

IPOSTESI DI ACCORDO SINDACALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2018-2020

FERRETTI SPA

sottoscritto in data 18 Ottobre 2017

tra Ferretti SPA

e

le RSU Ferretti SPA

assistite da

FILLEA-CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL



FERRETTIGROUP

PASSION. INNOVATION. EXCELLENCE

In data 18 Ottobre 2017 si sono incontrate a Forlì

la Direzione Aziendale della società Ferretti SPA., nelle persone di Cinzia Cevinini, Christian Melis, Giovanni Sardella e Matteo Cecada,

e

le R.S.U. dei cantieri di Ancona, Cattolica, Forlì, La Spezia, Mondolfo e Sarnico, assistite dalle seguenti OOSS:

Fillea - Cgil Nazionale nella persona di Maurizio Maurizzi

Filca - Cisl Nazionale nella persona di Salvatore Federico e Stefano Brunetta

Feneal - Uil Nazionale nella persona di Fabrizio Pascucci

Fillea - Cgil di Ancona nella persona di Gianluca Possanzini

Fillea - Cgil di Forlì-Cesena nelle persone di Domenico Parigi e Loris Bacci

Fillea - Cgil di La Spezia nelle persone di Gianni Carassale

Fillea - Cgil di Pesaro nella persona di Gianluca Di Sante

Fillea - Cgil di Rimini nella persona di Massimo Bellini

Fillea - Cgil di Sarnico nelle persone di Donato Bianchi

Filca - Cisl di Ancona nella persona di Luca Tassi

Filca - Cisl di Forlì-Cesena nella persona di Roberto Casanova

Filca - Cisl di La Spezia nella persona di Mario Benvenuto

Filca - Cisl di Pesaro nella persona di Alessandro Santoro

Filca - Cisl di ~~Rimini~~ ^{ROMAGNA} nella persona di Roberto Casanova

Filca - Cisl di Sarnico nelle persone di Simone Alloni

Feneal - Uil di Ancona nella persona di Cristian Fioretti

Feneal - Uil di Forlì-Cesena nella persona di Angelo Spampinato

Feneal - Uil di La Spezia nella persona di Fabrizio Tassara

Feneal - Uil di Pesaro nella persona di Vito Adragna

Feneal - Uil di Rimini nella persona di Francesco Lorusso

Feneal - Uil di Sarnico nella persona di Giuseppe Mancin

si conviene quanto segue:

Il presente contratto è valido per gli stabilimenti della Società Ferretti SPA siti in Ancona, Cattolica, Forlì, La Spezia, Mondolfo e Sarnico.

1) NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI PARTECIPATIVE

Annualmente, entro il mese di Aprile nel corso di un apposito incontro, la Direzione Aziendale illustrerà alle R.S.U. e alle OO.SS. il piano industriale e nello specifico informerà sull'andamento dell'Azienda relativamente:

- a) alle prospettive economiche/produttive e loro riflessi sulla situazione occupazionale;
- b) alle condizioni ed andamento dei mercati;
- c) ai programmi di investimenti e/o ampliamenti generali e dei singoli stabilimenti;
- d) alle informazioni in merito a Ferretti - aziende collegate - aziende in partecipazione;
- e) alle eventuali modifiche dell'assetto societario;
- f) alle ditte "esterne" che lavorano negli stabilimenti Ferretti, fornendo un elenco delle ditte che lavorano nei cantieri Ferretti SPA;
- g) alla struttura occupazionale divisa per: cantiere, brand, sesso, classi di età e inquadramento professionale;
- h) all'applicazione e attuazione della Legge n. 125/91;
- i) alle informazioni inerenti i risultati raggiunti nell'anno precedente; consegna di copia del bilancio Aziendale, non appena predisposto e disponibile;
- j) informazioni inerenti ai risultati conseguiti sul premio di risultato nell'anno precedente e presentazione dei valori di budget del nuovo anno.

La D.A., ferma restando la piena autonomia imprenditoriale, si impegna ad informare preventivamente le R.S.U. su eventuali processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione Aziendale, modifiche all'organizzazione del lavoro ed investimenti tecnologici, attivando sugli stessi argomenti un confronto in merito, dell'intera azienda o per singoli cantieri, sulle eventuali ricadute occupazionali e/o impatti ambientali.

Si ritiene inoltre necessario consolidare le relazioni sindacali esistenti, atte a migliorare quello che è l'intero impianto della contrattazione di secondo livello. Inoltre va avviata una stagione di effettiva collaborazione tra le parti, mirata alla formazione professionale, all'organizzazione del lavoro, alla qualità, al benessere organizzativo, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alle pari opportunità e alle politiche di genere.

Le parti, anche sulla base delle positive esperienze realizzate nel corso degli ultimi anni, concordano di istituire un tavolo al fine di creare motivi di convergenza strutturali riguardo le scelte aziendali, il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi di condivisione paritarie tra le parti.

L'obiettivo che si vuole perseguire con tale scelta, è diretto alla crescita e al miglioramento dei risultati produttivi, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più agevole e lineare dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini economici (migliori prestazioni), organizzativi (responsabilizzazione dei lavoratori), di immagine (nei confronti degli stakeholder).

Le parti condividono di coniugare sempre più sviluppo, sostenibilità e benessere organizzativo, avendo cura dell'aggiornamento e dello sviluppo della professionalità dei lavoratori/ici presenti nel cantiere, al fine di individuare soluzioni condivise, atte a risolvere eventuali conflittualità presenti in azienda, facilitando il dialogo e il confronto, in particolar modo in relazione alla costruzione del benessere organizzativo.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the document, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom.

Argomenti posti alla discussione del tavolo anche in attuazione dell'art. 7BIS del CCNL Legno Industria:

- cogliere e rilanciare tutti gli aspetti del percorso Industria 4.0., la promozione di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'incentivazione dell'utilizzo delle loro competenze verso un miglioramento continuo, al fine di gestire al meglio le complessità;
 - favorire e incentivare l'innovazione (organizzativa, di processo e di prodotto), con riferimento alle agevolazioni di Industria 4.0.;
 - nei riguardi del territorio, può essere agente di iniziative di informazione e coinvolgimento dei portatori di interesse attraverso progetti co-partecipati e momenti di ascolto e coinvolgimento nei confronti della risoluzione delle problematiche emergenti;
 - elaborare e promuovere progetti di Responsabilità Sociale volti in direzione ambientale, sociale e all'efficienza energetica;
 - in relazione agli spazi aperti dalla Legge di stabilità 2017 promuovere e condividere l'offerta di welfare e il relativo regolamento che possa da un lato trovare risposta alle problematiche dei lavoratori/ici e delle loro famiglie, dall'altro venire incontro alle esigenze aziendali, in attuazione delle tematiche del 'tavolo';
 - valutare le modalità di introduzione e di monitoraggio del benessere organizzativo art. 7BIS CCNL Legno;
 - valutare progetti di facilitazione della conciliazione vita/lavoro anche con riferimento all'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80;
 - introdurre ulteriore attenzione nei confronti del miglioramento continuo anche in relazione ai dati emergenti dal controllo qualità, in particolare dalle non conformità;
- introdurre rapporti con il territorio sia nei confronti della istituzioni che della popolazione nell'ottica di incentivare la risoluzione delle problematiche emergenti e dell'attenzione verso i bisogni presenti;
- il "tavolo" accoglierà, inoltre, le eventuali richieste, insorgenti dalle parti, per approfondire materie di specifico interesse, al fine della creazione di progetti e di eventuali momenti formativi che si rendessero necessari al fine di gestire con maggiore efficacia le trasformazioni aziendali per il conseguimento di competenze atte a progettare e implementare, ai vari livelli, percorsi formativi congiunti e condivisi.

