

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 Marzo 2016 si sono incontrati a Trieste la Direzione Aziendale e R.S.U. di Wartsila Italia , assistite rispettivamente da Confindustria Venezia Giulia e FIM CISL, Fiom CGIL e UILM UIL Nazionale.

Le parti procedono in data odierna alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sindacale per il rinnovo del "Contratto Integrativo Aziendale di Wartsila Italia SpA 2016-2018".

Le OO.SS. Nazionali a valle delle verifiche con i lavoratori si impegnano a comunicarne l'esito contestualmente alla Direzione di Wartsila Italia e Confindustria Venezia Giulia, unitamente alla documentazione attestante l'approvazione della RSU.

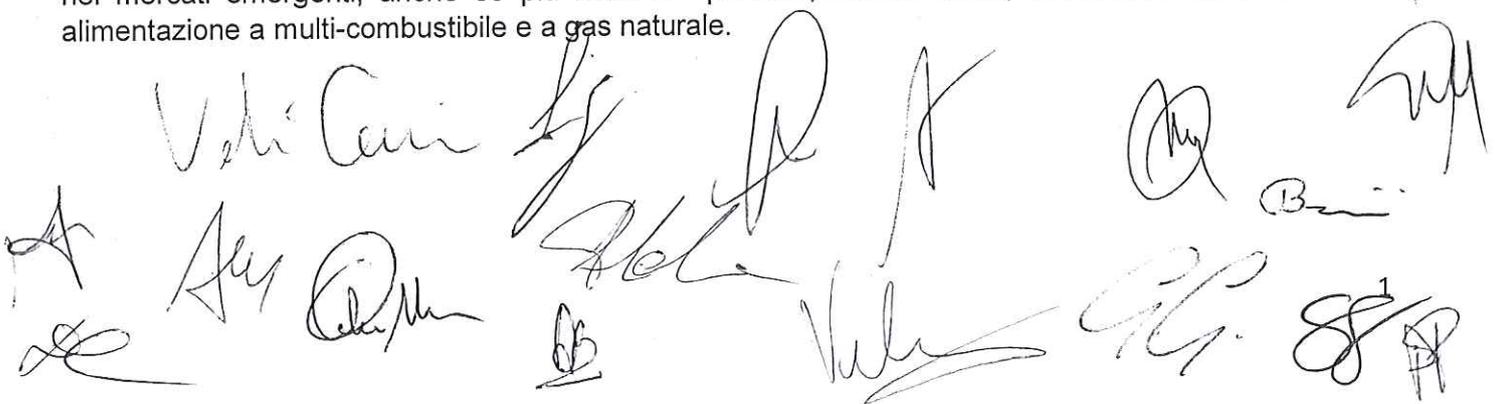
1 – Assetto e prospettive industriali

1.1 Premessa

Wärtsilä Corporation, per rafforzare la propria posizione di leader mondiale nella fornitura di sistemi di generazione di energia, nel campo marino, terrestre e per le attività di "post vendita" del Services, ha recentemente riadeguato la propria strategia verso una sempre maggiore attenzione agli aspetti ambientali e alle mutevoli esigenze energetiche. Per rispondere in modo efficace alle sfide imposte dalla crisi ed alle esigenze di mercato stesso, Wärtsilä ha deciso anche di rinominare le divisioni Ship power e Power Plants in Marine Solutions e Energy Solutions, considerando l'offerta di soluzioni innovative e a basso consumo energetico lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti e rimarcando la posizione di leader nella tecnologia legata al gas naturale che permette di entrare in nuovi segmenti di mercato, come i terminal Oil & Gas e LNG (liquid natural gas). Supportato da una crescita dei volumi del Services e dall'incremento di consegne di centrali elettriche, il fatturato del primo periodo del 2015 di Wärtsilä è in linea con le aspettative: il secondo trimestre ha registrato una crescita sia degli ordini che delle vendite e le prospettive di mercato rimangono moderatamente positive, con alcuni segnali di preoccupazione e di forte incertezza. Il mercato marino continua infatti a risentire della debolezza della domanda di nuove costruzioni navali causata principalmente da eccesso di capacità disponibile e dal basso prezzo del petrolio: diventa quindi necessario ricercare e garantire la competitività del gruppo in un contesto di bassa domanda, anche attraverso la decisione di riallineare l'organizzazione della Divisione Marine Solutions nella ricerca di sinergie e riduzione dei costi.

1.2 Energy Solutions (ex Power Plants)

Il contesto dei mercati della produzione di energia che seguono da vicino lo sviluppo macroeconomico si presenta complesso sia localmente che a livello globale. Nonostante le aspettative di crescita, permane una forte incertezza che continua a frenare gli investimenti legati alla costruzione di nuove centrali elettriche. E' da sottolineare come il modello di business di Energy Solutions sia strettamente legato al finanziamento da parte di istituti di credito e di grandi investitori per la realizzazione di centrali elettriche di medie-grandi dimensioni e, soprattutto per queste ultime, tale fattore è cruciale. La crescita nei mercati emergenti, anche se più lenta del previsto, rimane attiva, focalizzata su centrali con alimentazione a multi-combustibile e a gas naturale.



1.3 Marine Solutions (ex Ship Power)

Durante la prima metà del 2015, sono stati registrati 458 contratti per nuove navi con un calo di circa il 53% rispetto ai 973 ordini registrati nel corrispondente periodo del 2014; il calo di ordini risulta particolarmente rilevante nell'ambito dry bulk e offshore. Il prezzo del petrolio rimane un fattore cruciale per lo sviluppo delle strategie di investimento: i mercati offshore rimangono una sfida e le compagnie petrolifere continuano a concentrarsi sulla riduzione dei costi. Il volume ordini di Gasiere (LNG e GPL) è calato rispetto alla prima parte del 2014, con un totale di 36 vettori a gas ordinati durante la prima metà del 2015 contro gli 84 dell'anno precedente. Il mercato di riferimento per le navi da crociera e i traghetti mostra timidi segnali di ripresa.

1.4 Services

Le attività di Services continuano a svilupparsi positivamente. Nei mercati marini, i bassi costi del carburante hanno avuto un impatto positivo sui costi di gestione dei clienti e la domanda di progetti di manutenzione si sta consolidando. Il business del Services è stato il più forte nell'ambito mercantile, e soprattutto nel nord Europa. Nell'ambito di progetti di manutenzione e commissioning di impianti di produzione di energia, il business è un po' migliorato, specialmente in Africa.

1.5 Business in Wartsila Italia S.p.A.

Lo scenario attuale di mercato e l'andamento generale dell'economia impongono una forte cautela nella formulazione di scenari futuri.

Tuttavia l'impegno sugli obiettivi principali delle Divisioni presenti in Wartsila Italia, i cui dettagli sono illustrati nei punti seguenti, mira anche a mantenere gli attuali assetti occupazionali complessivi e nelle singole sedi produttive di Trieste e delle basi del Services (Genova, Napoli e Taranto).

