dei familiari fiscalmente a carico, anch'essi coperti gratuitamente, estendendo a tutti i lavoratori l'adesione al Fondo sanitario del settore Metalmeccanico, denominato "MètaSalute", applicando il Piano B.



Le Parti confermano l'impegno a consolidare ed implementare le linee di azione sopra indicate e condividono altresì di ampliare gli strumenti di welfare con particolare attenzione al supporto dei lavoratori e delle loro famiglie in materia di salute nonché rafforzare il sistema di partecipazione attraverso la costituzione di un'apposita Commissione Paritetica per il Welfare a livello nazionale.

COPERTURE ASSICURATIVE

In materia di salute e assistenza sanitaria, in caso di eventi atti a determinare per i lavoratori impatti gravi e drammatici, verranno riconosciute delle Prestazioni Assistenziali volte a garantire trattamenti a garanzia delle situazioni di seguito indicate:

- A) invalidità permanente da malattia;
- B) invalidità permanente da infortuni extra professionali;
- C) Long Term Care.

L'Azienda per assicurare le prestazioni a garanzia degli eventi di cui alle lettere A), B) e C) che accadano in corso di rapporto di lavoro, definirà, con oneri a proprio carico, un'apposita copertura entro il 30 giugno 2023.

L'Azienda valuterà altresì la possibilità di mettere a disposizione dei pacchetti volontari, con oneri a carico del dipendente, per ampliare le coperture previste.

L'Azienda illustrerà in sede di Commissione welfare, preventivamente all'attivazione, l'articolazione e le modalità delle coperture per gli eventi sopra indicati.

COMMISSIONE PARITETICA PER IL WELFARE

Le Parti, nell'ottica di confermare l'importanza e la centralità del welfare aziendale, concordano la costituzione di una "Commissione Paritetica per il welfare" a livello nazionale, composta da n. 3 componenti di parte datoriale e n. 3 componenti di parte sindacale.

La Commissione si riunirà, eventualmente anche in via telematica, annualmente o qualora le Parti ne condividano l'opportunità.

La Commissione avrà il compito di:

- monitorare l'evoluzione normativa in materia di welfare;
- analizzare l'andamento dei principali strumenti di welfare:
 - o destinazione benefits residui al Fondo Pensione Complementare;
 - o assistenza sanitaria integrativa;
 - o flexible benefits;
 - o coperture assicurative.
- valutare nuove iniziative rivolte alla generalità dei dipendenti;
- collaborare alla promozione capillare delle iniziative in tema di welfare per una partecipazione diffusa.



NOTA A VERBALE

Le Parti si impegnano a verificare la fattibilità dal punto di vista normativo della possibilità di destinare eventuali residui dei flexible benefits (in particolare il Premio sociale) al Fondo di previdenza complementare anche per i non iscritti.

A valle della verifica della fattibilità, le Parti definiranno le modalità di attuazione.



RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, già con il Contratto Integrativo del 24 giugno 2016, hanno individuato nuove forme di coinvolgimento dei dipendenti e delle Organizzazioni Sindacali al fine di valorizzare la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, occupazionali ed industriali dell'Azienda.

Con l'attuale rinnovo si intende proseguire nella direzione intrapresa dello sviluppo di un modello di relazioni industriali basato sul reciproco riconoscimento, sul confronto continuo e la condivisione di informazioni utili relative alle strategie ed ai risultati aziendali.

A tal fine con l'obiettivo di accrescere la cultura partecipativa, il livello di coinvolgimento in ambito strategico ed economico dei lavoratori, risulta importante ampliare il sistema di informazione e comunicazione attraverso l'istituzione di un Organismo di Partecipazione nonché la rimodulazione di alcune agibilità sindacali, così come riportato nello specifico allegato del presente accordo del quale costituisce parte integrante.

SALUTE SICUREZZA ED AMBIENTE

Il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e degli ambienti lavorativi attraverso la costante ricerca di prodotti e soluzioni conformi a criteri che elevino gli standard di Salute e Sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di prevenire gli incidenti, gli infortuni e le malattie professionali, costituisce principio informatore delle politiche di Fincantieri ed imprescindibile fattore strategico ed essenziale di sviluppo dell'Azienda e della propria attività, nonché strumento di gestione qualitativa e competitiva dei processi produttivi.

Una gestione strutturata che prenda in considerazione le diverse variabili del prodotto e del processo già dalla fase di progettazione e pianificazione, intervenendo nei diversi aspetti del sistema produttivo fino ad arrivare alla consegna finale, permette di affrontare più agevolmente le necessità determinate dal quadro normativo di riferimento, è inoltre in grado di determinare una riduzione sostanziale dei rischi sia per la salute e la sicurezza dei lavoratori che per l'ambiente, attraverso il confronto e la verifica nella fase esecutiva delle ipotesi formulate in quella progettuale.

Tale approccio metodologico richiede l'acquisizione e la costante verifica della tipologia e dell'entità dei rischi trasversali e da interferenza, in modo da monitorare puntualmente l'idoneità delle misure di sicurezza adottate per la loro riduzione e le modalità di gestione dei relativi rischi residui.

Di fondamentale importanza, in tale processo di consolidamento della cultura aziendale in un'ottica di sistema, il conseguimento da parte di tutte le Unità Produttive delle certificazioni dei Sistemi di Gestione sia in materia di Salute e Sicurezza (ISO 45001) che in materia di Ambiente (ISO 14001) e l'avvio di un analogo processo di certificazione per la parte relativa ai consumi energetici (ISO 50001).

Una valutazione positiva del percorso intrapreso e delle strategie di prevenzione adottate, improntate a principi di collaborazione e coinvolgimento di tutti i ruoli aziendali e di tutti i lavoratori sulle tematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche alla luce dei significativi risultati raggiunti in termini di riduzione degli indici infortunistici non può far venire meno l'impegno per affrontare e risolvere ogni tematica eventualmente pendente in logica di miglioramento continuo con il costante coinvolgimento di tutte le figure aziendali interessate alle tematiche di sicurezza. In particolare, si danno atto della necessità di continuare nell'opera di formazione, informazione e addestramento relativamente alla salute e alla sicurezza sul lavoro, perseguendo la massima sensibilizzazione e responsabilizzazione di ciascuno sul proprio ruolo e sulla propria responsabilità in materia, riconoscendo nella partecipazione attiva di tutti i dipendenti e nella cooperazione fra loro i requisiti essenziali per prevenire ed evitare incidenti sul lavoro.

Le Parti intendono perseguire il miglioramento continuo anche rispetto alle tematiche ambientali attraverso indicazioni di condotta e modalità di rapporto partecipativo, promozione e diffusione della cultura ambientale e dello sviluppo sostenibile.

In tale ottica va rimarcata la centralità ed il contributo del ruolo degli RLS e la rilevanza di un rapporto costruttivo improntato a logiche di costante coinvolgimento, in grado di determinare un clima di

collaborazione che, valorizzandone la figura, consenta di riversare le iniziative di miglioramento a favore di tutti i lavoratori a qualunque titolo coinvolti nel processo produttivo.