Il "tavolo" sarà composto da 6 membri, 3 per ciascuna delle parti, e si riunirà almeno 2 volte l'anno, fatte salve richieste di convocazione dello stesso, riguardo a temi e progetti condivisi dalle parti.

La D.A. terrà incontri su base periodica e ad hoc a livello di singolo stabilimento con le rispettive R.S.U., in occasione dei quali saranno esaminati temi di interesse dei lavoratori, tra i quali:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink.]

- l'inquadramento dei lavoratori, che si valuterà con un incontro entro Aprile per gli impiegati e un incontro entro Settembre per gli operai e intermedi.
- iniziative atte a favorire il miglioramento del rapporto vita/lavoro dei lavoratori in un'ottica di attenzione alla famiglia

2) DECENTRAMENTO PRODUTTIVO - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La D.A. in un incontro semestrale congiunto con le RSU di ogni Cantiere si impegna ad informare preventivamente sulle eventuali necessità di ricorrere al lavoro decentrato, che comunque si impegna a ridurre rispetto ai carichi del passato. L'azienda comunicherà alle RSU di Cantiere semestralmente una lista di ditte appaltatrici alle quali viene commissionato il lavoro, specificando i ruoli professionali coinvolti ed aggiornandolo sulle eventuali variazioni ed eventuali autorizzazioni di subappalto. La RSU di Cantiere potrà segnalare eventuali situazioni anomale anche al di fuori della periodicità semestrale sopracitata chiedendo una verifica di merito.

Nella loro attività le ditte rispetteranno il loro contratto, in osservanza delle clausole contrattuali e nel rispetto delle norme di sicurezza aziendali. La D.A. conferma l'impegno a vigilare e controllare il rispetto da parte degli appaltatori degli stessi diritti dei lavoratori presenti presso i cantieri Ferretti, ciò anche tramite la corretta applicazione del DUVRI. Le suddette ditte dovranno impegnarsi a rispettare la procedura aziendale di accreditamento fornitori che prevedrà anche l'obbligo di esposizione del cartellino identificativo all'interno del Cantiere per ogni singolo lavoratore (così come da Policy Aziendale di Accreditamento Fornitori).

La D.A., sulla base dei carichi di lavoro e delle strategie di make/buy, definirà la quantità di appalti esterni in totale autonomia decisionale, garantendo comunque prioritariamente la saturazione del personale interno, nel rispetto delle professionalità esistenti e delle mansioni svolte dai dipendenti in forza e comunque verificando, in presenza di un incremento dei volumi produttivi, le opportunità di consolidamento della crescita occupazionale.

La D.A., per ogni lavoratore di ditte esterne operante nei suoi cantieri, si assicurerà che nei suoi confronti venga operato il corretto processo informativo/formativo correlato ai rischi specifici legati all'area di lavorazione, verificando con controlli periodici l'asserita formazione ai fini del DL 81/2008.

3) MERCATO DEL LAVORO, CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Le parti, tenuto conto di quanto previsto al capoverso che precede, vista la struttura produttiva aziendale considerano prevalente la fattispecie del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La D.A. informerà periodicamente le R.S.U. sulle tipologie di contratto di lavoro stipulato, quali contratti di somministrazione e contratti a tempo determinato.

In caso di attivazione di procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori si conferma l'applicazione dell'art. 7 L. 300/70 e legislazione seguente correlata e di quanto previsto in materia dal vigente CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali.

4) RICHIESTE DI PART-TIME E CONGEDI PARENTALI

Part-time: eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno oggetto di verifica congiunta tra la D.A. e le R.S.U, fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL Legno;

Congedi Parentali: su richiesta, sarà dato riscontro del riconoscimento del congedo parentale dietro presentazione della documentazione idonea

5) ORARIO DI LAVORO - FERIE- ROL/FESTIVITA' SOPPRESSE

In attuazione di quanto previsto all'Art.18 del CCNL 12.05.2010, di norma l'orario settimanale sarà distribuito su 5 giorni (dal Lunedì al Venerdì). L'articolazione dell'orario su 6 giorni lavorativi è prevista in occasione di prestazioni straordinarie e/o regime di flessibilità, tale articolazione sarà eventualmente concordata a livello di singolo cantiere.

L'orario di lavoro ordinario sarà per tutti i cantieri, per il Personale Operaio / Intermedio diretto ed indiretto di produzione, così articolato:

- doppio turno;
- turno unico di 8 ore con pausa retribuita di 20 minuti;
- orario spezzato di 8 ore con pausa pranzo di 1 ora.

DOPPIO TURNO

Nell'ambito della cornice normativa nazionale e aziendale contrattuale del settore Legno - Industria e degli accordi sul doppio turno già firmati e vigenti alla firma del presente contratto integrativo, è confermata la necessità di rendere strutturale un'organizzazione degli orari di lavoro in ambito produttivo a doppio turno per le stesse ragioni e con le stesse finalità a suo tempo evidenziate e ribadite in termini di benefici di efficienza produttiva, economici e organizzativi ottenuti nel periodo di applicazione.

1. L'applicazione del regime di doppio turno si realizzerà nei termini di una diversa distribuzione dell'orario di lavoro applicato al personale diretto ed indiretto di produzione, ai sensi ed agli effetti dell'art. 26 CCNL Legno - Industria, sulla base dei seguenti punti principali:

- a) orari della turnazione: fasce 6,00 - 13.00 / 13.00 - 20.00;
- b) ai fini amministrativi legali e contrattuali l'orario di lavoro sarà considerato di 8 ore al giorno - 40 ore settimanali. La prestazione lavorativa effettiva sarà di 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì, con maturazione a carico dell'azienda, in sostituzione della pausa pranzo retribuita, di 1 ora

giornaliera e 5 ore settimanali a completamento delle 40 ore di lavoro previste dal regime di tempo pieno;

- c) tale disposizione si intenderà vigente con esclusione nel caso di utilizzo della CIGO. L'ora giornaliera a carico dell'azienda maturerà per tutte le giornate lavorative per le quali vi sia una prestazione effettiva pari o superiore a 6 ore;
- d) la pausa massima giornaliera consentita sarà di 10 minuti complessivi. Il lavoratore potrà entrare in pausa solo previa autorizzazione del proprio responsabile e dovrà registrare sull'apparecchio 'totem' più vicino alla propria postazione di lavoro gli orari di inizio e fine della propria pausa;

2. le ore lavorate oltre le 7 saranno così retribuite:

- I. i primi 30 minuti successivi saranno retribuiti con una maggiorazione del 40%, mentre la mezzora di pausa non usufruita verrà retribuita con un compenso sostitutivo maggiorato del 7% oltre alla normale retribuzione;
- II. Le ore successive verranno retribuite con una maggiorazione del 40%.

3. E' fatta salva la possibilità di sospenderne l'utilizzo, previo confronto e accordo tra le parti a livello di gruppo, nei cantieri ove non se ne ravvisasse l'utilità, mentre a livello di singolo cantiere potrà essere concordata una sospensione, con le OOSS territoriali e le RSU, per particolari mansioni o linee produttive.