Tutto quanto sopra, supportato da consistenti investimenti in innovazione tecnologica e di sviluppo della professionalità del personale, nonché degli asset come specificato successivamente, è finalizzato ad una crescente competitività sul mercato, grazie ad una migliore qualità e produttività.

1.6 Marine Solutions

Wärtsilä Italia ha rivestito negli anni - e continua a ricoprire - un ruolo di fondamentale importanza all'interno del Gruppo, grazie al suo portafoglio prodotti ed alle flessibilità sempre dimostrate: le prospettive future ne confermano ulteriormente il ruolo strategico. Non solo per quanto riguarda la consolidata gamma di prodotti Motori a 4 Tempi:

- W50 (DF, SG, HFO) per applicazioni ES/MS
- W 46 (F e DF) per applicazioni MS
- W 38 per applicazioni MS
- W 26 per applicazioni MS

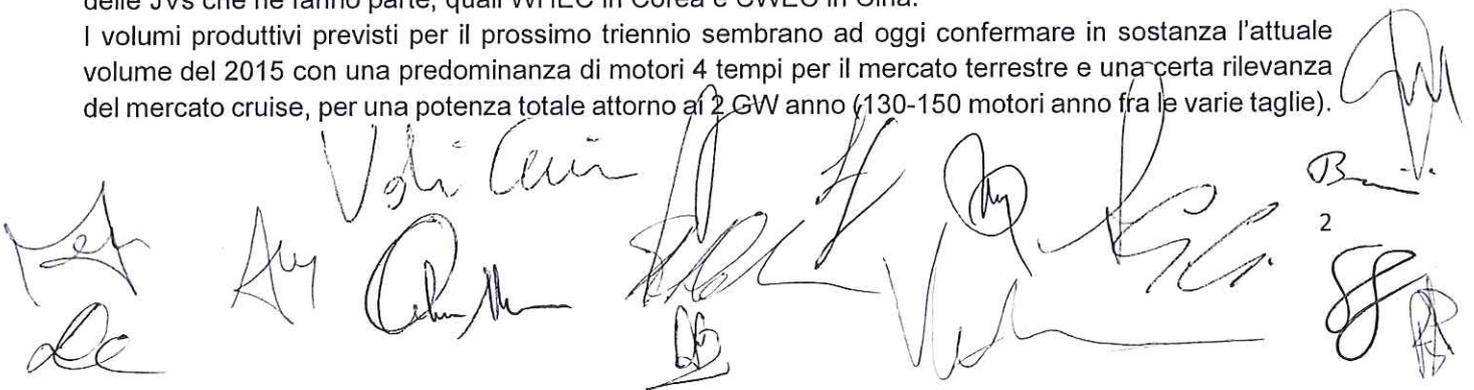
Ma anche ai prodotti Propulsion:

- LMT Thrusters ed eliche
- Gear Boxes e Constant Pitch Propellers

In tal senso Wärtsilä Italia ha ancora di più consolidato la sua posizione di "Multi Product Factory" ed è anche la più importante unità produttiva della Business Line Propulsion. Inoltre nel nuovo contesto organizzativo la PCLB ha piena responsabilità sui risultati dei prodotti sopra citati, inclusa la performance delle JVs che ne fanno parte, quali WHEC in Corea e CWEC in Cina.

I volumi produttivi previsti per il prossimo triennio sembrano ad oggi confermare in sostanza l'attuale volume del 2015 con una predominanza di motori 4 tempi per il mercato terrestre e una certa rilevanza del mercato cruise, per una potenza totale attorno ai 2 GW anno (130-150 motori anno fra le varie taglie).

Voti



1.6.1 Trasformation Plan

Un ruolo di primaria importanza per la realizzazione dei necessari maggiori livelli di efficienza, qualità e cardine della strategia della Product Company Large Bore, è il Progetto del Trasformation Plan. Il progetto, in un mercato sempre più competitivo ed attento ai livelli di qualità del prodotto ed ai costi, ha come obiettivi entro il secondo semestre del 2016 di :

- Essere considerati il più affidabile e partner per i clienti del gruppo Wartsila Corporation
- Comprendere e supportare i nostri clienti a 360 gradi in modo da poter offrire valore aggiunto al loro business

Il piano comporterà in tutti i settori della product company innovazione ed investimenti, in modo da rendere l'organizzazione Italiana un centro di eccellenza, garantendo qualità nel prodotto e nella gestione dei fornitori, maggiore reattività e flessibilità nei tempi di consegna dei motori ed un miglioramento nei livelli di produttività.

In particolare, l'attenzione è rivolta:

1. Allo sviluppo delle competenze del personale del Delivery Centre Trieste
2. Agli investimenti ed al continuo miglioramento in tutti gli aspetti inerenti alla sicurezza sul posto di lavoro
3. Al miglioramento tecnologico delle macchine utensili nelle officine meccaniche
4. Alla razionalizzazione sia dei processi lavorativi sia delle strutture
5. Al miglioramento del livello di servizio del parco fornitori in termini di qualità di fornitura e di disponibilità e puntualità delle consegne, atte a garantire il processo produttivo.

Il Programma "Operational excellence" ovvero eccellenza operativa è parte del "Trasformation Plan": il programma lanciato presso lo Stabilimento di Trieste, prevede di raggiungere l'obiettivo di avere un processo senza fermate impreviste o problemi di ingegneria, una catena di montaggio senza mancanza di materiale, prodotti spediti in tempo con tutte le parti e le carte necessarie. Per arrivarci tuttavia non è sufficiente cambiare i nostri processi e i modi di lavoro ma è necessario cambiare mentalità e comportamenti. Si vuole creare una cultura verso il miglioramento continuo in cui si rivedono i metodi di lavoro, al fine di individuare le aree di miglioramento, creando un ambiente in cui l'apprendimento e il miglioramento diventa parte della cultura aziendale e si condividono le migliori pratiche in tutta l'organizzazione. In questo modo lo Stabilimento di Trieste rappresenterà anche un punto di riferimento per tutte le altre unità all'interno del Gruppo Wartsila.

1.6.2 Nuovo Layout e piano di investimenti

In linea con quanto in premessa nel sito di Trieste si stanno realizzando importanti interventi di riassetto e di miglioramento dell'efficienza, concentrando l'intera produzione dei motori 4 tempi in un unico building; gli investimenti previsti per il piano ammontano a quasi 13 milioni di Euro.

Gli investimenti prevedono inoltre la sostituzione degli attuali centri di lavorazione meccanica Ex-cell-o con una nuovo impianto ad alta automazione e tecnologia, per un investimento di oltre 8 milioni di Euro fra il 2015 e il 2016.