Le Parti intendono rafforzare ulteriormente, anche in ragione della proficua esperienza maturata nell'ambito della gestione dei protocolli Covid-19, l'operatività della Commissione per la sicurezza e l'ambiente di lavoro così come prevista dall'accordo integrativo 28.10.2000 e successive modifiche e integrazioni, ritenendo fondamentale il contributo fornito dagli RLS nel processo di analisi e di valutazione degli infortuni sul lavoro e dei Near Miss ai fini dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

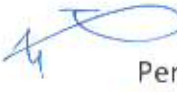
Viene altresì confermata l'importanza delle Riunioni Sicurezza e Ambiente che si svolgono con cadenza periodica (settimanale/quindicinale) in tutte le Unità Produttive Aziendali, quale momento di analisi e verifica congiunta da parte del SPP, RLS e Responsabili di Produzione in merito al rispetto delle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

Per facilitare la più proficua partecipazione al processo di redazione ed aggiornamento della documentazione prevista dalla legge oltre alla puntuale condivisione delle informazioni necessarie per ricoprire utilmente il ruolo di RLS, sarà monitorato l'aggiornamento della documentazione e delle abilitazioni presenti in tutti i siti produttivi per l'accesso in lettura all'apposita cartella informatica predisposta per la consultazione in tempo reale da parte degli RLS del DVR e dei DUVRI.

Nell'ambito del progetto "Verso infortuni zero" e dell'impegno aziendale di ridurre gli impatti ambientali, dei quali viene ribadita l'importanza nel perseguimento di un sempre più elevato livello di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente, vanno confermate le iniziative già introdotte:

- formazione attiva sul posto di lavoro (break formativi) erogata dai singoli responsabili con ruoli in materia di sicurezza. Incontri periodici mensili della durata di 20 minuti indirizzati a tutto il personale presente nel singolo sito produttivo, cui potranno presenziare gli RLS, 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, nonché per illustrare i comportamenti e gli stili di vita salutari in materia di promozione della salute, per la prevenzione di malattie sociali (es. obesità, diabete, ictus, ecc.);
- formazione continua di addetti al primo soccorso e all'antincendio in modo da ottimizzare la gestione di eventuali emergenze. Tutte le sedi aziendali sono state dotate di defibrillatori per il pronto intervento in caso di arresto cardiaco;
- erogazione sistematica del video didattico "Insieme in sicurezza", della durata di 3,5 ore, come informativa destinata a tutti i lavoratori chiamati ad operare all'interno dei siti produttivi nel quale sono individuati e trattati i principali rischi specifici e da interferenza caratteristici dell'attività cantieristica con le misure di prevenzione e protezione da adottare per la loro eliminazione/mitigazione;

- 
- 
- 
- rilevazione sistematica di infortuni e near miss e condivisione delle relative dinamiche al fine di individuare eventuali accorgimenti necessari per scongiurare il loro ripetersi;
 - promozione, ove possibile d'intesa con l'INAIL, di ulteriori interventi mirati indirizzati alla formazione e/o informazione del personale dipendente e di quello delle imprese coinvolte nel processo produttivo, con particolare riguardo ai ruoli di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro;
 - predisposizione di schermi nelle aree di vita comune e di cartellonistica tematica per:
 - la divulgazione di filmati e manifesti in materia di sicurezza sul lavoro e buone pratiche ambientali (campagna: "Fincantieri for the Green Future");
 - la condivisione dei KPI inerenti la reportistica di sostenibilità, monitorati periodicamente da ciascuna Unità Produttiva Aziendale;
 - l'informazione relativa ai consumi/emissioni del prodotto nave a testimonianza dell'impegno profuso dall'Azienda nella continua ricerca per l'innovazione tecnologica del prodotto.



Per quanto concerne le attività di formazione, le Parti condividono la necessità di prevedere, per gli RLS 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 dal Medico Competente e da Enti Universitari o strutture specialistiche (per rischi di natura particolare);
 - Formazione Legislazione e principali Aspetti Ambientali (2,5 ore), corso e-learning a cura della struttura HSE di Stabilimento;
 - Formazione a Ruolo (4 ore) a cura delle OO.SS. di FIM, FIOM e UILM Territoriali (su mandato delle OO.SS. Nazionali).

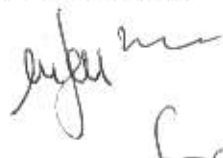


Si dà altresì atto che la corretta gestione delle tematiche connesse a sicurezza, salute ed ambiente, costituisce un elemento fondamentale nel processo di selezione e di valutazione dei fornitori. A tal fine sono stati strutturati criteri oggettivi di valutazione effettuati attraverso la compilazione preventiva di questionari da parte delle singole imprese all'atto della richiesta di inserimento in Albo fornitori e la redazione periodica di score card da parte delle strutture utilizzatrici a fronte dei comportamenti riscontrati sul campo.



Una gestione ambientale in grado di ridurre l'impatto generato dalle attività produttive e di integrare armonicamente la presenza delle singole unità aziendali sul territorio sul quale le stesse insistono, è un elemento imprescindibile nelle strategie di sviluppo dell'Azienda.

In tale prospettiva,



- 
- 
- il contenimento e la riduzione delle proprie emissioni in aria, acqua e suolo,
 - l'efficientamento delle prestazioni energetiche aziendali ed il ricorso a fonti rinnovabili,
 - il contributo alla lotta al cambiamento climatico attraverso la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra,
 - la minimizzazione e la corretta gestione dei rifiuti,
 - l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili,
 - l'impiego di prodotti a minore impatto ambientale,
 - l'approccio alla progettazione ecosostenibile, in grado di abbracciare l'intero ciclo di vita del prodotto nave,
 - la diffusione della cultura della Sostenibilità, anche nei rapporti con le Istituzioni ed il Mondo Universitario e della Ricerca,
 - l'accrescimento dell'interazione con le comunità locali,
- 

costituiscono alcuni degli obiettivi concreti sui quali l'Azienda è costantemente impegnata.

In relazione a quanto sopra, le Parti convengono sulla necessità di individuare e perseguire ulteriori iniziative coerenti con un modello di sviluppo sostenibile inteso come continua ricerca di un equilibrio dinamico tra crescita economica, rispetto dell'ambiente e responsabilità sociale d'impresa.

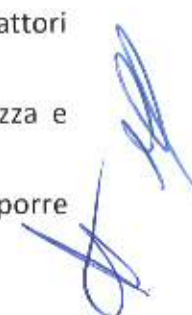


Nell'ambito delle attività della Commissione sicurezza ed ambiente potranno quindi essere oggetto di informativa e disamina anche argomenti inerenti le problematiche di sostenibilità ambientale, con lo scopo di promuovere la maggiore diffusione ed il più ampio coinvolgimento nelle iniziative e la valorizzazione del contributo di tutti i lavoratori.