4. Ai dipendenti in turno che decidessero di non utilizzare il servizio mensa verrà erogato il buono pasto di importo pari ad euro 5,29. Al fine di poter organizzare al meglio il servizio e l'erogazione dei buoni, i dipendenti che decidessero di rinunciare al servizio mensa dovranno darne comunicazione all'ufficio Risorse Umane del proprio cantiere entro la fine di ciascun mese, ottenendo i buoni pasto spettanti all'inizio del mese successivo alla comunicazione. Analogamente, qualora dovessero decidere di tornare a fruire del servizio mensa, potranno accedervi dall'inizio del mese successivo alla richiesta.

5. In considerazione dell'eventualità di un maggiore ricorso alla cassa integrazione, derivante dalla concentrazione dei carichi di lavoro ottenibile attraverso la nuova turnazione, l'azienda riconoscerà al solo personale collocato sui turni avvicendati la piena maturazione del rateo di tredicesima, a prescindere dal numero di giornate di cassa integrazione effettuate nel mese. Ferma restando la diversa interpretazione delle Parti sul meccanismo di calcolo del premio feriale derivante dall'accordo integrativo del luglio 2012, l'azienda riconoscerà l'intero importo del premio ai lavoratori collocati sui turni avvicendati, a prescindere dal numero di giornate di cassa integrazione effettuate nel mese.

6. Al fine di contemplare le esigenze produttive con le esigenze familiari dei dipendenti che si trovassero in particolare disagio nell'effettuazione dei turni di lavoro, in ogni cantiere l'azienda valuterà insieme alle RSU eventuali situazioni eccezionali e documentate di temporaneo esonero dall'effettuazione del primo o del secondo turno. Tali temporanei esoneri saranno oggetto di periodiche verifiche tra azienda e RSU di cantiere.

7. Per quanto riguarda le situazioni di calura estiva, l'azienda si impegna a continuare a cercare soluzioni di miglioramento a livello dei singoli stabilimenti. Qualora le soluzioni di raffrescamento e ventilazione adottate dall'azienda non dovessero essere efficaci e tali da consentire di lavorare in condizioni climatiche e di salubrità e sicurezza ambientale favorevoli, la D.A. e le RSU di stabilimento si incontreranno immediatamente per valutare la variazione del regime di doppio turno. Per i cantieri in cui sia operante il regime del turno unico, quali ad es. Sarnico e Modelli e Stampi/VTR, la variazione che sarà convenuta in caso di giornate di particolare calura estiva sarà da intendersi come riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro giornaliero, pertanto come prestazione lavorativa effettiva di 7,5 ore giornaliere, mentre ai fini amministrativi legali e contrattuali l'orario di lavoro per le stesse giornate sarà comunque considerato di 8 ore al giorno.
8. Gli operatori al pantografo opereranno con il regime del doppio turno, con il seguente nuovo orario: 6.30 - 13.30 e 13.00 - 20.00.
9. Gli Operai/Intermedi di Modelli e Stampi / VTR operanti in turno potranno fruire di una pausa collettiva di 15 minuti e di una pausa individuale di 5 minuti che sarà fruibile previa autorizzazione del proprio responsabile.
10. Gli Operai/Intermedi di altri dipartimenti coinvolti saltuariamente o periodicamente in regime di turno unico (8 ore continuative senza pausa pranzo) potranno fruire di una pausa complessiva di massimo 20 minuti. La pausa potrà essere fruita solo previa autorizzazione del proprio responsabile e, ove previsto, dovranno essere registrati sull'apparecchio 'totem' più vicino alla propria postazione di lavoro l'inizio e la fine della stessa pausa.

In ogni cantiere si potranno definire, con accordo preventivo, diverse modalità nella distribuzione dell'orario di lavoro dei reparti produttivi.

Personale impiegatizio: l'orario di lavoro sarà spezzato con possibilità di ingresso alle ore 8.00, 8.30 e 9.00 con pausa pranzo della durata minima di 30 minuti da effettuarsi nella fascia oraria 12.30-14.30 con regolare timbratura del badge, fermo restando che l'uscita dagli Uffici non potrà avvenire prima delle ore 17.00.

La presenza in Azienda è formalmente registrata attraverso la timbratura dei cartellini presenza con l'apposito badge in dotazione a tutti i dipendenti. Ai sensi e per gli effetti del C.C.N.L. in vigore e delle norme legislative applicabili, la timbratura del cartellino è personale e non delegabile e deve avvenire prima dell'inizio dell'attività e dopo la fine della stessa. Per le regole di gestione del cartellino presenze si rimanda alla Procedura Corporate Orari di lavoro pubblicata.

La D.A. si rende disponibile a presentare un calendario ferie suscettibile di modificazioni entro il mese di Marzo di ogni anno, concordando con le RSU le modalità di godimento dei permessi per riduzione di orario ed ex festività. Relativamente alle ore maturate per ROL / EX FESTIVITA' (totale 96 ore) si concorda che le stesse siano possibilmente esaurite entro il 30/06 dell'anno successivo. L'eventuale residuo verrà gestito ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 del CCNL Industria Legno, con possibilità quale condizione di miglior favore di usufruirne entro il 24° mese dell'anno di maturazione, alla scadenza del quale si

possa prevederne il pagamento.

Per quanto riguarda le ferie, viene ribadito che le stesse devono possibilmente e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, essere godute dai lavoratori per il totale dei giorni residui entro 18 mesi dall'anno di maturazione.

Ai lavoratori extra-continentali sarà data la possibilità, con richiesta scritta preventiva per necessità di rientro in patria, di accorpate il residuo ferie, permessi e ROL anche di un periodo superiore all'anno.

6) STRAORDINARIO, FLESSIBILITA'

Tutte le ore di lavoro straordinario sono retribuite con una maggiorazione del 40% sulla retribuzione ordinaria.

Viene riconosciuta l'opportunità al lavoratore di trasferire le ore di lavoro straordinario in una banca ore, da utilizzarsi come giornate di permessi a sua disposizione, con richiesta preventiva e concordata con i diretti superiori.

Per quanto concerne l'utilizzo di straordinario e banca ore la D. A. fa riferimento alle disposizioni contrattuali nazionali.

La maggiorazione per le ore di lavoro prestate in regime di flessibilità sarà pari al 40%.

7) AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Fermo restando quanto disposto dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni, si prende atto di quanto già la D.A. ha predisposto e predispone per il rispetto e la corretta applicazione della normativa.

Le parti convengono che la prevenzione in materia di sicurezza e la protezione dell'ambiente di lavoro rivestono carattere di assoluta priorità all'interno della Ferretti spa. Rilevante deve apparire il coinvolgimento dei RLS e il loro approccio proattivo nella condivisione, attuazione, monitoraggio delle misure necessarie a prevenire infortuni in azienda.

Annualmente verrà svolta (prima della definizione ed aggiornamento del piano di prevenzione e sicurezza aziendale) un'analisi degli eventi infortunistici denunciati nel corso dell'ultimo anno, dal confronto dovranno emergere le iniziative intraprese o da intraprendere al fine di evitare la non ripetitività dell'evento. La Direzione Aziendale vigilerà affinché i lavoratori osservino le norme di prevenzione, a partire dal corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza e dei D.P.I. fino ad arrivare ai corretti comportamenti di ciascun lavoratore impegnato nelle attività di produzione e nei servizi ad essa collegati; gli RLS sono impegnati a promuovere la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Parimenti la cura dell'ambiente di lavoro deve essere per l'Azienda e gli RLS oggetto di costante attenzione anche attraverso interventi che si rendessero di volta in volta

necessari; questo in un ambito di partecipazione congiunta e di verifica periodica finalizzata alla protezione individuale e collettiva dei lavoratori.