In aggiunta a ciò nel prossimo triennio sono previsti mediamente investimenti per circa 8 milioni di Euro per anno, principalmente per:

- Attrezzature e impianti per il controllo della qualità dei componenti (UT Testing equipment)
- Attrezzi e utensili per la produzione
- Investimenti per l'ottimizzazione dei processi produttivi (ad esempio Painting cabin extension, engine block washing cabin venting system, turning device for engine blocks)
- Interventi di manutenzione agli edifici e agli impianti (ad esempio rifacimento coperture capannone grande meccanica, ammodernamento dell'impianto di riscaldamento)
- Adeguamento alle norme di sicurezza
- Sviluppo fornitori (nuovi modelli e stampi per la fabbricazione dei componenti "buy")

1.6.3 Formazione: il programma di sviluppo delle competenze

Il Trasformation Plan trova la propria realizzazione grazie ad un necessario piano di sviluppo delle competenze di tutto il personale della Product Company.

Nella direzione sopra descritta, sono in corso di pianificazione varie attività di formazione e aggiornamento sugli aspetti cruciali e strategici dello sviluppo tecnologico, dei moderni processi di produzione ma anche sulle competenze definite gestionali e su temi di sicurezza ed ambiente.

In particolare il processo di formazione sarà articolato attraverso varie fasi:

1. La prima legata ad una mappatura capillare dei livelli delle competenze all'interno delle strutture del DCT (Blue Collars e personale impiegatizio)
2. Il secondo step prevede a fronte di detto assessment la verifica delle necessità formative legate ai "gap" individuati: l'attività prevede l'identificazione dei gap tecnici e gestionali, quali ad esempio, conoscenze di processi di fabbricazione, di operations management e conoscenze dei processi;
3. L'ultima attività consisterà nel definire ed implementare il piano formativo attraverso la pianificazione di percorsi dedicati a ridurre il gap di competenze riscontrato. E' previsto un costante follow-up per la verifica degli andamenti ed efficacia del training ed eventuali modifiche.

Particolare rilevanza continuano ad avere in ogni livello dell'organizzazione gli aspetti di Sicurezza sul posto di lavoro. Il piano di investimenti prevede un continuo miglioramento sia dal punto di vista tecnico/organizzativo sia dal punto di vista formativo su tutti i punti inerenti alla sicurezza ed ambiente. In particolare nel corso del 2015 verrà implementato in DCT il programma "Hearts & Minds", un piano di sviluppo sugli aspetti di sicurezza nei luoghi di lavoro il cui target, in base al modello di Behaviour Based Safety (BBS), è di sensibilizzare e cambiare i comportamenti e le attitudini di tutti i dipendenti. Da sviluppare con HSE.

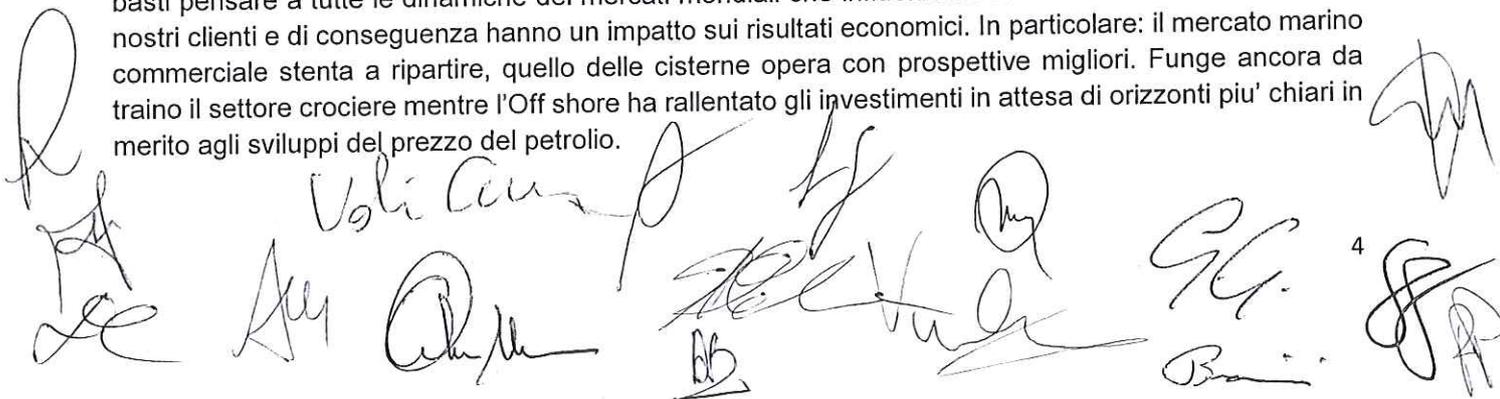
Il piano ha come obiettivi principali

1. Aumentare la conoscenza e le competenze ed il livello generale sui temi di sicurezza nell'organizzazione
2. Aumentare l'attenzione sui comportamenti cosiddetti "a rischio" generando un continuo flusso di feedback tra i supervisors, i managers e gli operatori
3. Formare il personale in modo da poter diventare i catalizzatori del processo di miglioramento continuo ed in modo che possano trasferire al personale operativo la cultura della sicurezza.

L'organizzazione di Project Management & Engineering ha assunto un ruolo sempre più rilevante per la gestione di progetti sia per il mercato marino che per quello terrestre contando oltre alle risorse di Trieste anche altre risorse dislocate presso unità di Wartsila all'estero. Ciò consente una migliore capacità di seguire il cliente per i prodotti di nostra responsabilità in maniera globale ed efficiente, inclusi i progetti relativi alla BL Solutions recentemente integrata nella nuova organizzazione.

1.7 Wärtsilä Italia Services

Il mercato in cui opera il Services in Italia continua ad essere caratterizzato da un'elevata imprevedibilità, basti pensare a tutte le dinamiche dei mercati mondiali che influenzano continuamente le decisioni dei nostri clienti e di conseguenza hanno un impatto sui risultati economici. In particolare: il mercato marino commerciale stenta a ripartire, quello delle cisterne opera con prospettive migliori. Funge ancora da traino il settore crociere mentre l'Off shore ha rallentato gli investimenti in attesa di orizzonti più chiari in merito agli sviluppi del prezzo del petrolio.



Per quanto riguarda il mercato industriale (centrali di generazione e cogenerazione) la visibilità di business dei clienti è ancora di breve periodo: l'olio di palma non è ancora uscito dagli scenari produttivi in attesa di conferme sui contributi pubblici; lo scenario gas inizia ad essere sui tavoli di valutazione dei clienti che comunque attendono una situazione più chiara per concretizzare decisioni di investimento che non verranno in tutti i casi concretizzate nel corto periodo.