Si confermano in questo contesto, il ruolo e la funzione della Commissione Tecnica Nazionale per la Sicurezza e l'Ambiente istituita con l'accordo integrativo del 2016.



Tale Commissione, composta da 3 figure designate dall'Azienda e da 3 figure designate 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 RLS e degli RLSS;
 - monitorare l'evoluzione dei progetti operativi implementati nei singoli siti e legati ai temi della sicurezza e dell'ambiente.
- 



L'esperienza maturata negli ultimi anni nell'ambito dei Comitati istituiti nei siti aziendali per la gestione del Protocollo condiviso per la prevenzione della diffusione Covid-19 nei luoghi di lavoro, ha confermato l'importanza di un confronto aperto e costruttivo fra Azienda e Sindacato in grado di



avvalersi, anche per il tramite dei propri rappresentanti, dell'apporto e del contributo di tutti i lavoratori.

Nell'ottica di accrescere la più consapevole e condivisa partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di tutti i lavoratori, le Parti convengono di organizzare, a partire dall'anno 2023 a titolo sperimentale, su base annuale, un'iniziativa congiunta in ciascun sito aziendale, consistente in un incontro informativo/formativo rivolto a tutti i dipendenti su tematiche di sicurezza e ambiente individuate congiuntamente a livello locale dagli RSPP e dagli RLS, anche in ragione delle priorità locali.

La partecipazione all'iniziativa darà titolo ad un'ora di permesso retribuito.

A valle del periodo sperimentale, la Commissione Nazionale per la Sicurezza verificherà l'efficacia dell'iniziativa per confermare l'operatività e affinare le modalità realizzative.

Le Parti, riconoscendo l'importanza della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo, confermano i contenuti sulla "Regolamentazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo - ex art. 49 - D.Lgs. 81/08" di cui all'allegato dell'accordo integrativo del 24 giugno 2016.

Ne risulta conseguentemente confermata la consistenza numerica di tre RLSS per unità produttiva, da individuare fra gli RLS di Fincantieri risultati eletti.

La nomina degli RLSS verrà formalizzata con apposita comunicazione da FIM, FIOM e UILM territoriali.

Le Parti convengono, a titolo sperimentale per la vigenza dell'accordo, di riconoscere a ciascuno dei tre RLSS, ulteriori ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto al monte ore già definito dall'accordo del 27 marzo 2017 nella misura di:

- 80 ore annue, negli stabilimenti con presenza media di personale di ditte dell'indotto stimata per l'anno solare, uguale o inferiore a 2000 unità;
- 120 ore annue, negli stabilimenti con presenza media di personale di ditte dell'indotto stimata per l'anno solare, comprese tra le 2000 e le 4000 unità;
- 160 ore annue, negli stabilimenti con presenza media di personale di ditte dell'indotto stimata per l'anno, di oltre 4000 unità.

Su base annuale, la Commissione Nazionale per la Sicurezza verificherà l'efficacia del modello adottato.

In ragione di quanto definito nel presente accordo, le Parti concordano e riaffermano l'obiettivo di consolidare i risultati conseguiti e trapiantare i successivi step di miglioramento con azioni concrete, da condividere e realizzare nell'interesse comune, attraverso l'adozione di specifiche iniziative implementate a fronte di target aziendali individuati, coerenti con il piano di sostenibilità poliennale.

FORMAZIONE E FONDO NUOVE COMPETENZE

Le Parti riconoscono l'importanza strategica dello sviluppo e della formazione continua delle persone, elementi inscindibili che stanno alla base della costruzione e diffusione delle conoscenze e competenze distintive trasversali e relazionali e della massimizzazione della crescita tecnico-professionale necessari per il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, per un efficace presidio dei ruoli e per la realizzazione e lo sviluppo professionale delle persone.

In relazione a ciò, l'Azienda articolerà gli interventi formativi in due principali direttrici:

- A) Formazione e Qualificazione professionale;
- B) Fondo Nuove Competenze.

A) FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Fincantieri, in continuità con i programmi sviluppati negli ultimi anni, implementerà le seguenti attività:

- Corsi tecnico-specialistici con l'obiettivo di diffondere in modo capillare, presidiare e condividere le expertise tecniche interne e sviluppare know-how professionale specifico del settore, che rappresentano un asset strategico per l'Azienda;
- Corsi finalizzati a mantenere e/o conseguire le certificazioni nazionali e internazionali necessarie alla gestione dei processi aziendali;
- Corsi gestionali, sviluppati con primarie società di formazione, al fine di potenziare e valorizzare le competenze relazionali e organizzative dei dipendenti, orientando i loro comportamenti alla massimizzazione della performance aziendale e alla collaborazione proattiva nell'ambito dei progetti di cambiamento organizzativo e di processo;
- Corsi volti a supportare e accelerare il processo di transizione ecologica sviluppando le competenze richieste per presidiare l'evoluzione delle tecnologie green;
 - Corsi dedicati a sviluppare competenze informatiche e relative alle nuove tecnologie digitali per favorire lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze professionali esistenti nonché nuove professionalità legate al mondo digitale;
- Corsi di miglioramento del livello di conoscenza delle lingue straniere, con particolare riferimento all'inglese;
- Corsi specialistici volti a rafforzare le competenze manageriali e ad approfondire tematiche core per l'Azienda quali il Project Management, gli economics e l'innovazione di processo;
- Corsi volti ad accelerare e ottimizzare il processo di inserimento dei giovani neoassunti, sia diplomati che laureati, sviluppando una base comune di competenze tecnico-relazionali

favorendo la condivisione dei valori aziendali e l'orientamento del Gruppo a comportamenti organizzativi distintivi.

Le attività di formazione verranno sviluppate con una pluralità di metodologie in modo da poter coinvolgere tutti i dipendenti, in particolare potranno essere realizzate in presenza, da remoto, in e-learning o tramite una modalità blended.

Fincantieri conferma il massimo impegno nelle attività formative in tema di salute e sicurezza sul lavoro, elementi cardine e valori irrinunciabili per l'Azienda. Fincantieri si impegna inoltre a presidiare i temi di governance, compliance e anticorruzione garantendo ai propri dipendenti un'adeguata formazione e aggiornamento in materia. Le principali iniziative formative, su tali tematiche, riguardano in particolare i corsi di cui al D.lgs.81/08 e le attività a supporto delle certificazioni dei sistemi di Ambiente ISO 14001, Sicurezza ISO 45001, Qualità ISO 9001, Energia ISO 50001, Anticorruzione ISO 37001, Sicurezza delle Informazioni ISO 27001 e ISPS Code.

Nell'ambito delle azioni formative, particolare attenzione sarà dedicata alla qualificazione del personale attraverso i seguenti percorsi:

- preparazione al ruolo di Supervisore, per il personale operaio che assume un ruolo di coordinamento, al fine di potenziare le competenze tecniche e gestionali;
- qualificazione professionale rivolta al personale operaio che, pur mantenendo la mansione, deve acquisire nuove metodologie e strumenti di lavoro (e.g. brevetti e qualifiche);
- qualificazione professionale rivolta al personale operaio che cambia mansione e che deve acquisire le abilità operative richieste dal nuovo mestiere, anche al fine di aumentarne la flessibilità di impiego e polivalenza.