Periodicamente i rappresentanti dell'azienda e gli RLS si incontreranno normalmente su base almeno semestrale per un esame della situazione. La sensibilizzazione e l'opera di coinvolgimento che sarà portata avanti per tutti i lavoratori e a tutti i livelli, si inseriscono all'interno dei disposti contrattuali e legislativi in materia, richiamando altresì l'attenzione sui reciproci obblighi e per essi si intende dei lavoratori e dell'azienda, finalizzati comunque alla protezione dell'incolumità personale.

Si conviene circa la necessità di effettuare almeno due incontri, con cadenza semestrale, fra le RSU - RLS - Responsabile sicurezza Aziendale e OO.SS. per verificare e intraprendere le opportune iniziative in merito a:

- Lavorazioni effettuate all'interno dell'Azienda che comportano eventuali maggiori esposizioni a rischio.
- Coordinare gli interventi all'interno delle barche, per evitare eventuali esposizioni ad agenti chimici o nocivi, sia per i lavoratori addetti e sia per i non addetti a tali lavorazioni
- Essere consultati in merito al coordinamento per gli interventi delle imprese esterne sulle fasi di lavorazione per il controllo sul rispetto delle norme di sicurezza. Verranno individuati percorsi formativi di aggiornamento periodico sulla sicurezza per i lavoratori Ferretti S.p.A.

Nel caso in cui il lavoratore, che a seguito di visite mediche o a causa di altri eventi sia ritenuto non idoneo alle mansioni fino ad allora svolte, l'azienda si impegna, ove possibile, ad inserire il lavoratore attribuendo mansioni consone al suo stato, con percorsi formativi di riqualificazione per la sua ricollocazione, come previsto dall'Art. 42 del DLGS 81/08

Si conviene infine, di concedere ai RLS ulteriori permessi, pari a 24 ore, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL e leggi in materia, per partecipare a riunioni di aggiornamento e di coordinamento con le RSU che vertono su temi dell'ambiente e sicurezza. Tali permessi saranno ulteriormente incrementati, se si riscontreranno esigenze in merito alla partecipazione degli stessi a corsi di aggiornamento e/o riunioni inerenti ambiente e sicurezza, qualora le ore sopra riconosciute non fossero sufficienti.

Nell'ambito di ogni singolo Cantiere le Parti concordano sull'istituzione dell'RLS di Sito.

8) ASSENZA GIUSTIFICATA PER ACCERTAMENTI SANITARI

Al lavoratore che si assenta per effettuare visite mediche, accertamenti sanitari, esami specifici e analisi di laboratorio saranno riconosciute un massimo di 10 (dieci) ore retribuite per anno solare non cumulabili. Tale possibilità viene riconosciuta sia per visite personali, sia per accompagnare a visita medica familiari entro il secondo grado e conviventi.

La richiesta dovrà essere opportunamente documentata.

La D.A. sarà disponibile a valutare richieste di cessione tra dipendenti a fini solidaristici delle ore di permesso espressamente previste per accertamenti sanitari.

La D.A. valuterà entro il 31.06.2018 delle azioni annuali di prevenzione medica collettiva su base facoltativa che riguardino la totalità della popolazione aziendale

9) TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA (CARENZA) - MALATTIA DI LUNGA DURATA -INTERRUZIONE FERIE PER MALATTIA

Il trattamento economico per malattia (carenza) è del 100% dall'insorgere dell'evento morboso, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL.

La D.A. riconosce un ulteriore periodo di conservazione del posto, pari a mesi 6 (sei) per malattia di lunga durata. Relativamente al periodo non coperto da indennità economica a carico dell'INPS, la D.A. corrisponde una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di mesi 6 (sei).

In applicazione di quanto stabilito dalla sentenza Costituzionale n. 616 del 30/12/1987, viene riconosciuta l'interruzione del periodo feriale, all'insorgere della malattia con decorrenza dal primo giorno.

NB:

Al lavoratore che nel periodo feriale sia ammalato o intervenga evento morboso durante le ferie stesse, verrà riconosciuto il periodo di malattia retribuito come previsto contrattualmente, mantenendo il diritto al godimento delle ferie in altro periodo da concordarsi con la D.A. compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

10) VESTIARIO

L'Azienda consegnerà annualmente:

- a ciascun dipendente di inquadramento operaio/intermedio di produzione n. 3 divise da lavoro per la stagione estiva e n. 3 divise per la stagione invernale la cui consegna sarà opportunamente calendarizzata, tale fornitura sarà preventivamente concordata con la RSU;

-a ciascun dipendente di inquadramento non operaio/intermedio una polo, una camicia e una felpa all'anno, e un giubbotto ogni tre anni;

-eventuali diverse esigenze giustificate saranno valutate caso per caso.

La fornitura delle scarpe antinfortunistiche, le cui caratteristiche saranno definite in appositi incontri tra la R.S.P.P. e la Delegazione delle R.L.S. aziendali, verrà garantita al Personale tramite le scorte a magazzino. La sostituzione delle scarpe avverrà per motivi di usura.

11) SERVIZIO MENSA

Viene definito il servizio mensa così suddiviso:

- stabilimenti sede di Forlì, La Spezia e Sarnico: l'Azienda ha istituito e manterrà il servizio mensa aziendale interna
- negli Stabilimenti o Sedi dove ciò non sia possibile, l'Azienda garantirà una Convenzione con un fornitore qualificato a valere per tutto il Personale, esaminata d'intesa con le RSU.
- in assenza di Convenzione, l'Azienda erogherà un ticket mensa del valore unitario di euro 5,29 (cinque/29).

Il servizio mensa giornaliero sarà fruibile anche dal Personale in forza con orario a tempo parziale "spezzato".

12) TRATTAMENTO ECONOMICO TRASFERTE

Per le trasferte viene definito il seguente trattamento minimo che potrà essere rivisto e maggiorato per casi particolari:

RIMBORSO A PIE DI LISTA

- | | |
|----------------|--|
| a) VITTO | Massimo (in Euro) |
| - 1A COLAZIONE | 10,00 (qualora esclusa dal pernottamento e consumata fuori dall'albergo) |
| - PRANZO | 25,82 |
| - CENA | 40,00 |
| b) ALLOGGIO | Sarà preventivamente pagato dall'azienda |

MEZZO DI TRASPORTO

- treno - aereo (classe economica)
- autonoleggio (gruppo C)
- auto in pool aziendali
- auto propria: previa autorizzazione del Company Cars Specialist

ORE VIAGGIO

le ore viaggio indifferentemente dalla quantità e dall'orario saranno retribuite su base ordinaria.

ORE DI LAVORO

per n. 8 ore di lavoro giornaliero: retribuzione ordinaria.

Per le eventuali ore straordinarie, se necessarie ed autorizzate, sarà corrisposta la maggiorazione prevista del 40%.

[Handwritten signature]

GIORNI FESTIVI LAVORATI E ORE VIAGGIO

saranno retribuite le ore con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. Industria legno.

INDENNITA' DI PERNOTTO FUORI SEDE (EX INDENNITA' DI SEDE)

per missioni in trasferta con pernotta viene corrisposta una indennità pari a: E. 60,00 giornaliera per Italia/Estero. Tale indennità non compete a quei lavoratori che già percepiscono a tale titolo un importo forfettizzato in busta paga.