Purtroppo non sono rare le situazioni di tensione finanziaria di piccole-medie aziende che, se non valutate e selezionate con attenzione, possono vanificare sotto il profilo della profittabilità, risultati di vendita altrimenti soddisfacenti. La competizione di altri soggetti operanti nel settore manutenzioni, alcuni anche di valenza tecnica riconosciuta dai clienti, continua ad essere estremamente aggressiva e ovviamente hanno un impatto sulle scelte strategiche della Service Unit che deve riacquistare quote di mercato perse negli anni.

Nonostante la citata poca visibilità del mercato già il 2014 ha lanciato segnali positivi rispetto agli anni precedenti: i dipartimenti facenti capo al Services in Italia sono chiamati ad essere punti di riferimento e di traino per la creazione di centri di eccellenza per la gestione delle parti di ricambio e supporto tecnico per il mercato Italiano e paesi appartenenti all'area Sud Europa ed Africa; il progetto del Regional Service Centre è volto ad ottimizzare il processo di vendita ricambi ed il livello di supporto tecnico reso ai clienti.

Ulteriore elemento di respiro Corporate è la scelta di una progressiva diffusione ed implementazione di strumenti on-line, interattivi con i clienti, in merito a servizi di supporto tecnico, condivisione ed aggiornamento delle informazioni relative alle installazioni dei clienti e gestione degli ordini di vendita ricambi. La riorganizzazione della divisione Services a livello mondiale, come prima descritta, ha permesso e permetterà maggiore efficacia e reattività nel mercato. La sfida principale rimane il continuo sforzo nel percorso intrapreso di innovazione tecnologica e sviluppo di soluzioni che anticipano le future normative per rendere il business del cliente più remunerativo con ridotti costi di gestione.

Gli sviluppi e i repentini cambiamenti del mercato rendono necessaria un'organizzazione snella, flessibile ed efficiente assieme all'incremento di nuove competenze che garantiscano la qualità dei nostri prodotti e soluzioni. Di seguito vengono riportate le linee strategiche del Services in Italia:

1.7.1 Diversificazione del prodotto e Diversificazione del parco clienti

Le attività del Services devono continuare ad essere focalizzate sul core business dei 4 tempi che rappresenta storicamente più del 65% del volume di vendita, in parallelo sviluppando competenze per aggredire quei mercati che offrono ampie potenzialità di crescita come i settori Electrical & Automation, Propulsion; particolare attenzione rivestirà il mercato legato al LNG (Liquid natural gas) che richiederà investimenti nell'offerta tecnologica e nello sviluppo delle competenze dei tecnici.

Il concetto del "Differentiated Service Model" mirato a differenziare l'offerta di servizi in base alle necessità dei clienti, al volume di affari generato dai clienti stessi e al loro potenziale di vendita continuerà ad essere sviluppato e a tal fine sono stati introdotti team dedicati ai clienti principali.

1.7.2 Formazione e sviluppo delle competenze

Per i motivi illustrati, per rimanere competitivi è necessario potenziare e sviluppare le capacità e le competenze della nostra forza-lavoro nella direzione di garantire una piena adattabilità alle richieste dei clienti. Il focus maggiore consisterà nello sviluppo delle competenze "high-tech" piuttosto che di quelle tradizionalmente legate ad attività più operative in ambito meccanico.

1.7.3 Market Drivers

L'andamento del mercato dell'energia e del settore marino indica chiaramente che gli impianti e le installazioni alimentate da gas naturale (LNG) rappresentano la sfida per il futuro. L'attuale mercato

legato alla produzione di energia attraverso impianti alimentati con carburanti LBF (Liquid Bio Fuel) non è sicuramente sostenibile a medio termine perchè eccessivamente legato agli incentivi pubblici. Una parte crescente del futuro mercato del Service sarà quindi costituito dalla conversione e dalla manutenzione ed assistenza agli impianti a gas. I clienti si concentreranno sempre di più, grazie anche alla legislazione più severa in materia, sulle soluzioni ecocompatibili che comprenderanno per il settore marino applicazioni per la riduzione delle emissioni in atmosfera insieme ad impianti di trattamento delle acque.

I nostri clienti nelle difficili attuali condizioni economiche richiedono maggiore attenzione in soluzioni che facilitino l'aumentare degli intervalli di tempo tra una manutenzione e l'altra ed in sistemi che riducano i costi di gestione delle proprie attività (TCO – Total cost of ownership). A giocare un ruolo importante nelle future attività del Service, sarà anche il remote control monitoring centre, in grado di monitorare le condizioni di manutenzione ed i principali parametri delle installazioni direttamente online.

1.7.4 Investimenti e qualità dei servizi

Al fine di riuscire ad essere efficienti nello sviluppo dei punti sopraelencati, di conquistare la fiducia e raggiungere la soddisfazione dei nostri clienti, il Service in Italia deve puntare al continuo miglioramento della qualità dei propri servizi, attraverso il continuo sviluppo professionale dei propri dipendenti e con investimenti finanziari per rendere le nostre officine più efficienti e sicure al tempo stesso.

L'attuale dislocazione dei Service Centres nel territorio italiano e la recente apertura della sede a Malta permettono strategicamente di intervenire su tutte le rotte di navigazione e gli impianti Energy Solutions: in particolare gli ingenti investimenti sostenuti a Genova e Napoli hanno disegnato le 2 officine come centri di eccellenza per molteplici attività.

Wartsila Italia Services ha incrementato, negli ultimi anni, gli investimenti in maniera considerevole, puntando sull'efficientamento dei macchinari delle officine di Genova e di Napoli, al fine di garantire una maggiore capacità produttiva in linea con gli obiettivi di crescita della divisione. Nel corso del 2014 e del 2015 lo sforzo maggiore si è concentrato nella riammodernamento dell'officina di Genova, al fine di migliorare il layout in termini di "Lean Manufacturing", aumentare la capacità produttiva e curare tutte le problematiche relative a sicurezza ed ambiente. L'officina di Genova in particolare nel corso degli ultimi due anni, ha visto la creazione di un nuovo reparto per l'Honing delle camicie cilindro e l'overhauling dei refrigeranti. I reparti di "Governors" e "Cromatura" sono stati ricondizionati e lo stabilimento di via Dei Pescatori è stato riaperto per sviluppare il business di "Propulsion". Nel 2015 è stato portato avanti anche il progetto di efficientamento dell'officina di Napoli che ha previsto, tra l'altro, l'ammodernamento degli spogliatoi e dei servizi per gli operatori e l'ampliamento di circa 200 metri quadrati della superficie produttiva dedicata al business delle Testate e Coolers. Nel 2015 è stata acquistata a Napoli una macchina disegnata per Wartsila Italia Services a seguito di un progetto nato da "WeCare Save Your Fingers" per un valore di 30.000 euro.

