



FINCANTIERI

IPOTESI ACCORDO RINNOVO

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Dopo una trattativa di 10 mesi, si è giunti ad una ipotesi di accordo di rinnovo del contratto aziendale di Fincantieri.

Ipotesi estremamente importante in quanto si sono raggiunte intese su ogni singolo punto della piattaforma sindacale e i miglioramenti economici e normativi rispetto il contratto uscente sono significativi.

SITUAZIONE DI MERCATO

Navi da crociera – dopo l’uscita dal periodo pandemico si registrano segnali di una progressiva ripresa condizionata da segnali contrastanti.

Positivi: prospettive di crescita già a partire dal 2023, anche per effetto di un significativo ringiovanimento delle flotte. Analogamente è prevista una crescita nel settore delle riparazioni e trasformazioni.

Negativi: forte esposizione finanziaria delle principali società crocieristiche, incertezze sullo sviluppo tecnologico del prodotto unito ad un notevole aumento dei suoi costi.

Navi militari – spesa per la difesa non impattata dalla pandemia. Eventuali slittamenti dovuti ad effetti economici dei paesi interessati e rischio inflattivo su materie prime. Contesto generale comunque di crescita.

Per quanto riguarda l’azione commerciale: crocieristico, confermare posizione di leadership anche grazie, soprattutto, all’evoluzione tecnologica declinata in particolare sulla sostenibilità ambientale. Traghetti, supportare azione ammodernamento

flotta nazionale. Militare, consolidamento mercato nazionale, puntare a diventare player di riferimento globale per soluzioni integrate.

POLITICA INDUSTRIALE

- **Impegno di Fincantieri ad assumere personale operaio di produzione al fine di ripristinare il turn-over, comprese eventuali uscite volontarie.** Entro il 31 dicembre 2022, a valle dell’approvazione del Piano Industriale, verifica dei fabbisogni di personale operaio in base ai carichi di lavoro cantiere per cantiere. Questo punto, pur non rispondendo pienamente alla nostra richiesta in piattaforma (“...aumento dell’occupazione in tutte le attività...”) tuttavia arresta una dinamica evidenziatasi negli anni di una diminuzione progressiva di dipendenti diretti di produzione. Inoltre apre alla possibilità nei diversi siti di dare seguito a eventuali sollecitazioni/richieste di uscite volontarie.
- **Recepimento nel Contratto Aziendale del protocollo appalti siglato tra le parti il 26/5/21.**

RELAZIONI SINDACALI

- Il Comitato Consultivo Centrale dovrà essere convocato annualmente entro il 31 marzo.
- Viene creato il Comitato di Partecipazione costituito dai tre coordinatori nazionali Fim, Fiom e Uilm e tre lavoratori indicati da Fim, Fiom e Uilm. Si riunirà a valle delle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocati

per l'approvazione dei bilanci economico e di sostenibilità e su delibere significative dal punto di vista dell'andamento aziendale e occupazionale.

- L'Esecutivo del Coordinamento Sindacale Nazionale viene allargato a 15 delegati RSU (5 Fim, 5 Fiom, 5 Uilm). In occasione della trattativa per il rinnovo del contratto aziendale verrà allargato ad un delegato RSU per sito ed ai funzionari sindacali territoriali.
- Per dare risposte ai lavoratori sui temi del welfare, sanità integrativa, previdenza complementare, vengono accordate a Fim, Fiom e Uilm 120 ore/O.S./sito.
- Viene creata la Commissione Inquadramento che si riunirà due volte/anno per una verifica del giusto inquadramento dei lavoratori e per definire nuovi profili professionali aderenti alla realtà aziendale.
- Impegno di Fincantieri a fare una verifica tecnica per rispondere alla richiesta di una bacheca elettronica e una piattaforma informatica per effettuare assemblee anche in modalità da remoto.
- Entro sei mesi dall'approvazione della presente ipotesi, si darà luogo alla costituzione del CAE aziendale (Comitato Aziendale Europeo).