TRASFERIMENTO IMBARCAZIONI E TRASFERTE PER FIERE / EVENTI. I trattamenti relativi alle trasferte per eventi\fiere presenti nel Piano Eventi annuale ed i trasferimenti delle imbarcazioni, per il personale di banchina e il personale a loro supporto, saranno regolamentati come da seguente schema:

	Tipologia	Casistica	Indennità lorda
EVENTI / FIERE	Trasferte	Feriale	€ 120,00
		Sabato	€ 140,00
		Festivo	€ 160,00
	Trasferimenti	Feriale	€ 140,00
		Sabato	€ 160,00
		Festivo	€ 210,00
		Navigazione*	€ 40,00

*Indennità aggiuntiva per le notti in navigazione (trasferimento barche dislocanti) su approvazione del direttore Qualità.

Tale trattamento ha validità per le trasferte e trasferimenti superiori ad un giorno, si aggiunge alla normale retribuzione ordinaria ed assorbe l'indennità di sede di euro 60, le ore di viaggio e le eventuali ore di straordinario e/o Banca ore.

Nel caso in cui sia svolto lavoro domenicale è garantito il recupero della giornata lavorata.

13) INQUADRAMENTO QUALIFICHE

Le parti, a seguito dell'avvenuto esame congiunto fra Direzione Aziendale e le rispettive RSU di Cantiere finalizzato alla corretta corrispondenza delle professionalità dei singoli dipendenti con le declaratorie di seguito riportate, riconoscono la congruità del lavoro svolto nei singoli cantieri:

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures]

Parametri CCNL	Declaratorie per Operai ed Intermedi	AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA	AREA COORDINAMENTO GESTIONE	AREA DIREZIONALE	PARAMETRI CCNL
100	Permanenza massima di 12 con verifica dopo 6 mesi per eventuale passaggio di livello AE2	AE1 solo operai				
119	Permanenza massima di di 12 mesi e successivo passaggio in AE3	AE2 Impiegati e Operai				
126.5		AE3 Impiegati e Operai				
134	Figura in grado di svolgere le proprie mansioni in modo autonomo nell'ambito dei singoli compiti	AE4 solo Impiegati	AS1 Solo Operai			
134	Figura in grado di svolgere le proprie mansioni in modo autonomo nell'angolo dei singoli compiti e conoscenza del processo produttivo Ferretti		AS1 (A) Solo Operai			Indennità professionale: € 75.25
140		AS2 Impiegati e Operai				
140	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità più attività con capacità di coordinare e svolgere anche limitate funzioni formative verso altri lavoratori		AS2 (B) Operai			Indennità professionale: € 217,00
140	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità <u>tutte</u> le attività con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori		AS2 (C) Operai	AC1 Intermedi		Indennità professionale: € 247,00
147.5	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità <u>tutte</u> le attività con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori. Conoscenza approfondita dei cicli produttivi e delle interazioni tra le varie mansioni		AS3 Operai			

[Vertical handwritten signatures on the left margin]

[Vertical handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Handwritten signatures and initials at the top right of the page.

147,5	Figura in grado di svolgere <u>totalmente</u> la propria mansione dal punto di vista operativo. con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori. Conoscenza approfondita dei cicli produttivi e capacità di interpretazione del disegno tecnico		AS3 (A) Operai			Indennità professionale: € 247,00
147,5	Figura in grado di seguire le indicazioni dei disegni e proporre anche soluzioni alternative, che svolge in autonomia tutte le tipologie di lavoro all'interno della propria professionalità e che è a conoscenza dei cicli lavorativi della barca. Può coordinare e gestire un gruppo di lavoratori.		AS3 (B) Operai Ex 3 C di SL Capo Squadra Tecnico 100 di indennità di funzione aggiuntiva			Indennità professionale: € 267,90
155	Livello riservato ai Capi Squadra neo nominati per i primi 18 mesi		ACD2 (C) Intermedi			Indennità professionale: € 267,90 Indennità di funzione: € 371,70
155	Livello riservato ai Capi Squadra dopo i primi 18 mesi di copertura del ruolo		ACD2 (D) Intermedi			Indennità professionale: € 267,90 Indennità di funzione: € 723,40
155			AS4 Solo Impiegati	AC2 solo intermedi AC3 solo impiegati		
170				AC 4 5+ Impiegati		
185				AC 5 solo Impiegati SL Capo Linea		
195					ADI 6+ Impiegati	
205					AD2 Solo Impiegati	
210					AD3 Quadri	

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin of the table.

Le indennità professionali acquisite vengono mantenute nei successivi passaggi di categoria, conguagliandosi con i nuovi valori delle stesse.

L'Azienda riconosce l'adeguamento delle indennità professionali e di funzione. Data

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '15'.

[Handwritten signature]

l'onerosità dell'operazione, relativamente agli importi che superano l'assorbimento del superminimo l'adeguamento sarà graduale nell'arco di vigenza del presente accordo secondo le seguenti modalità:

- dal 10 settembre 2012 erogazione di tutte le indennità fino ad un valore massimo di Euro 1.000,00 lordi annui;
- dal 10 settembre 2013 erogazione di tutte le indennità per la quota eccedente a Euro 1.000,00 lordi annui fino ad un massimo di Euro 2000,00 lordi annui;
- dal 1° settembre 2014 saldo delle quote di indennità eccedenti Euro 2.000,00 lordi annui.

Gli Impiegati al primo impiego Diplomatici, saranno assunti al livello non inferiore all'AE2, mentre quelli Laureati non inferiore al livello AE3.

14) ANTICIPO T.F.R. PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE (accordo del 15/06/99)

Per i lavoratori aderenti al fondo PREVILABOR l'azienda anticiperà, per il trasferimento al fondo il valore al 30% del T.F.R. maturato nell'anno da ogni singolo lavoratore.

Per i lavoratori che daranno comunicazione scritta di versamento pari al 1% della propria retribuzione mensile al fondo PREVILABOR l'azienda da parte sua verserà a favore del lavoratore una quota equivalente allo stesso fondo.

Per il lavoratori aderenti al fondo ARCO in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e da regolamento del fondo ARCO, al lavoratore che abbia già avuto un rapporto di lavoro prima del 28/4/1993 e che abbia aderito al Fondo Arco, l'azienda trasferirà al Fondo il valore del 35% del Trattamento di Fine Rapporto maturato annualmente.

15) PREMIO DI RISULTATO

Si stabilisce che il Premio di Risultato viene definito sulla base dei seguenti punti principali:

- A. VALORI ECONOMICI PER LIVELLO
- B. FREQUENZA AL LAVORO
- C. PARAMETRI DI RISULTATO E PESI PERCENTUALI APPLICATI
 - I. PRODUTTIVITA' (RIDUZIONE DELL'INEFFICIENZA)
 - II. REDDITIVITA' (RISULTATO OPERATIVO LORDO)
- D. EROGAZIONE
- E. WELFARE

- A. VALORI ECONOMICI PER LIVELLO

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Si conferma il valore di riferimento annuo di euro lordi 3.400 in caso di risultato del 100% del PDR (Produttività + Redditività) e corrispondente al livello AE4 / AS1 / AS1A, riparametrato sui restanti livelli come da tabella di seguito:

LIVELLO	PARAMETRO	VALORE PDR AL 100%
		(importi lordi annui)
AE1	100	€ 2.537,31
AE2	119	€ 3.019,40
AE3	126,5	€ 3.209,70
AE4/AS1	134	€ 3.400,00
AS1A solo Operai	134	€ 3.400,00
AC1/AS2	140	€ 3.552,24
AS2B solo Operai	140	€ 3.552,24
AS2C solo Operai	140	€ 3.552,24
AS3 solo operai	147,5	€ 3.742,54
AS3A solo Operai	147,5	€ 3.742,54
AS3B solo Operai	147,5	€ 3.742,54
AC3/AC2/AS4	155	€ 3.932,84
AC2C solo Operai	155	€ 3.932,84
AC2D solo Operai	155	€ 3.932,84
AC4	170	€ 4.313,43
AC5	185	€ 4.694,03
AD1	195	€ 4.947,76
AD2	205	€ 5.201,49
AD3	210	€ 5.328,36

B. FREQUENZA AL LAVORO

Il meccanismo "Bonus Malus" opererà solamente al superamento della soglia di assenteismo del 4% negli anni di vigenza del presente contratto integrativo.