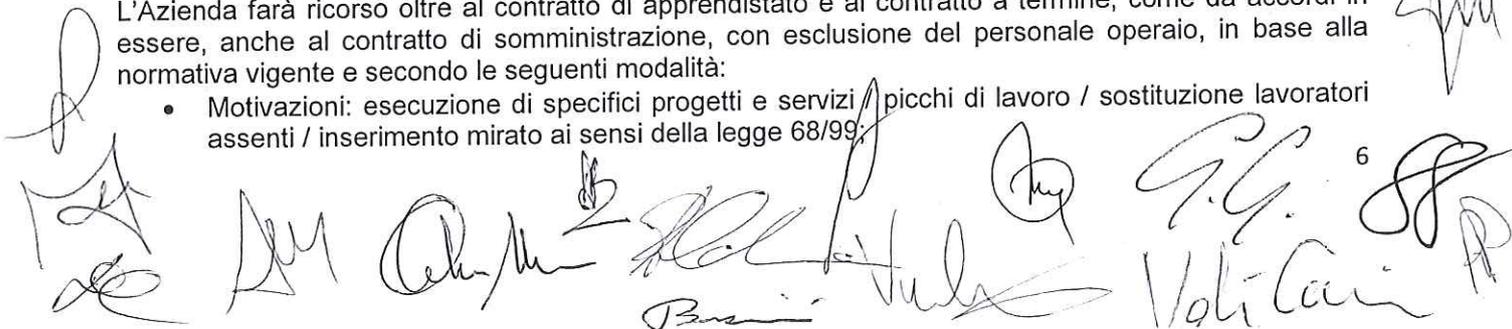
Le stime degli investimenti di Wartsila Italia Services per il 2015 prevedono una spesa complessiva di circa 1,3M€ (+40% rispetto il 2014) e le stime per il biennio 2016-2017 prevedono un incremento medio del 15%-20%, con un focus particolare su temi di sicurezza ed efficientamento della capacità produttiva.

2 - Contratti di lavoro e inserimento di nuove risorse

L'Azienda conferma la centralità del contratto subordinato a tempo indeterminato quale forma contrattuale di riferimento nella sua organizzazione.

L'Azienda farà ricorso oltre al contratto di apprendistato e al contratto a termine, come da accordi in essere, anche al contratto di somministrazione, con esclusione del personale operaio, in base alla normativa vigente e secondo le seguenti modalità:

- Motivazioni: esecuzione di specifici progetti e servizi / picchi di lavoro / sostituzione lavoratori assenti / inserimento mirato ai sensi della legge 68/99;



- Limite percentuale: 10% dei lavoratori impiegati e quadri, in forza al 1 gennaio dell'anno di stipulazione del contratto
- Informativa: comunicazione preventiva alla RSU prima dell'inizio del contratto

Al fine di creare opportunità professionali a favore dei soggetti coinvolti, alle risorse inserite con contratto di somministrazione sarà data precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di professionalità richiesta in base alle conoscenze e competenze dimostrate.

A fronte di eventuali comprovate necessità aziendali, differenti da quanto riportato nel presente paragrafo, le parti si incontreranno al fine di trovare una soluzione condivisa.

Le parti esamineranno annualmente e/o su richiesta della RSU, l'applicazione di quanto convenuto nel presente testo.

Ai lavoratori somministrati verranno applicate le vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale e aziendale.

3 - Decentramento e appalti

3.1 Marine Solutions: stabilimento di Trieste

L'azienda continuerà ad applicare lo schema previsto dall'accordo aziendale 26.07.2008.

3.2 Services: siti di Genova, Napoli e Taranto

Per il Services si distinguono due attività in base al luogo dove le stesse si svolgono: attività presso il cliente, attività presso le basi del Services.

Le stesse attività sono ulteriormente differenziate in "core" e "non core".

Si ritengono attività "non core":

- lavaggi
- pulizia
- gestione documentale
- movimentazioni
- sabbature
- verniciature
- cablaggi
- allacciamenti
- smontaggi di componenti non riutilizzabili
- imballaggi, preservazione, spedizioni,
- nichelatura,
- trasporti, carico/scarico merci,
- manutenzioni generali,
- vigilanza / mensa / pulizia

Le rimanenti attività sono da ritenersi "core".

Per le attività svolte presso le basi del Services l'Azienda potrà prevedere il ricorso a contratti di appalto, validato, qualificato, competente ed in regola con le normative vigenti di attività sia "core" sia "non core", fermo restando la completa saturazione degli addetti in base alle competenze.

Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale per verificare l'andamento degli appalti come sopra definiti.

4 - Relazioni Industriali

In aggiunta ed a conferma dei precedenti accordi nella gestione corrente dei processi, le parti ritengono importante rafforzare il sistema di relazioni sindacali nell'ambito delle reciproche autonomie.

La costante ricerca di analisi condivise dei problemi sarà finalizzato ad accordi attraverso la continua ricerca di convergenze e nell'individuazione di possibili soluzioni, con la finalità di valorizzare il dialogo e ridurre le occasioni di conflitto, favorendo anche la necessaria tempestività nell'introduzione e nello sviluppo dei processi atti a migliorare le performance aziendali e il posizionamento dell'Azienda all'interno del gruppo Wartsila Corporation.

Si conferma la volontà di rafforzare l'attuale sistema di relazioni industriali basate su incontri periodici, sviluppando così un confronto tra le parti su tematiche quali, a titolo esemplificativo:

- carichi di lavoro per le diverse divisioni e sedi, la situazione organici e le tipologie contrattuali, l'andamento del premio di risultato, il lavoro decentrato, etc.

Inoltre le parti convengono nel rafforzare il continuo confronto in atto attraverso i gruppi di lavoro costituiti su tematiche specifiche come ad esempio la formazione, la cultura della sicurezza sul posto di lavoro, etc.

Oltre a ritenere importante sviluppare un utile sistema di relazioni sindacali proficue, anche attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori della RSU di Wartsila Italia nell'European Works Council (CAE), le parti si incontreranno nei momenti di completamento dei piani produttivi e finanziari annuali con verifiche semestrali e di fine esercizio.

5 - Aspettativa

Nel riconfermare quanto previsto dalla contrattazione nazionale, l'azienda si impegna a prestare particolare attenzione ai casi specifici che verranno analizzati anche per periodi più lunghi, come da usi aziendali, per minore anzianità aziendale e ripetitività nel corso della vita aziendale, anche su richiesta della RSU.