Al fine di creare una crescente sinergia fra il mondo del lavoro e il mondo scolastico e della formazione, Fincantieri ha consolidato le collaborazioni con gli Istituti Scolastici Secondari, gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), le Università e le Business School.

Tali iniziative hanno come obiettivo principale il sostegno all'occupazione e allo sviluppo delle competenze fondamentali per il settore della navalmeccanica e offrono allo stesso tempo un concreto supporto di orientamento scolastico e professionale rivolto ai giovani studenti.

Fincantieri partecipa agli "open day" degli Istituti Tecnici e delle Università del territorio al fine di supportare le scelte degli studenti e promuovere le discipline STEM.

Inoltre l'Azienda è attrice principale nelle iniziative che consentono la formazione on the job degli studenti tramite i "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" (ex Alternanza Scuola/Lavoro) rivolti agli studenti degli Istituti Superiori e i tirocini universitari per laureati e laureandi.

Infine l'Azienda è impegnata in progetti di responsabilità sociale volti a favorire l'orientamento dei giovani al mondo del lavoro e a combattere l'abbandono scolastico, fin dalle scuole medie inferiori, attraverso professionisti d'azienda che propongono agli studenti modelli professionali in cui potersi riconoscere, oltre a visite sul campo per sperimentare la realtà d'impresa.

Più in dettaglio Fincantieri ha attive le seguenti collaborazioni:

- Istituti Tecnici: l'Azienda ha costruito negli anni solide relazioni con gli istituti superiori a indirizzo tecnico, in particolare con quelli dei territori in cui è presente l'Azienda, nell'ambito delle quali realizziamo attività di orientamento, visite ai siti aziendali, simulazioni di colloqui di gruppo e individuali. A questi si aggiungono percorsi per accrescere le competenze trasversali, che prevedono la possibilità di ospitare gli studenti in Azienda.
- Istituti Tecnici Superiori: a seguito della stipula nel 2018 del protocollo con il MIUR, volto a sviluppare e ampliare le attività di collaborazione con le Fondazioni degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), Fincantieri ha attivato numerosi corsi ITS, per la formazione di figure tecniche specializzate per il settore della navalmeccanica e della cybersecurity.
- Università: Fincantieri collabora con circa 50 università, sia italiane che estere, per l'attivazione di percorsi di stage e tirocini curriculari, per eventi di Career Day e per specifiche docenze e testimonianze di business svolte presso gli atenei.
- Business School e Master: l'Azienda ha rafforzato la sua presenza presso le principali business school nazionali, sia nei percorsi di specializzazione che nei master, con iniziative volte a supportare lo sviluppo della didattica, della ricerca scientifica e dell'alta formazione. Tra queste, la consolidata collaborazione con il MIP e la SDA Bocconi di Milano, il MIB di Trieste, la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, la Luiss Business School di Roma e l'ESCP Business School di Torino.

Le Parti nell'ottica di consolidare il rapporto di collaborazione nell'ambito della formazione, concordano sulla positiva valutazione dell'operato della "Commissione Paritetica per la Formazione" a livello nazionale, di cui all'accordo del 24.06.2016, e si impegnano a proseguire con continuità nello svolgimento delle attività.

B) FONDO NUOVE COMPETENZE

Per la crescita delle competenze professionali delle persone, indispensabili a supportare i cambiamenti organizzativi e di processo, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere, per alcune attività di formazione e qualificazione professionale di cui al punto A), allo strumento del Fondo Nuove Competenze di cui dall'art. 88 del D.L. n. 34/2020 e successive modifiche e integrazioni.

L'intervento coinvolgerà un'ampia popolazione aziendale e sarà attivato nelle aree di produzione, progettazione e staff.

I Progetti formativi avranno una durata minima di 40 ore e si articoleranno sulle tematiche della digitalizzazione e della transizione ecologica, nonché su altri eventuali filoni qualora previsti dal nuovo Decreto.

Le attività formative verranno realizzate nel corso dell'anno 2023.

In relazione a quanto sopra, le Parti si impegnano a sottoscrivere l'accordo sindacale sul Fondo Nuove Competenze, entro 15 giorni dalla pubblicazione del Decreto, per consentire la tempestiva presentazione dell'istanza all'ANPAL.

Le Parti infine condividono di incrementare il coinvolgimento delle RSU sulle tematiche della formazione.

In particolare, a livello di sito, si svolgeranno, di norma a cadenza semestrale, degli incontri tra direzione aziendale ed RSU di FIM, FIOM e UILM per:

- l'illustrazione dei piani formativi aziendali;
- il monitoraggio dell'andamento delle iniziative di formazione a livello di sito;
- la condivisione di eventuali specifici bisogni formativi delle realtà locali e delle tipologie di lavoratori potenzialmente interessati, anche a fronte di eventuali proposte avanzate dalle RSU.

DIVERSITÀ & INCLUSIONE

Le Parti rifiutano qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

Fincantieri si impegna a sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, libero da ogni forma di violenza o molestia, come ribadito nella Politica sui Diritti Umani – Impegno per il rispetto dei diritti umani e delle diversità.

Per valorizzare le diversità e promuovere l'inclusione, elementi strategici per lo sviluppo delle persone, per l'affermazione di una cultura e identità di Gruppo e per la competitività aziendale, Fincantieri ha intrapreso un percorso per definire il modello aziendale di Diversità & Inclusione (D&I) con l'obiettivo di valorizzare ogni elemento di diversità come fonte di arricchimento e di crescita per l'organizzazione, a partire dalle persone, con le loro esperienze, caratteristiche, provenienze e abilità.

In particolare, tale percorso si sviluppa sulle seguenti direttrici:

DIVERSITÀ DI GENERE

- Sottoscrizione dei Women's Empowerment Principles (WEPs) per rafforzare l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro.
- Ottenimento della Certificazione Della Parità Di Genere secondo la prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022.
- Attivazione di un Servizio di Consulenza e Assistenza Psicologica gratuita a favore di coloro che sono vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro. La consulenza psicologica verrà realizzata attraverso un contatto dedicato, con garanzia di anonimato.

GENITORIALITÀ E MATERNITÀ

- Le Parti, in data 17 gennaio 2022, hanno sottoscritto, alla presenza della Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia, un accordo sindacale per la realizzazione di servizi di Asilo Nido Aziendali nei diversi siti sociali, che possa supportare i genitori nella gestione dei figli durante l'orario lavorativo, a conferma della centralità delle persone e delle loro famiglie.

La maternità e la paternità possono generare abilità trasversali utili sia alla sfera privata che a quella lavorativa e le Parti identificano nella genitorialità non un limite ma un valore aggiunto per tutti gli ambiti della vita e, conseguentemente, una risorsa da valorizzare.