Al valore del Premio di Risultato a consuntivo sarà applicata la percentuale di bonus / malus dipendente dall'assenteismo individuale maturato nell'anno di riferimento, come da schema di seguito riportato:

Ore assenza individuale annuali	Variazione % premio
0-24	20%
25-40	10%
41-56	=
56-80	-10%
81-104	-20%
105-120	-30%
121-128	-40%
129-146	-50%
----->147	-60%

[Handwritten signature]

Dalle ore sopra indicate saranno escluse:

- Malattia unico evento con ricovero e relativa convalescenza prescritta dall'Ente o dal medico, purché relativa all'evento;
- Pronto Soccorso dell'Ospedale.
- Maternità (astensione anticipata, astensione obbligatoria e astensione facoltativa);
- Donazione sangue e midollo osseo.
- Infortunio sul Lavoro.
- L. 104/92

La D.A. su proposta della RSU, valuterà casi individuali, con particolare rispetto della "privacy" al fine dell'erogazione del premio

Ai fini del presente istituto le ore di permesso sindacali e le assemblee retribuite del personale saranno considerate come ore di presenza al lavoro.

C. PARAMETRI DI RISULTATO E PESI PERCENTUALI APPLICATI

Il premio di risultato verrà calcolato sulla base dei risultati aziendali conseguiti rispetto a:

- un indicatore di **produttività** misurato sulla Riduzione Dell'Inefficienza (RdI), avente peso relativo pari al 60% del totale del PDR;
- a un indicatore di **redditività**, misurato sul Risultato Operativo Lordo (ROL) espresso a Bilancio, avente peso relativo pari al 40% del totale del PDR.

I. PRODUTTIVITA' (RIDUZIONE DELL'INEFFICIENZA)

Il parametro di produttività in Ferretti è da intendersi quale calcolo della Riduzione dell'Inefficienza (R.d.I.), ottenuto dalla seguente formula:

$$\frac{(\text{ore consuntivate interne + esterne}) - (\text{ore pianificate interne + esterne})}{(\text{Ore consuntivate interne + esterne})} = \text{inefficienza \%}$$

(ore consuntivate interne + esterne) = sono le ore scaricate dagli interni (plant + banchina) sulla barca e dalle ore statistiche avanzate degli esterni (appalti a corpo trasformati in ore statistiche)

(ore pianificate interne + esterne) = sono le ore STD (standard) ed OPT (sviluppate per optional) pianificate nel ciclo della singola barca, definite da ingegneria industriale, sia interne sia per gli appalti a corpo

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

Quale esempio riportiamo il risultato del 2016 di **4,09%**, come da seguente formula:

Calcolo di riduzione dell'inefficienza - 2016

Ore consuntivate interne + esterne	-	Ore pianificate interne + esterne		4,09 (Inefficienza)
1.903.228		1.828.383	=	
				1.903.228
				Ore consuntivate interne + esterne

NB Stante la formula sopra rappresentata, l'indicatore di R.d.I. avrà una variazione da un anno all'altro il cui trend di miglioramento non potrà essere inteso in termini puramente lineari di progressione numerica negativa, bensì con una ponderazione che dipenderà direttamente dalla quantità e dalla complessità delle imbarcazioni pianificate per l'anno.

Al momento della firma del presente accordo, il dato di R.d.I. stimato per il 2017 è pari al 3,90%.

Nello schema di seguito gli indicatori che dovranno risultare dal calcolo dell'Efficienza degli stabilimenti di Ferretti SPA nell'anno 2018, per determinare l'erogazione della percentuale del Premio Di Risultato legata al parametro della produttività (60%):

Valori 2018 dell'indicatore R.d.I.	MIN	100%	MAX
		4,18%	3,80%

Di seguito schema di variazione percentuale del premio da erogare, sulla base del consuntivo del Premio di Risultato legato al parametro della R.d.I.. Il valore medio indicato di euro 2040,00 lordi corrisponde al 60% del parametro di efficienza applicato ai 3400,00 euro lordi del PDR del livello di riferimento AE4 / AS1 / AS1A:

CONSUNTIVO ANNUALE EFFICIENZA PDR	VARIAZIONE % PREMIO EFFICIENZA DA EROGARE	PREMIO EFFICIENZA LORDO INDIVIDUALE
110,0%	6%	€ 2.162,40
108,4%	5%	€ 2.142,00
106,7%	4%	€ 2.121,60

105,0%	3%	€ 2.101,20
103,3%	2%	€ 2.080,80
101,7%	1%	€ 2.060,40
100%	0%	€ 2.040,00
98,3%	-1%	€ 2.019,60
96,7%	-2%	€ 1.999,20
95,0%	-3%	€ 1.978,80
93,3%	-4%	€ 1.958,40
91,7%	-5%	€ 1.938,00
90,0%	-6%	€ 1.917,60

Il risultato dell'indicatore Rdl sarà comunicato entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello cui il calcolo si riferisce.

Per gli anni 2019 e 2020 gli indici attesi di Rdl saranno convenuti tra D.A. e RSU entro il giorno 15 del mese di Dicembre dell'anno precedente.

II. REDDITIVITA' (RISULTATO OPERATIVO LORDO)

Il Risultato Operativo Lordo (ROL) è un indicatore che evidenzia il reddito aziendale basato solo sulla sua gestione operativa, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni e gli ammortamenti.

Di seguito in sintesi la formula di calcolo del ROL:

$$\begin{aligned}
 &+ \text{valore della produzione} \\
 &- \text{costi per materie prime} \\
 &\quad - \text{costi per servizi} \\
 &\quad - \text{costi per il personale} \\
 &\quad - \text{altri costi di struttura} \\
 &= \text{ROL}
 \end{aligned}$$

Nello schema di seguito i risultati di ROL che dovranno risultare per determinare l'erogazione della percentuale del Premio Di Risultato legata al parametro della redditività (40%):

[Area containing various handwritten signatures and initials in blue ink.]