6 - Permessi per studio

I due accordi del 18.9.1970 e 26.7.2008, sempre a fronte di apposita certificazione presentata dall'interessato, vengono armonizzati come segue:

- Scuole Primarie

L'Azienda concederà ai lavoratori studenti un periodo di permesso retribuito come qui di seguito specificato:

- Diploma della scuola media dell'obbligo: 12gg. non continuativi
- Esami per diploma di specializzazione professionale: 16gg. non continuativi
- Per idoneità alla classe superiore nelle medie superiori, nell'ultimo quadrimestre dell'anno scolastico: 12gg. non continuativi
- Esami di maturità o di diploma: 18gg. non continuativi oltre a 3gg. per ogni prova di esame
- Università

Ai lavoratori, per il conseguimento di un diploma universitario o di laurea specialistica e per una sola volta nell'ambito del rapporto di lavoro è previsto un pacchetto fino a 150 ore di permessi retribuiti, riproporzionato in caso di part-time. In aggiunta a ciò sono previsti:

- gg.3 per ogni esame universitario
- gg.6 per l'esame di laurea.

7 - Part Time e studio

All'interno del limite previsto per i contratti part-time in essere, potranno essere prese in considerazione eventuali richieste di passaggio temporaneo a "part - time", motivate da necessità collegate allo studio per il recupero della scuola dell'obbligo, del conseguimento del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 8 next to it.

Dette richieste potranno essere presentate per periodi complessivamente non superiori ai n° 12 mesi nell'ambito del rapporto lavorativo con l'Azienda. Il lavoratore interessato provvederà debitamente a certificare la sua condizione di "studente".

8 - Convenzioni Asilo Nido

L'Azienda si dichiara disponibile ad incrementare la convenzione in essere per i dipendenti con gli asili nido di Trieste e di attivare un percorso simile in convenzione, per i dipendenti delle basi del Services .

9 - Part-time

Ferme restando le norme contrattuali e di legge vigenti le parti concordano che la trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale, per periodi non inferiori a 6 mesi, sia elevato fino ad un massimo del 5% del personale in forza.

Per i contratti part time che prevedano 6 ore giornaliere di prestazione lavorativa, la fruizione dell'intervallo mensa verrà concordata in sede di stipula del contratto stesso.

L'azienda si impegna a fornire risposta scritta e motivata al dipendente richiedente, entro 30 giorni dalla ricezione della stessa richiesta; tale richiesta potrà avvenire anche con il supporto della RSU.

10 - Anticipazione TFR

Nel riconfermare la normativa di legge in vigore si estende la possibilità di richiedere l'anticipazione per la ristrutturazione della prima casa per sè e per i figli, a fronte di adeguata documentazione a supporto delle spese sostenute. In aggiunta alla normativa in essere si prevede la ripetibilità per 2 volte nel corso del rapporto di lavoro per richieste con causali differenti, prevedendo un intervallo non inferiore a 5 anni. I casi relativi alla richiesta di anticipazione per spese mediche prima del limite degli 8 anni verranno analizzati in maniera specifica anche congiuntamente alla RSU.

11 - Aspettativa non retribuita

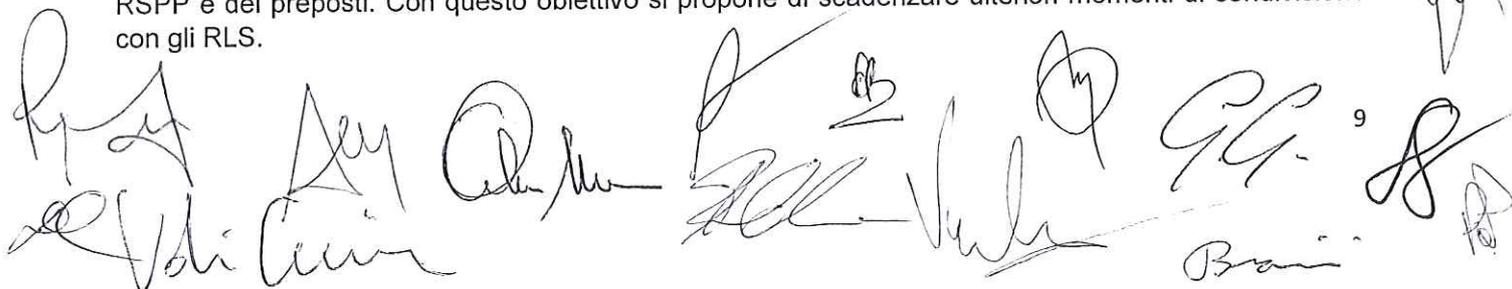
Nel riconfermare quanto previsto dalla contrattazione nazionale, l'Azienda si impegna a prestare particolare attenzione a casi specifici che verranno analizzati anche per periodi più lunghi, come già da usi aziendali, per minore anzianità e ripetitività nel corso della vita aziendale, anche su richiesta della RSU.

12 - Malattie brevi

Nell'ottica di favorire le cure previste in casi di particolari, gravi patologie o malattie rare, a fronte di certificazione medica, i periodi di assenza delle cosiddette malattie brevi, in accordo con il medico competente, non verranno considerate come da normativa vigente. Tale richiesta potrà avvenire anche con il supporto della RSU.

13 - Salute, Ambiente e Sicurezza

L'Azienda conferma la massima attenzione alle problematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, in applicazione alle norme previste dalla leggi vigenti in materia, agli obiettivi e alle linee guida in materia da parte di W Corporation. Quale ulteriore elemento di evidenza sull'importanza del tema, Wartsila Italia è impegnata al fine di ottenere la certificazione OHSAS 18001 durante il 2016, in aggiunta alla certificazione UNI EN ISO 14001. Si ritiene pertanto che in questa fase particolarmente importante, con il rispetto scrupoloso dei regolamenti in materia di salute e sicurezza si possa realmente ottenere "una cultura della sicurezza" condivisa ed effettivamente applicata a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso un sempre maggiore coinvolgimento degli RLS, degli ASPP, del RSPP e dei preposti. Con questo obiettivo si propone di scadenzare ulteriori momenti di condivisione con gli RLS.



In aggiunta alla Riunione Periodica prevista dall'articolo 35 del dlgs. 81/2008 si prevede di rendere strutturale e calendarizzare un incontro, a cadenza semestrale con relativa verbalizzazione al termine, sia per il Services che per MS, all'interno del quale vi sia un aggiornamento e confronto sulle attività di prevenzione che l'Azienda intende sviluppare con particolare attenzione a titolo di esempio all'aggiornamento del DVR, alla sorveglianza sanitaria, all'introduzione nonché gestione dei DPI e di altre misure di protezione, alle eventuali segnalazioni di criticità, alla programmazione delle attività di formazione e informazione sulla sicurezza e ambiente, anche per l'aggiornamento sul tema degli RLS. Inoltre su richiesta degli RLS, sarà possibile effettuare incontri tecnici specifici con la partecipazione di qualificati esperti proposti dalle parti.