Tale strumento può inoltre facilitare la conciliazione vita-lavoro e la gestione familiare anche, ad esempio, supportando il rientro dal periodo di maternità e sostenendo quindi le possibilità di crescita e di carriera valorizzando l'apporto professionale di ciascuno alla vita aziendale.

Il primo Asilo Nido aziendale è già stato costruito all'interno della sede della Direzione Navi Mercantili a Trieste ed è stato avviato, nel mese di settembre 2022, il primo anno educativo.

Attualmente è in corso la progettazione dell'Asilo per i dipendenti del cantiere di Monfalcone e l'inizio dei lavori è previsto a valle dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni degli enti competenti.

- Percorso di coaching e counseling «Mamma: work in progress». Il percorso si ripete ogni sei mesi ed è rivolto alle future e neo-mamme per supportarle a vivere la maternità come un'esperienza serena, conciliando in armonia il lavoro e la vita privata.
- Iniziative formative a sostegno della genitorialità
- Inserimento figli asili nido e scuole materne: istituzione di permessi retribuiti fino a un massimo di 10 ore all'anno, frazionabili in quote orarie, per l'inserimento dei figli al primo anno di asilo nido; istituzione di permessi retribuiti fino a un massimo di 10 ore all'anno, frazionabili in quote orarie, per l'inserimento dei figli al primo anno di scuola materna;
- Assistenza figli con disabilità: istituzione di permessi retribuiti di 16 ore all'anno, frazionabili in quote orarie, per l'assistenza di figli con disabilità fino al compimento di 12 anni, in aggiunta rispetto alla previsione normativa.

DIVERSITÀ CULTURALE

- «Intercultural Program» percorso di sensibilizzazione sul tema della multiculturalità rivolto al personale Fincantieri e delle ditte appaltatrici.
- Promozione, di concerto con le istituzioni locali, di un Progetto di Mediazione Culturale con lo scopo di migliorare l'inclusione sociale dei cittadini non comunitari che lavorano all'interno dei siti produttivi.

Il progetto ha come obiettivo quello di rappresentare un luogo di ascolto attivo per il sostegno di attività alla vita quotidiana del lavoratore immigrato finalizzato a promuovere e consolidare processi di integrazione sociale e culturale nel territorio.

L'iniziativa potrà essere realizzata anche attraverso l'apertura di sportelli all'interno dei luoghi di lavoro.

I servizi offriranno un punto di riferimento per i lavoratori stranieri presso il quale potranno ricevere informazioni e supporto per il disbrigo degli adempimenti amministrativi, con particolare riferimento anche al rinnovo dei titoli di soggiorno, all'orientamento all'accesso ai servizi sociali, sociosanitari e scolastici del territorio.

Il progetto partirà in forma sperimentale in alcuni siti (Monfalcone e Muggiano) e verrà successivamente esteso alle altre realtà locali con significativa presenza di lavoratori non comunitari.

Verranno altresì valorizzate le iniziative in tema di multiculturalità già in corso in alcuni territori.

DIVERSITÀ GENERAZIONALE

- Azioni a supporto di una reale condivisione di conoscenze ed esperienze tra generazioni con l'obiettivo di offrire un'opportunità di scambio alla pari attraverso la valorizzazione dei giovani e l'ingaggio delle risorse senior in forza.

Le Parti, in relazione alle linee di azione in tema di diversità e inclusione, convengono di istituire, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL, anche le seguenti tutele:

PERMESSI PER GENITORI ANZIANI

Permesso di 8 ore all'anno, frazionabile in quote orarie, per l'assistenza di genitori anziani (con età pari o superiore a 75 anni) nei casi di ricovero e/o dimissioni presso istituti di cura.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/1992 per l'assistenza al medesimo soggetto.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO PER MALATTIE GRAVI

Per lavoratori affetti da gravi patologie che superano il periodo di comporta per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da malattie di particolare gravità, il periodo di comporta previsto dal CCNL verrà incrementato del 50% e, pertanto, sarà pari a:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, 411 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino i 6 anni compiuti, 617 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, 822 giorni di calendario.

Per i periodi sopra indicati sarà garantito il trattamento economico previsto dal CCNL.

Le Parti, nell'ottica di confermare l'importanza di collaborazione e condivisione sul modello di Diversità & Inclusione (D&I), concordano infine la costituzione di una "Commissione per la Diversità & Inclusione" a livello nazionale, composta da n. 3 componenti di parte datoriale, n. 3 Coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM e n. 3 componenti delle RSU di FIM, FIOM e UILM.

La Commissione si riunirà, eventualmente anche in via telematica, annualmente o qualora le Parti ne condividano l'opportunità.

La Commissione avrà il compito di:

- approfondire le linee di azione e gli indirizzi definiti dall'Azienda in tema di "Diversità & Inclusione" per ridurre eventuali discriminazioni e gap legati al genere, età, cultura, disabilità, etc.;
- proporre e valutare in modo congiunto nuove iniziative, rivolte alla generalità dei dipendenti ovvero a determinati cluster, a supporto del tema;
- collaborare alla promozione capillare delle iniziative in tema di "Diversità & Inclusione" per una partecipazione diffusa;
- monitorare l'andamento delle iniziative in atto in tema di multiculturalità.



APPLICAZIONE SOCIETÀ 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 Unitarie nonché le segreterie territoriali di FIM, FIOM e UILM si incontreranno, con specifico riferimento agli indicatori di Sostenibilità (laddove ne ricorrano le condizioni), al Premio di risultato e al Piano obiettivi gestionali, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, nelle rispettive sedi, al solo fine di definire meccanismi di applicazione, in coerenza con il contesto operativo di riferimento, ferma rimanendo l'entità delle ricadute economiche, le modalità ed i termini di erogazione convenuti dalla Fincantieri per i propri dipendenti.

Nel corso dell'incontro sopra indicato, le Società forniranno informazioni in merito alle situazioni di mercato e alle linee di azione commerciale.



CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

L'Azienda, mediante affissione in bacheca da effettuarsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, comunicherà che, per il rinnovo del Contratto integrativo di Fincantieri, i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota contratto annuale straordinaria di 40 € per ogni anno di vigenza del contratto, da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di luglio con le stesse modalità previste dal CCNL 5 febbraio 2021.

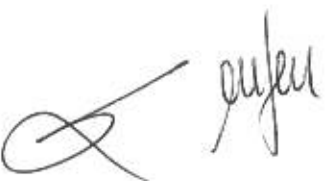
L'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM Nazionali il numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate sul conto corrente bancario intestato a FIM, FIOM e UILM che verrà successivamente comunicato.



DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2026, con successivo rinnovo tacito salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro i quattro mesi antecedenti la scadenza.