MOL per anno	MIN (-7%)	100%	MAX (+7%)
2018	71.610.000 €	77.000.000 €	82.390.000 €
2019	79.050.000 €	85.000.000 €	90.950.000 €
2020	93.000.000 €	100.000.000 €	107.000.000 €

Di seguito schema di variazione percentuale del premio da erogare sulla base del consuntivo del Premio di Risultato conseguito legato all'indicatore ROL. Il valore medio indicato di euro 1360,00 lordi corrisponde al 40% del parametro di redditività applicato ai 3.400,00 euro lordi del PDR del livello di riferimento AE4 / AS1 / AS1A:

CONSUNTIVO ANNUALE REDDITIVITA' PDR	VARIAZIONE % PREMIO REDDITIVITA' DA EROGARE	PREMIO REDDITIVITA' LORDO INDIVIDUALE
107,00%	10%	€ 1.632,00
106,30%	9%	€ 1.604,80
105,60%	8%	€ 1.577,60
104,90%	7%	€ 1.550,40
104,20%	6%	€ 1.523,20
103,50%	5%	€ 1.496,00
102,80%	4%	€ 1.468,80
102,10%	3%	€ 1.441,60
101,40%	2%	€ 1.414,40
100,70%	1%	€ 1.387,20
100%	0%	€ 1.360,00
99,30%	-1%	€ 1.332,80
98,60%	-2%	€ 1.305,60
97,90%	-3%	€ 1.278,40
97,20%	-4%	€ 1.251,20
96,50%	-5%	€ 1.224,00
95,80%	-6%	€ 1.196,80
95,10%	-7%	€ 1.169,60
94,40%	-8%	€ 1.142,40
93,70%	-9%	€ 1.115,20
93,00%	-10%	€ 1.088,00

Il risultato dell'indicatore ROL sarà comunicato entro il mese di Aprile dell'anno successivo a quello cui il calcolo si riferisce.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the document, including on the left margin, around the second table, and at the bottom of the page.

D. EROGAZIONE

Relativamente alle modalità di erogazione degli acconti sul premio di risultato per il periodo di vigenza del nuovo contratto integrativo, le Parti concordano di fissare le seguenti scadenze e i seguenti importi:

- il 15% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Maggio dell'anno di riferimento
- il 15% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Luglio dell'anno di riferimento
- il 20% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Novembre dell'anno di riferimento
- il saldo del PDR verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Aprile dell'anno successivo.

E. WELFARE

L'erogazione del PDR potrà avvenire tramite gli istituti del Welfare previsti dalle Leggi di stabilità 2016 e 2017 e DL correlati.

Ciascun lavoratore con accesso all'istituto potrà scegliere liberamente di farsi erogare in Welfare fino al 50% del PDR spettante.

Il dipendente dovrà comunicare entro il mese di Marzo 2018 la scelta se destinare una parte del suo PDR a Welfare e quale sia la percentuale. Per gli anni successivi la stessa scelta sarà comunicata entro il 15 Dicembre di ogni anno.

La quota di PDR destinata a Welfare dovrà essere spesa nello stesso anno di maturazione: pertanto una somma fino a massimo il 50% del PDR spettante potrà essere fruita in Welfare entro e non oltre il 15 Dicembre dell'anno di maturazione dello stesso PDR.

In caso in cui la somma destinata a Welfare non sia spesa in tutto o in parte entro il termine già indicato, il residuo sarà pagato come somma lorda con il primo cedolino utile con il carico contributivo e fiscale previsto.

La D.A. entro il mese di Gennaio 2018 condividerà con le RSU il regolamento e l'attivazione del servizio esterno a supporto della richiesta di erogazione del PDR in Welfare, come da risultanza del 'tavolo'.

NB

Si specifica che quanto previsto per il premio di partecipazione ai risultati sia nei suoi indicatori e sia nel suo valore economico, non si applica ai dipendenti con qualifica di Dirigente.

Il valore del premio di risultato non è utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali e del trattamento di fine rapporto.

16) PREMIO FERIALE

Verrà erogato ai dipendenti Ferretti S.p.a. con la retribuzione del mese di giugno (pagato il 10 luglio) un importo non riparametrato pari ad Euro 1896,42 senza applicazione del sistema di ricalcolo basato sull'effettiva presenza e con i criteri di maturazione per i nuovi assunti e per contratti part-time previsti dal contratto ex Ferretti S.p.a..

17) DIRITTI SINDACALI

Le ore di riunioni per coordinamento delle R.S.U. dei vari stabilimenti e gli incontri sindacali con la D.A., non saranno conteggiate nel monte ore di permesso sindacale previsto dal CCNL Industria Legno e/o L. 300/70 Statuto dei Lavoratori.

Inoltre, la D.A., in base alle necessità, concorderà permessi sindacali aggiuntivi a quanto previsto dal sopra indicato contratto CCNL e L. 300/70.

Le spese sostenute, e documentate, dalle diverse R.S.U. per le riunioni e gli incontri di coordinamento, saranno a carico dell'azienda.

Diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti delle Imprese d'Appalto presenti nei cantieri Ferretti: a tali lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare congiuntamente ai dipendenti Ferretti, alle assemblee svolte nei cantieri in occasione di convocazioni con all'ordine del giorno problematiche di carattere generale in materia di prevenzione, salute e sicurezza del lavoro.

Per le assemblee di carattere specifico (es. problematiche delle singole aziende, contratti del settore di appartenenza, ecc...) la D.A. fornisce la sua disponibilità allo svolgimento di assemblee del personale delle aziende appaltatrici, a condizione che ci siano spazi idonei e fruibili a tale scopo. A tal fine, le OO.SS. dovranno farne richiesta con congruo anticipo e la D.A. della Ferretti spa comunicherà loro l'eventuale disponibilità di locali interni.

Si conviene comunque che le Aziende Fornitrici privilegino le proprie sedi per l'effettuarsi delle Assemblee dei propri lavoratori.

La convocazione delle assemblee, con partecipazione dei dipendenti delle imprese di appalto, sarà comunicata a cura delle R.S.U. e/o OO.SS. ai responsabili dei cantieri e sarà affissa in bacheca la comunicazione per i lavoratori. Stessa modalità sarà seguita per comunicazioni di carattere sindacale.

18) VIDEOSORVEGLIANZA

In caso di necessità di installazione di impianti di videosorveglianza dovute a esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, la D.A. informerà preventivamente le RSU ai fini di convenire un accordo in merito, come da previsioni dell'art. 4, comma 2, Legge 300/70.

19) DIRITTO ALLO STUDIO

Ai lavoratori studenti o che intendono riprendere gli studi per poter frequentare scuole superiori, università, corsi di laurea, esami e corsi di formazione, viene riconosciuto il diritto a usufruire di 150 ore nel triennio o se necessarie anche nell'anno in unica soluzione

20) PREMIO DI FEDELTA'

Con decorrenza dal 10 settembre 2012 viene definito il seguente modello di Premio di Fedeltà che annulla e sostituisce tutti i precedenti previsti dagli Integrativi aziendali scaduti, fermo restando quanto maturato.

Al raggiungimento del dodicesimo anno di anzianità aziendale e fino al 26esimo, vengono corrisposti a tutti i dipendenti in forza gli importi lordi annui così come definiti dalla tabella sotto riportata.

Anni di anzianità	Premio annuo Fedeltà
12	€ 150,00
13	€ 150,00
14	€ 300,00
15	€ 300,00
16	€ 450,00
17	€ 450,00
18	€ 600,00
19	€ 600,00
20	€ 750,00
21	€ 750,00
22	€ 900,00
23	€ 900,00
24	€ 1.050,00
25	€ 1.050,00
26	€ 1.200,00

L'erogazione del premio avverrà con decorrenza dal mese successivo al compimento dell'anno di anzianità raggiunta.

Norma transitoria: per i soli dipendenti Ferretti S.p.a. dei Cantieri di Forlì, Cattolica, San Giovanni in Marignano ed ex Fano che, alla data del 1° settembre 2012 avevano maturato i 12, 13, 14 anni di anzianità, ad integrazione di quanto sopra, verranno accantonate, alla maturazione del 15mo anno di anzianità, le seguenti somme che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro:

- 12 anni di anzianità al 1° settembre 2012 Euro 800,00 lordi;
- 13 anni di anzianità al 1° settembre 2012 Euro 1000,00 lordi;
- 14 anni di anzianità al 1° settembre 2012 Euro 1200,00 lordi;

21) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo Aziendale avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2018 sia per la parte normativa che per quella economica ed avrà validità fino al 31/12/2020 e comunque resterà valida sino al suo rinnovo salvo disdetta di una delle parti.