Oltre a confermare quanto previsto dall'articolo 50 del dlgs 81.08 sulla consultazione degli RLS per quanto riguarda la valutazione dei rischi, verranno utilizzate le norme tecniche di buona prassi previste dalle linee guida ministeriali emanate dall'INAIL o dalla Conferenza Stato Regioni; ad esempio il metodo NIOSH per la valutazione dei rischi della MMC (movimentazione manuale dei carichi) mentre per la valutazione dei movimenti di traino e spinta il metodo OCRA, in quanto attualmente ritenuti i più validi. In caso di infortunio con abbandono del posto lavoro, si conferma l'uso da parte di RSPP di informare gli RLS attraverso comunicazione dedicata che riporta oltre al nominativo dell'infortunato la descrizione e le circostanze che hanno determinato l'incidente; relativamente ai mancati incidenti near miss gli RLS hanno la possibilità di consultare il sistema di registrazione aziendale online, denominato "WE CARE".

14 – Service e Trasferte

14.1 Modalità per il personale in trasferta

Per il personale rientrato da trasferta dopo la mezzanotte il rientro al lavoro normalmente avviene dopo le 8 ore successive;

Il personale trasfertista (ad esempio service technician, service engineer, superintendent), fra una trasferta e l'altra dovrà normalmente presentarsi presso la sede di lavoro fatto salvo i casi in cui abbia preventivamente concordato l'"home office" con i responsabili di riferimento..

Le attuali dinamiche del mercato richiedono una flessibilità e rapidità sempre maggiore degli interventi presso i clienti della società: sono previsti ulteriori strumenti che facilitino l'attività del personale trasfertista del Services, tra le quali la possibilità di raggiungere il luogo per l'intervento tecnico partendo anche dalla propria residenza e l'introduzione entro il primo trimestre 2016, secondo le modalità in uso, di una ulteriore carta di credito per le spese di trasferta, in aggiunta alla carta Corporate AMEX obbligatoria.

Con riferimento all'accordo 11.4.2012, gli anticipi trasferta una volta completato il processo di autorizzazione all'interno degli strumenti aziendali, saranno processati con urgenza in base alle modalità in essere, con accredito sul conto corrente del trasfertista per importi variabili a seconda della durata e località della trasferta. I bonifici verranno effettuati normalmente tre volte alla settimana.

Gli importi degli anticipi massimi erogabili per paese vengono rivalutati su base settimanale del 10%.

In occasione di trasferte che prevedano il raggiungimento del luogo di lavoro attraverso aeromobili con voli non inferiori a 4 ore, verrà riconosciuto il totale pagamento delle ore viaggio, comprensivo anche della pausa mensa. La pausa mensa sarà altresì retribuita previa autorizzazione del responsabile di riferimento, qualora effettivamente lavorata.

Le indennità e le maggiorazioni previste a livello aziendale saranno applicate a tutto il personale dei siti indipendentemente dal business di appartenenza. In particolare viene confermata l'attuale applicazione delle maggiorazioni previste per il lavoro notturno, da tenere in considerazione anche ai fini del lavoro usurante previsto dalla vigenti norme di legge.

L'indennità di trasferta Nazionale viene rivalutata a livello annuale (a Gennaio) in base all'indice ISTAT FOI e quelle estere in base a variazioni dei dati macroeconomici. (come ad esempio i tassi di cambio).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be names like 'Volo Ceccia' and 'Brami'. There are also several circular or oval-shaped marks and initials scattered across the bottom section.

14.2 Assicurazione sanitaria in caso di trasferta e cartellino sanitario

E' stato introdotta l'assicurazione Corporate IF, valida per tutto il personale aziendale, al fine di garantire la necessaria copertura sanitaria e di pronto intervento medico al personale in trasferta per ragioni di lavoro, sia nel territorio nazionale che all'estero, di cui viene effettuata adeguata comunicazione informativa.

Nell'ambito delle riunioni tra Azienda, RLS e Medico Competente verranno definite le modalità applicative e i contenuti per la predisposizione di un "cartellino sanitario" per il personale trasfertista, nel rispetto delle vigenti norme sulla Privacy.

14.3 Attività off-shore

In occasione di interventi di assistenza tecnica a bordo di unità operative off-shore che prevedano la permanenza in piattaforma per un periodo continuativo e superiore di 20 giorni di calendario, la corrente indennità di trasferta viene elevata del 20%. Al rientro dalla missione, il collaboratore potrà godere di un periodo di riposo pari ad 1 giorno, per 7 giorni lavorati, in aggiunta a quanto previsto in materia.

15 - Pari opportunità

Le parti convengono di dare piena attuazione a quanto previsto dal CCNL in tema di Pari Opportunità anche attraverso la costituzione della specifica Commissione.

Tale Commissione ha lo scopo di favorire e facilitare tutte le iniziative che concorrano al conseguimento della tutela della diversità, la non discriminazione, le pari opportunità che sono elementi fondamentali all'interno dell'Azienda. A tale scopo la Commissione sarà opportunamente coinvolta nel progetto "Corporate Diversity".

A tal fine le parti concordano di prevedere un evento congiunto normalmente il giorno 8 Marzo e un'ora di assemblea, in aggiunta a quelle contrattuali, per i temi delle pari opportunità e sulla tutela della diversità.

16 - Inquadramento

Si ritiene che il giusto inquadramento del personale dipendente sia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi produttivi dell'azienda congiunti alla giusta soddisfazione professionale delle persone.

A tal scopo le parti concordano di integrare nelle attività della Commissione Formazione anche gli aspetti legati all'inquadramento.

L'azienda si impegna a continuare il confronto sui temi legati all'inquadramento del personale di Wartsila secondo i criteri e le declaratorie definiti dal vigente CCNL: in tale ottica le parti ritengono di avviare un confronto in seno alla citata Commissione per valutare la corrispondenza dei sistemi contrattuali di inquadramento con i ruoli effettivamente ricoperti all'interno dell'organizzazione aziendale, come ad esempio la definizione delle caratteristiche del ruolo del Team Leader, anche alla luce delle particolarità aziendali, eventualmente da armonizzare all'interno delle stesse declaratorie.

Le parti convengono di semplificare l'esistente sistema semestrale delle verifiche professionali con l'effettuazione di un confronto di verifica da effettuarsi entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, che, nel rispetto delle effettive date di scadenza, effettui la programmazione per l'intero anno.

Si riconferma la disponibilità alla verifica dei particolari casi anche al di fuori della normale data di scadenza.

Le parti convengono, durante gli incontri periodici della Commissione Formazione, di avere contestuale informazione sulle modifiche degli inquadramenti nei diversi business e nelle diverse sedi di appartenenza.

11

17 - Formazione Professionale

Il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo impone all'Azienda il mantenimento di un elevato livello di qualità del prodotto, della capacità produttiva e distributiva e del livello di servizio al cliente. Tutto questo è possibile solo con la crescita professionale e la conoscenza dei processi da parte dei lavoratori a tutti i livelli, anche attraverso percorsi di formazione continua.