55

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, entro il primo trimestre, per l'informazione e la consultazione fra le Parti con riguardo agli aspetti strategici sottoindicati:

- 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. Organismo di partecipazione

L'Organismo di Partecipazione è costituito dai tre coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM e da tre rappresentanti scelti tra i dipendenti, individuati da FIM, FIOM e UILM, a cui l'Azienda illustrerà, a valle delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, le delibere più significative dal punto di vista dell'andamento aziendale e sulle dinamiche occupazionali.

L'Azienda inoltre incontrerà l'Organismo di Partecipazione, a valle della riunione dell'Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio, per illustrare i risultati economico-finanziari con particolare riguardo al conto economico, la struttura patrimoniale, il rendiconto finanziario e l'andamento del titolo azionario.

Nell'ambito del medesimo incontro l'Azienda illustrerà i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, con particolare riferimento agli obiettivi del Piano di Sostenibilità nonché alle più significative iniziative realizzate sui territori.

3. 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.

4. Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale

Nell'ambito del Coordinamento nazionale è costituito un organismo esecutivo composto dai Coordinatori Nazionali di FIM/FIOM/UILM e da 15 rappresentanti delle RSU (5 FIM, 5 FIOM e 5 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.

Le riunioni relative all'Esecutivo potranno svolgersi, ove ne ricorrano le condizioni, da remoto.

Relativamente alla Contrattazione Nazionale di secondo livello l'Esecutivo è composto dai Coordinatori Nazionali di FIM/FIOM/UILM e, per ogni sito e per società controllata a cui si applica l'integrativo, da un componente della RSU di FIM, FIOM e UILM.

5. Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale

L'Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale ha 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 ogni unità sociale è costituito un Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale 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 riunisce 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 riunisce, 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 riunisce 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 mansioni 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 sono riportati in appositi verbali che dovranno tenere conto anche delle diverse posizioni espresse dai partecipanti. Tali verbali sono trasmessi ai Coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM.

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 fornisce al Coordinamento sindacale nazionale e FIM FIOM UILM territoriali le informazioni previste dall'art. 9, 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 comprende 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 fornisce 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 o 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 si impegnano, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ad avviare il processo di 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.

AGIBILITÀ 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.

Permessi sindacali retribuiti per le RSU

Il monte ore di permessi di RSU è definito dall'accordo del 27 marzo 2017.

In relazione alla crescente centralità e rilevanza del welfare aziendale, nell'ottica di una sempre maggiore partecipazione e coinvolgimento delle OO.SS. e dei lavoratori, l'Azienda riconosce un monte ore aggiuntivo rispetto a quello definito con l'accordo del 27 marzo 2017 nella misura di 120 ore annue per Organizzazione Sindacale (FIM, FIOM e UILM) in ogni sito aziendale da destinarsi specificatamente per attività di assistenza ai lavoratori in materia di previdenza complementare, welfare e assistenza sanitaria.

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 5 rappresentanti per organizzazione sindacale (FIM, FIOM, UILM) o, nel caso relativo alla Contrattazione Nazionale di secondo livello, i permessi verranno concessi ad un componente della RSU di FIM, FIOM e UILM per ogni sito.

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 HR and Industrial Relations dell'Azienda i nominativi dei rappresentanti delle RSU che parteciperanno alle riunioni del Coordinamento sindacale nazionale e dell'Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale.

Permessi ai componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali

Le Parti confermano che, in relazione a quanto disposto dall'art. 5, Sez. II del CCNL, il numero dei componenti terrà conto della rappresentatività di ciascun OO.SS. all'interno delle singole unità produttive e della dimensione occupazionale di ciascuna di dette unità.

In tal senso le OO.SS. firmatarie, come previsto dall'accordo del 27 marzo 2017, sensibilizzeranno le strutture territoriali di FIM, FIOM e UILM ad assumere le determinazioni necessarie a ricondurre la situazione in linea con la rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale e con la dimensione delle singole unità sociali.

Al riguardo qualora si riscontrino nei siti sociali determinazioni non in linea con quanto sopra previsto, 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

Le eventuali problematiche operative insorte nello svolgimento delle attività produttive verranno 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.

AS

1

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.

PS

luc

S

pe

PS

GLG

h4

2B

3B

h

and

PS

h

PS

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

LETTERE

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

08

11

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

12

OGGETTO: Smart Working.

In relazione alla richiesta formulata da FIM, FIOM e UILM nazionali, l'Azienda si rende disponibile a fissare un incontro di verifica, entro il 31 dicembre 2022, per la valutazione di possibili adattamenti dei contenuti dell'accordo in tema di smart working di data 17 luglio 2020 anche in coerenza con le attività del gruppo di lavoro di cui al capitolo "Trattamenti economici e normativi - Inquadramento" dell'accordo di data odierna.

Distinti saluti.

Roma, 27 ottobre 2022

Fincantieri S.p.A.

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: 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".

Si precisa che, comunque, nell'ambito dell'MBO è ricompreso a titolo aggiuntivo un importo equivalente alla "Partecipazione" nonché un importo equivalente alla "Sostenibilità".

Distinti saluti.

Roma, 27 ottobre 2022

Fincantieri S.p.A.

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: Bacheche elettroniche e piattaforma informatica per assemblee sindacali

L'Azienda avvierà, a valle della firma dell'accordo, le verifiche necessarie dal punto di vista tecnico, infrastrutturale e di sicurezza informatica per valutare la fattibilità di quanto in oggetto.

Distinti saluti.

Roma, 27 ottobre 2022

Fincantieri S.p.A.



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: Società controllate.

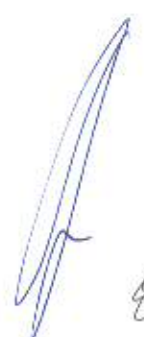
A valle della presentazione del Piano industriale l'Azienda si rende disponibile a convocare un incontro in cui verranno illustrate le linee guida strategiche relative alle Società controllate a cui si applica il CCNL dei Metalmeccanici e non destinatarie del presente accordo.

Distinti saluti.

Roma, 27 ottobre 2022



Fincantieri S.p.A.



Spett.li

68

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: Occupazione.

L'Azienda assumerà, nel periodo di vigenza del presente accordo integrativo, personale operaio di produzione al fine di ripristinare il turn over, ivi comprese le uscite volontarie, rendendosi disponibile ad effettuare specifici incontri di monitoraggio a livello di sito.

Inoltre, entro il 31 dicembre 2022, a valle dell'approvazione del Piano industriale, l'Azienda illustrerà l'evoluzione in termini di fabbisogni di personale operaio in funzione dei carichi di lavoro previsti a livello di singola unità produttiva.

Distinti saluti.

Roma, 27 ottobre 2022

Fincantieri S.p.A.