Il presente accordo sostituisce e annulla i precedenti per le materie in esso espressamente disciplinate e regolamentate. Resta inteso che per quanto non appositamente affrontato nel presente accordo, è confermato quanto già previsto dagli accordi aziendali precedenti e in vigore.

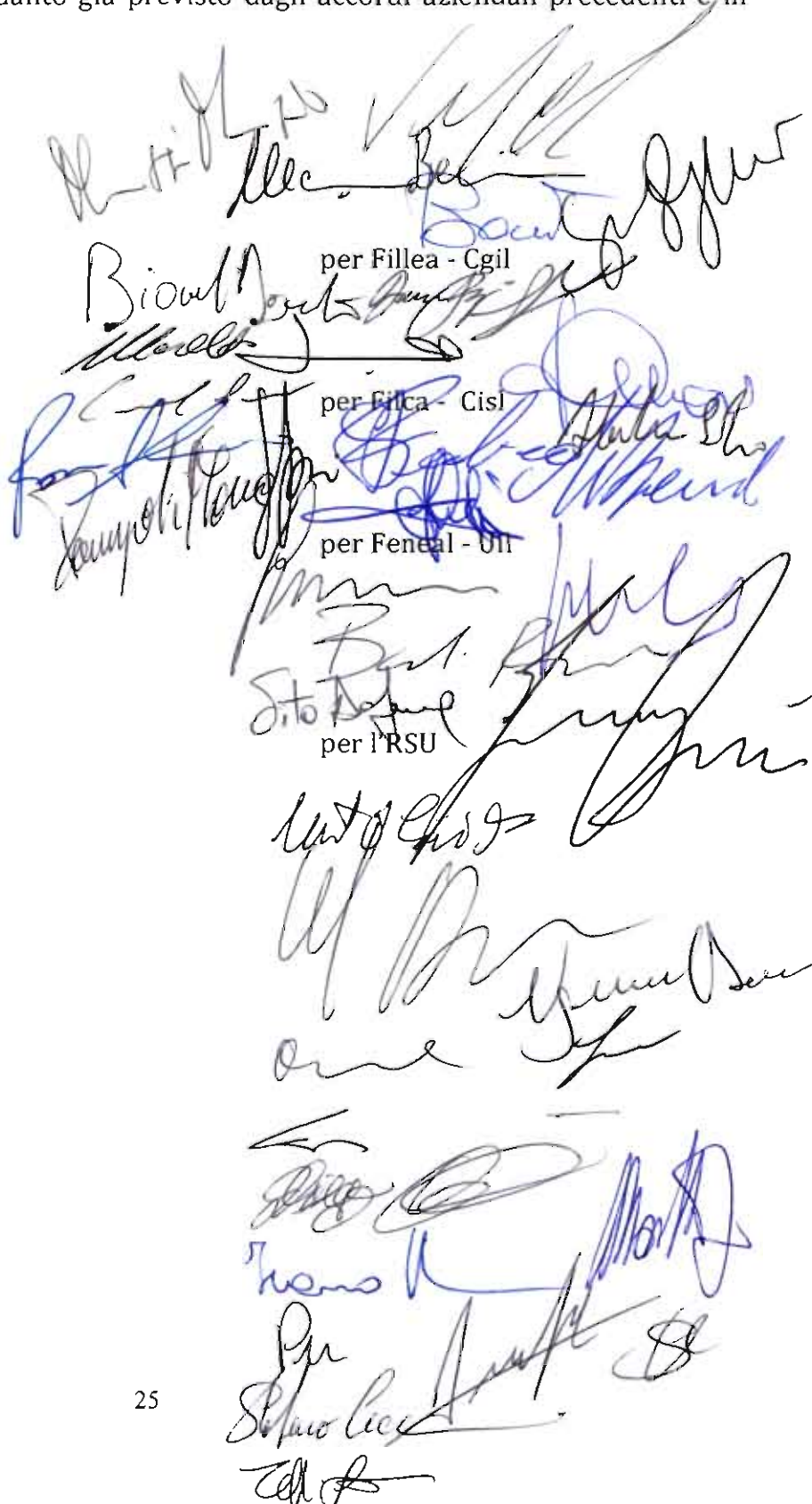
Letto, confermato e sottoscritto

Forlì 18 Ottobre 2017

Per Ferretti SPA



Handwritten signatures for Ferretti SPA in blue ink, including names like "Gataw stelle" and "M. M.".



Handwritten signatures for various unions in blue ink, including:
- per Fillea - Cgil (with name Biotti)
- per Filca - Cisl
- per Feneal - Uil
- per l'RSU
Other illegible handwritten signatures are also present.

ACCORDO allegato

al Contratto Integrativo Aziendale 2018-2020 del 18.10.2017

Le parti, considerata l'auspicata crescita occupazionale legata all'internalizzazione e all'incremento produttivo di cui al punto 2 del Contratto Integrativo Aziendale 2018-2020, convengono che l'incremento della forza lavoro aziendale possa riguardare fino a 90 nuove assunzioni distribuite nel triennio 2018-2020.

Le parti altresì ritengono che la crescita occupazionale possa realizzarsi solo tenendo conto della ripresa relativamente recente del mercato della nautica di lusso e della sua estrema competitività e variabilità da un anno all'altro. Conseguentemente, nel caso in cui i livelli contrattuali delle 90 assunzioni su riferite siano AE1, AE2, AE3 e AE4 dei rispettivi inquadramenti operaio/impiegato, si applicheranno le seguenti condizioni:

- a) gli inserimenti potranno effettuarsi con assunzioni e proroghe a tempo determinato fino a 36 mesi;
- b) previa valutazione delle condizioni di fabbisogno produttivo presenti e previste a giustificazione della trasformazione e della capacità effettiva di copertura del ruolo da parte dei lavoratori interessati, al termine del periodo di 36 mesi a tempo determinato, la D. A. si impegna a confermare almeno il 50% della forza lavoro;
- c) il trattamento economico dei nuovi inserimenti AE1, AE2, AE3 e AE4 a tempo determinato, non prevedrà nel periodo dei primi tre anni di assunzione alcuna applicazione degli istituti economici fissi e variabili dell'integrativo aziendale 2018-2020 cui il presente accordo allegato allo stesso si riferisce.
Negli anni successivi al 3° dall'assunzione a tempo determinato, in caso di conferma a tempo indeterminato, sarà poi prevista la seguente graduale applicazione degli istituti economici fissi e variabili dell'integrativo aziendale vigente:
 - 4° anno: applicazione al 33%;
 - 5° anno: applicazione al 66%;
 - 6° anno: applicazione al 100%;
- d) La D.A. presenterà alle RSU il piano di formazione previsto per supportare l'avviamento al lavoro delle risorse. La formazione, per quanto possibile, potrà essere effettuata negli enti bilaterali territoriali del settore dell'edilizia (scuole edili / CPT).

Letto, confermato e sottoscritto

Forlì 18 Ottobre 2017

Per Ferretti SPA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Mc - Bini

per Fillea - Cgil
[Handwritten signature]

per Filca - Cisl
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

per Feneal - Uil
[Handwritten signature]

per PRSU
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]