AMBIENTE E SICUREZZA

- 1 ora di assemblea retribuita/anno (oltre alle 10) da sviluppare sui temi dell'ambiente, salute e sicurezza. La materia da trattare sarà definita sito per sito in accordo con i responsabili aziendali alla sicurezza.
- Ulteriori ore di permesso RLS per i tre rappresentanti per cantiere per potere svolgere l'attività di RLSS, e quindi per potere svolgere un ruolo determinante nell'ambito della sicurezza per i lavoratori delle ditte in appalto. Tale monte ore sarà diversificato in base al numero di lavoratori delle ditte in appalto impegnati mediamente in cantiere:
 - ✓ 80 ore annue per ciascun RLS nei siti con presenza media di personale di ditte

nell'indotto inferiore a 2.000 unità;

✓ 120 ore annue per ciascun RLS nei siti con presenza media di personale di ditte nell'indotto tra 2.000 e 4.000 unità;

✓ 160 ore annue per ciascun RLS nei siti con presenza media di personale di ditte nell'indotto oltre 4.000 unità.

FORMAZIONE

Maggiore coinvolgimento delle RSU sui percorsi formativi attraverso due incontri/anno a livello di sito per una verifica dei percorsi svolti e/o in corso e per una condivisione di quelli successivi, anche con un diritto di proposta in seno alla RSU.

ORARIO DI LAVORO, INDENNITÀ, FLESSIBILITÀ

- Su questi temi, stante la situazione eterogenea nei diversi siti, si è concordato di istituire entro il 31/1/2023 un gruppo di lavoro che dovrà presentare un'ipotesi di riordino dei diversi punti all'Azienda ed all'esecutivo del Coordinamento Sindacale per un'eventuale accordo sindacale da recepire nel presente contratto. Tale ipotesi dovrà essere definita entro il 31/5/2023.
- L'indennità prevista per gli impiegati con funzioni direttive (B2/B3) che svolgano straordinario nella giornata di sabato, passa da 16 a 18 euro.
- Entro il 31/12/2022 confronto per possibili modifiche all'accordo del 17/7/2020 che norma lo Smart Working.

TRATTAMENTI ECONOMICI VARI

- Indennità di navigazione: incremento di 1€/ora.
- Rimborso chilometrico in trasferta: incremento da 0,19 a 0,30 €/Km.
- Ticket restaurant per i turnisti con pausa a fine turno: dagli attuali 5,29 €, verrà adeguato a:
 - ✓ 6 € dal 1/1/2023;
 - ✓ 6,5 € dal 1/1/2024;
 - ✓ 7 € dal 1/1/2025.

PREMIO DI RISULTATO

- Introduzione di un nuovo indicatore «di sostenibilità».
- P.d.R. complessivo aumentato di 720€ a regime, portando il totale da 2708,58 € a 3428,58 €, così suddiviso:
 - ✓ efficienza – 1685 €;
 - ✓ partecipazione – 1.393,58 €
 - ✓ sostenibilità – 350 €
- La ricaduta economica del Premio riguardante gli indicatori di Efficienza e Partecipazione verrà corrisposta per le ore lavorate e, gradualmente, per le ore di ferie (40 ore nel 2023, 80 ore nel 2024, 120 ore nel 2025). Significa che il montante complessivo massimo raggiungibile dei due indicatori, 3.078,58 €, non verrà più suddiviso per 2.076 ore (173 ore per 12 mesi), bensì per 2.036 ore nel 2023, 1.996 ore nel 2024, 1.956 nel 2025. Questo determina un ulteriore incremento del Premio di 60 € nel 2023, 118 € nel 2024, 178 € nel 2025. Questo porta l'aumento totale del Premio di Risultato, a regime nel 2025, a 898 €. La nostra richiesta in piattaforma era di 945 €, un aumento del 35% del Premio in essere. Con l'ipotesi di intesa è stato raggiunto il 95% della richiesta.
- Il Premio legato all'indicatore di Efficienza per gli indiretti (ora è riconosciuto il 70% del risultato determinato per i diretti) sarà adeguato al 75% dal 2025 e all'80% dal 2026.
- Gli aumenti della quota di Premio legati all'indicatore di Efficienza (185 €) sono spalmati su tutti i 20 punti della scala, così da essere riconosciuti anche a coloro che operano in ambiti in cui, storicamente, non si riesce a raggiungere la parte alta della scala premiale.
- Il Premio legato al nuovo indicatore di Sostenibilità (350 €) saranno riconosciuti in uguale misure a tutti. Senza riparametrazioni legate alle ore lavorate, né differenziando tra diretti ed indiretti.