ACCORDI ALLEGATI

Accordi Fincantieri – FIM, FIOM, UILM nazionali con Esecutivo del Coordinamento Sindacale Nazionale

Accordo di data 27 marzo 2017: **Permessi sindacali**

Accordo di data 17 luglio 2020: **Smart Working**

Accordo di data 26 marzo 2021: **Ferie solidali**

Accordo di data 26 maggio 2021: **Appalti**

Accordo di data 17 gennaio 2012: **Asili nido**

fu

Hy

h

ql G

ALLEGATI
VALORI ECONOMICI

4

Q

28

h

h

h

h

30

h

us

Allo

MA

h

W

h

h

al

Jo deh

h

pe

K

ajfu

h

h

h

h

h

ma h

h

h

h

PREMIO DI RISULTATO

Allegato A

PREMIO DI EFFICIENZA SCALA DI MIGLIORAMENTO OFFICINE DI SCAFO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	NAV - TUB	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	1,12500	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	1,11875	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	1,11250	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	1,10625	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	1,10000	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	1,09375	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	1,08750	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	1,08125	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	1,07500	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	1,06875	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	1,06250	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	1,05625	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	1,05000	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	1,04375	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	1,03750	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	1,03125	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	1,02500	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	1,01875	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	1,01250	1.386,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	1,00625	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	1,00000	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

(**) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da parametrare

Segue Allegato A

PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
OFFICINE DI SCAFO

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	PRA - PRS - MON - PRF	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	1,25000	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	1,23750	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	1,22500	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	1,21250	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	1,20000	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	1,18750	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	1,17500	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	1,16250	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	1,15000	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	1,13750	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	1,12500	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	1,11250	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	1,10000	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	1,08750	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	1,07500	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	1,06250	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	1,05000	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	1,03750	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	1,02500	1.386,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	1,01250	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	1,00000	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

[**] Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da riparametrare

**PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
OFFICINE DI ALLESTIMENTO
PERSONALE DIRETTO**

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	APP -FAM - ELE	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	1,25000	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	1,23750	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	1,22500	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	1,21250	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	1,20000	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	1,18750	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	1,17500	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	1,16250	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	1,15000	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	1,13750	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	1,12500	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	1,11250	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	1,10000	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	1,08750	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	1,07500	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	1,06250	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	1,05000	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	1,03750	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	1,02500	1.386,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	1,01250	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	1,00000	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

[*] Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da riparametrare

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

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	1.386,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

(*) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da riparametrare

**PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI RIFERIMENTO PER IL PERSONALE INDIRETTO**

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	53,90 €	56,00 €	63,19 €	67,40 €
2	107,80 €	112,00 €	126,38 €	134,80 €
3	161,70 €	168,00 €	189,56 €	202,20 €
4	215,60 €	224,00 €	252,75 €	269,60 €
5	269,50 €	280,00 €	315,94 €	337,00 €
6	323,40 €	336,00 €	379,13 €	404,40 €
7	377,30 €	392,00 €	442,31 €	471,80 €
8	431,20 €	448,00 €	505,50 €	539,20 €
9	485,10 €	504,00 €	568,69 €	606,60 €
10	539,00 €	560,00 €	631,88 €	674,00 €
11	592,90 €	616,00 €	695,06 €	741,40 €
12	646,80 €	672,00 €	758,25 €	808,80 €
13	700,70 €	728,00 €	821,44 €	876,20 €
14	754,60 €	784,00 €	884,63 €	943,60 €
15	808,50 €	840,00 €	947,81 €	1.011,00 €
16	862,40 €	896,00 €	1.011,00 €	1.078,40 €
17	916,30 €	952,00 €	1.074,19 €	1.145,80 €
18	970,20 €	1.008,00 €	1.137,38 €	1.213,20 €
19	1.024,10 €	1.064,00 €	1.200,56 €	1.280,60 €
20	1.078,00 €	1.120,00 €	1.263,75 €	1.348,00 €

(*) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da riparametrare

**PREMIO DI EFFICIENZA
SCALA DI MIGLIORAMENTO
ENTI DI PROGETTAZIONE**

PUNTI DI RIFERIMENTO RETRIBUTIVO	PROGETTAZIONE DI CONCETTO E DI SVILUPPO	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
0	1,25000	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	1,23750	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	1,22500	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	1,21250	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	1,20000	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	1,18750	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	1,17500	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	1,16250	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	1,15000	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	1,13750	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	1,12500	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	1,11250	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	1,10000	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	1,08750	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	1,07500	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	1,06250	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	1,05000	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	1,03750	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	1,02500	1.386,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	1,01250	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	1,00000	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

(*) Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 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.

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 dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026 al 31/12/2026	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2027 al 31/12/2027
0	0,00000	0,00250	0,00000	0,00250	0,00000	0,00375	0,00000	0,00250	0,00000	0,00300	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	0,00251	0,00750	0,00251	0,00750	0,00376	0,01125	0,00251	0,00750	0,00301	0,00900	77,00 €	80,00 €	84,25 €	84,25 €
2	0,00751	0,01250	0,00751	0,01250	0,01126	0,01875	0,00751	0,01250	0,00901	0,01500	154,00 €	160,00 €	168,50 €	168,50 €
3	0,01251	0,01750	0,01251	0,01750	0,01876	0,02625	0,01251	0,01750	0,01501	0,02100	231,00 €	240,00 €	252,75 €	252,75 €
4	0,01751	0,02250	0,01751	0,02250	0,02626	0,03375	0,01751	0,02250	0,02101	0,02700	308,00 €	320,00 €	337,00 €	337,00 €
5	0,02251	0,02750	0,02251	0,02750	0,03376	0,04125	0,02251	0,02750	0,02701	0,03300	385,00 €	400,00 €	421,25 €	421,25 €
6	0,02751	0,03250	0,02751	0,03250	0,04126	0,04875	0,02751	0,03250	0,03301	0,03900	462,00 €	480,00 €	505,50 €	505,50 €
7	0,03251	0,03750	0,03251	0,03750	0,04876	0,05625	0,03251	0,03750	0,03901	0,04500	539,00 €	560,00 €	589,75 €	589,75 €
8	0,03751	0,04250	0,03751	0,04250	0,05626	0,06375	0,03751	0,04250	0,04501	0,05100	616,00 €	640,00 €	674,00 €	674,00 €
9	0,04251	0,04750	0,04251	0,04750	0,06376	0,07125	0,04251	0,04750	0,05101	0,05700	693,00 €	720,00 €	758,25 €	758,25 €
10	0,04751	0,05250	0,04751	0,05250	0,07126	0,07875	0,04751	0,05250	0,05701	0,06300	770,00 €	800,00 €	842,50 €	842,50 €
11	0,05251	0,05750	0,05251	0,05750	0,07876	0,08625	0,05251	0,05750	0,06301	0,06900	847,00 €	880,00 €	926,75 €	926,75 €
12	0,05751	0,06250	0,05751	0,06250	0,08626	0,09375	0,05751	0,06250	0,06901	0,07500	924,00 €	960,00 €	1.011,00 €	1.011,00 €
13	0,06251	0,06750	0,06251	0,06750	0,09376	0,10125	0,06251	0,06750	0,07501	0,08100	1.001,00 €	1.040,00 €	1.095,25 €	1.095,25 €
14	0,06751	0,07250	0,06751	0,07250	0,10126	0,10875	0,06751	0,07250	0,08101	0,08700	1.078,00 €	1.120,00 €	1.179,50 €	1.179,50 €
15	0,07251	0,07750	0,07251	0,07750	0,10876	0,11625	0,07251	0,07750	0,08701	0,09300	1.155,00 €	1.200,00 €	1.263,75 €	1.263,75 €
16	0,07751	0,08250	0,07751	0,08250	0,11626	0,12375	0,07751	0,08250	0,09301	0,09900	1.232,00 €	1.280,00 €	1.348,00 €	1.348,00 €
17	0,08251	0,08750	0,08251	0,08750	0,12376	0,13125	0,08251	0,08750	0,09901	0,10500	1.309,00 €	1.360,00 €	1.432,25 €	1.432,25 €
18	0,08751	0,09250	0,08751	0,09250	0,13126	0,13875	0,08751	0,09250	0,10501	0,11100	1.385,00 €	1.440,00 €	1.516,50 €	1.516,50 €
19	0,09251	0,09750	0,09251	0,09750	0,13876	0,14625	0,09251	0,09750	0,11101	0,11700	1.463,00 €	1.520,00 €	1.600,75 €	1.600,75 €
20	0,09751	0,10000	0,09751	0,10000	0,14626	0,15000	0,09751	0,10000	0,11701	0,12000	1.540,00 €	1.600,00 €	1.685,00 €	1.685,00 €