- Il Premio POG verrà esteso anche nelle aree magazzino, qualità e manutenzione.

Tab. 1
Incremento Pdr in € nella vigenza del Contratto

	2023	2024	2025	2026
Efficienza	40	100	185	185
Partecipazione	40	100	185	185
Sostenibilità	120	200	230	350
TOTALE	200	400	600	720

Tab. 2
Pdr in € massimo raggiungibile nella vigenza del Contratto

2023	2024	2025	2025
2.908,58	3.108,58	3.308,58	3.428,58

- Sul welfare c'è l'impegno delle parti a verificare la fattibilità dal punto di vista normativo della possibilità di destinare eventuali residui (in particolare Premio Sociale) al fondo di previdenza complementare anche per i non iscritti.
- Come ci si era impegnati a fare, gli aumenti economici di questo contratto sono esclusivamente in denaro. Nulla di più sul welfare.
- Le cifre del Premio Sociale sono state semplicemente arrotondate all'unità di € superiore alla virgola.

Tab. 3 Premio sociale arrotondato

Categoria	Valore dal 1/1/2023
D1	639
D2 - C1	731
C2	766
C3	828
B1	903
B2	960
B3 - A1	1.047

DIRITTI INDIVIDUALI

- Attivazione servizio di consulenza e assistenza psicologica gratuita e con garanzia di anonimato a favore di coloro che sono vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro.
- Inserimento figli asili nido: 10 ore di permesso retribuito, anche frazionabili in quote orarie, per inserimento 1° anno;
- Inserimento figli scuola infanzia: 10 ore di permesso retribuito, anche frazionabili in quote orarie, per inserimento 1° anno di scuola infanzia;
- Assistenza figli con disabilità: 16 ore permesso retribuito, anche frazionabili in quote orarie, per assistenza figli con disabilità fino al compimento dei 12 anni;
- Assistenza genitori anziani: 8 ore di permesso retribuito, anche frazionabili in quote orarie, per assistenza genitori anziani (con età pari o superiore ai 75 anni) nei casi di ricovero e/o dimissioni istituti di cura;
- Conservazione posto di lavoro per malattie gravi: per i lavoratori affetti da gravi patologie che superano il periodo di comporto per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da patologie di particolare gravità, il periodo di comporto ai fini della conservazione del posto di lavoro previsto dal CCNL, viene incrementato del 50%;
- Recepimento nel Contratto Aziendale l'Accordo del 17/1/2022 sull'istituzione degli

asili nido aziendali in tutti i siti di Fincantieri.

- Recepimento nel Contratto Aziendale dell'accordo del 26/3/2021 sulle ferie solidali.
- Coperture assicurative a totale carico di Fincantieri volte a garantire prestazioni assistenziali nei casi di invalidità permanente da malattia, invalidità permanente da infortuni extra professionali, LTC (longterm care).

DECORRENZA E DURATA

L'accordo avrà efficacia dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2026 con successivo rinnovo tacito fino a successivo rinnovo. Salvo disdetta di una delle parti da effettuarsi entro quattro mesi antecedenti la scadenza. La clausola di ultrattività è assolutamente un risultato di estremo valore.

Nel futuro ci permetterà di fronteggiare quelle situazioni che abbiamo sempre dovuto affrontare in Fincantieri di scadenza della vigenza contrattuale senza avere le condizioni per presentare la piattaforma di rinnovo che ci hanno pesantemente condizionato in termini rivendicativi nei confronti della controparte. L'ultimo contratto aziendale Fincantieri, scaduto il 31 dicembre 2019, è stato faticosamente prorogato per ben 4 volte e, solo nell'ultima proroga, siamo stati in grado di portare a casa un risultato economico soddisfacente con il riconoscimento di un tantum di 350 € riconosciuti a settembre 2022.

PERCORSO DEMOCRATICO

Fim, Fiom, Uilm nazionali, a valle delle assemblee con i lavoratori, si impegnano a comunicare l'esito a Fincantieri entro il 31 dicembre 2022 unitamente al verbale attestante l'approvazione dei lavoratori nei siti del Gruppo.

**Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali
Roma, 5 novembre 2022**