[*] Ricaduta economica annua lorda, riferita alla categoria C3 da parametrare

PARTECIPAZIONE
INDICATORE DI QUALITÀ

Unità Produttive

Indicatori	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
Indicatore di qualità	624,29 €	654,29 €	696,79 €	696,79 €

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).

PARTECIPAZIONE

INDICATORE DI QUALITÀ

Enti di Progettazione

Indicatori	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
Indicatore di qualità	624,29 €	654,29 €	696,79 €	696,79 €

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.

PARTECIPAZIONE

INDICATORE DI COMMESSA

Indicatori	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
Indicatore di commessa	624,29 €	654,29 €	696,79 €	696,79 €

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%

PARTECIPAZIONE
INDICATORE DI BILANCIO

Esercizio	
Livello EBITDA margin	Fattore correttivo premio di partecipazione
Risultato minimo	0%
	80%
	82%
	84%
	86%
Risultati intermedi	88%
	90%
	92%
	94%
	96%
	98%
	100%
	102%
	104%
	106%
	108%
	110%
	112%
	114%
	116%
	118%
Risultato massimo	120%
	120%

Handwritten signature

SOSTENIBILITÀ

Indicatori	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
Totale Sostenibilità	120,00 €	200,00 €	230,00 €	350,00 €

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI**(POG)**

Categoria	Obiettivi Collettivi	Obiettivo Sostenibilità	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2023 al 31/12/2023
Capi Officina di Produzione	4.288,58 €	120,00 €	4.408,58 €
Vice Capi Officina	3.788,58 €	120,00 €	3.908,58 €
Capi Prodotto	3.288,58 €	120,00 €	3.408,58 €
Responsabili di risorse	3.288,58 €	120,00 €	3.408,58 €
Responsabili di ente	3.288,58 €	120,00 €	3.408,58 €
Responsabili per commessa/area specialistica di progettazione	3.288,58 €	120,00 €	3.408,58 €
Project Management Team	3.288,58 €	120,00 €	3.408,58 €

Categoria	Obiettivi Collettivi	Obiettivo Sostenibilità	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2024 al 31/12/2024
Capi Officina di Produzione	4.408,58 €	200,00 €	4.608,58 €
Vice Capi Officina	3.908,58 €	200,00 €	4.108,58 €
Capi Prodotto	3.408,58 €	200,00 €	3.608,58 €
Responsabili di risorse	3.408,58 €	200,00 €	3.608,58 €
Responsabili di ente	3.408,58 €	200,00 €	3.608,58 €
Responsabili per commessa/area specialistica di progettazione	3.408,58 €	200,00 €	3.608,58 €
Project Management Team	3.408,58 €	200,00 €	3.608,58 €

Categoria	Obiettivi Collettivi	Obiettivo Sostenibilità	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2025 al 31/12/2025
Capi Officina di Produzione	4.578,58 €	230,00 €	4.808,58 €
Vice Capi Officina	4.078,58 €	230,00 €	4.308,58 €
Capi Prodotto	3.578,58 €	230,00 €	3.808,58 €
Responsabili di risorse	3.578,58 €	230,00 €	3.808,58 €
Responsabili di ente	3.578,58 €	230,00 €	3.808,58 €
Responsabili per commessa/area specialistica di progettazione	3.578,58 €	230,00 €	3.808,58 €
Project Management Team	3.578,58 €	230,00 €	3.808,58 €

Categoria	Obiettivi Collettivi	Obiettivo Sostenibilità	RICADUTA ECONOMICA ANNUA dal 01/01/2026
Capi Officina di Produzione	4.578,58 €	350,00 €	4.928,58 €
Vice Capi Officina	4.078,58 €	350,00 €	4.428,58 €
Capi Prodotto	3.578,58 €	350,00 €	3.928,58 €
Responsabili di risorse	3.578,58 €	350,00 €	3.928,58 €
Responsabili di ente	3.578,58 €	350,00 €	3.928,58 €
Responsabili per commessa/area specialistica di progettazione	3.578,58 €	350,00 €	3.928,58 €
Project Management Team	3.578,58 €	350,00 €	3.928,58 €

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI

SCHEDA

FINCANTIERI

PIANO OBIETTIVI GESTIONALI
 Scheda di Assegnazione/Consuntivazione Obiettivi
 Anno ____

Assegnato a :		Ente:		Anno:			
OBIETTIVI				CONSUNTIVI			
Peso	Descrizione	Target	Vincolo	Curva di Valorizzazione	Risultato finale	Punteggio	Risultato Ponderato
1. 25%	Indicatore di qualità di Stabimento		EBITDA MARGIN	Passa/Non Passa			
2. 25%	Indicatore di commessa di Stabimento		ETDA MARGIN	Passa/Non Passa			
3. 25%	Obiettivo collettivo di Eneo/Officina		NO				
4. 25%	Obiettivo collettivo di Eneo/Officina		NO				
5. _____	Indicatore di Sostenibilità a livello aziendale		NO				

Firma Titolare: _____

Data: _____

INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE

Categoria	Valori dal 1 gennaio 2023
A1	13,08509 €
B3	13,08509 €
B2	11,84559 €
B1	11,01926 €
C3	10,55445 €
C2	10,03800 €
C1	9,88306 €
D2	9,72812 €
D1	9,10837 €

PREMIO SOCIALE

**Valore annuo dal 1 gennaio
2023**

Categoria

A1	1.047,00 €
B3	1.047,00 €
B2	960,00 €
B1	903,00 €
C3	828,00 €
C2	766,00 €
C1	731,00 €
D2	731,00 €
D1	639,00 €