La Commissione Formazione continuerà ad avere come obiettivi e compiti principali:

- Condividere il piano formativo annuale e i conseguenti interventi previsti, in base ai fabbisogni anche individuali, emersi nei diversi Business
- esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori anche con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace ai cambiamenti delle competenze professionali richieste dal mercato nelle diverse divisioni aziendali.
- verificare durante incontri dedicati e periodici, l'attività formativa svolta, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti, segnalando i fabbisogni formativi utili alla predisposizione di piani per i quali si richiederà anche l'intervento a valere su Fondimpresa e/o altre soluzioni finanziate, definendo anche progetti formativi mirati.
- verificare la divulgazione e l'accessibilità dei programmi formativi aziendali

L'azienda si impegna in tale ottica a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, un'azione formativa attuata anche con la job rotation: le parti convengono di strutturare un percorso di confronto periodico nel quale analizzare le eventuali richieste dei lavoratori in merito alle job rotation, all'interno degli incontri della Commissione Formazione.

L'azienda è disponibile a strutturare un "libretto formativo" per il personale di Wartsila Italia che certifichi le competenze acquisite nonché l'applicazione delle stesse, anche alla luce del percorso attuato con il Trasformation Plan e di Professional Skills Management (PSM), in essere per il personale tecnico del Services.

Inoltre le parti convengono nell'integrare il processo di induction aziendale per i neo assunti attraverso un documento sugli aspetti sindacali e aziendali predisposto dalla RSU; lo stesso sarà illustrato da un rappresentante scelto collegialmente dalla RSU durante il primo incontro del neo assunto.

18 - Orario di Lavoro

18.1 Flessibilità d'orario

Fatte salve comprovate esigenze tecnico organizzative, può essere previsto, per il personale non turnista di norma impiegatizio, l'orario flessibile con l'introduzione di una semplificazione, secondo il seguente schema:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'Volitauri' and 'Boni', while others are more stylized or scribbled. There is also a small number '12' written near the bottom right.

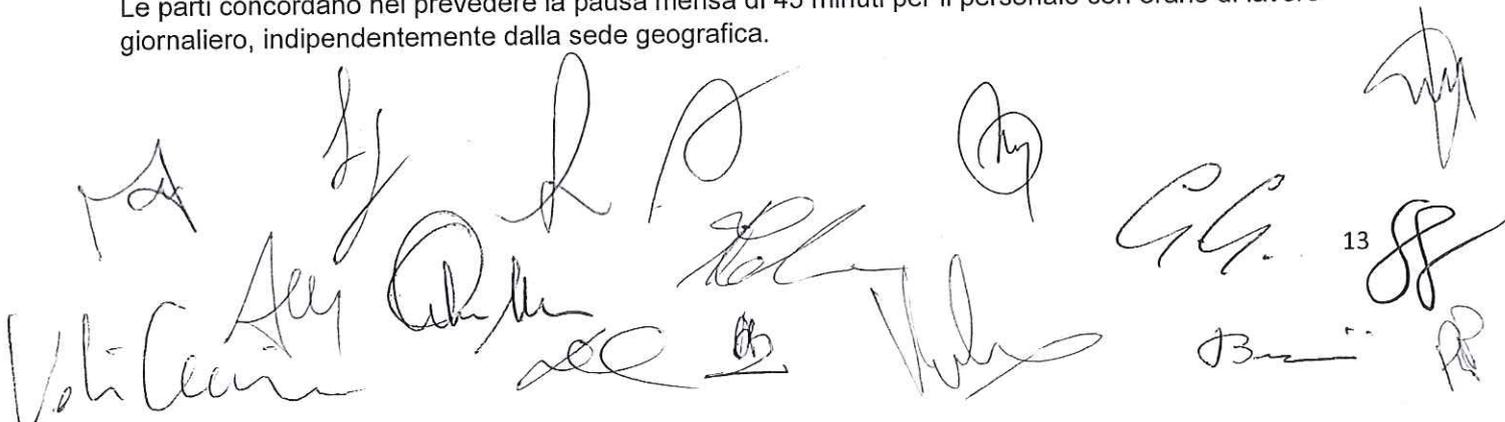
	Sino al liv. 5s	6 liv.	7-8 livello
flessibilità complessiva sull'orario giornaliero	1h	1h	2h
regola base di recupero	nella stessa giornata	nella stessa giornata	nella stessa giornata
possibilità recupero in altra giornata	2 h nella stessa settimana LU-VE	4h nella stessa settimana: 2 h/giorno LU-VE o 4h Sabato	6h nella stessa settimana: 2 h / giorno LU-VE o 6h Sabato
possibilità recupero in altra settimana	NO	4h nello stesso mese: 2 h/giorno LU-VE o 4h Sabato	6h nello stesso mese: 2 h/giorno LU-VE o 6h Sabato
applicabile in ingresso	SI	SI	SI
applicabile in uscita	SI	SI	SI
fruizione frazionata nella giornata	SI	SI	SI
fruizione frazionata nella settimana	SI	SI	SI
recupero max. in giornata LU - VE	2 h	2h	2h
recupero in intervallo	no	no	no
recupero festivo	no	no	no
recupero frazionato nella settimana	SI	SI	SI
recupero massimo sabato	Non applicabile	4h	6h
limite minimo presenza sabato	Non applicabile	30 minuti	30 minuti
casi di sfioramento limiti	regola dei ritardi	regola dei ritardi	regola dei ritardi
straordinario	Considerato a livello settimanale al netto di eventuale flessibilità negativa	No	No
ritardi	<i>I ritardi vengono conteggiati con i relativi arrotondamenti a decorrere dalla scadenza del margine di flessibilità; tali ritardi NON sono recuperabili in uscita.</i>		

Regole generali:

- ❖ Restano escluse le attività fuori sede e le attività di officina che prevedano turnazioni di orario;
- ❖ L'utilizzo dell'orario flessibile viene verificato in base a comprovate esigenze tecnico-organizzative del reparto / ufficio di appartenenza;
- ❖ La flessibilità viene gestita a livello mensile e quindi per mese di calendario per il personale di 6, 7 e 8Q. Per il personale fino al livello 5S viene considerata, al fine del recupero della flessibilità, la settimana; in particolare l'ultima settimana del mese si chiude con l'ultimo giorno di calendario;
- ❖ Tutte le uscite devono avvenire in ogni caso in accordo con il superiore diretto e in modo da non creare disfunzioni nello svolgimento delle attività;
- ❖ La flessibilità in entrata e uscita diventa cumulabile con altri permessi per un massimo del 50% del proprio orario di lavoro;
- ❖ La flessibilità è applicabile anche ai lavoratori part time in proporzione all'orario di lavoro ed in caso di permessi per allattamento.

18.2 Orario pausa mensa

Le parti concordano nel prevedere la pausa mensa di 45 minuti per il personale con orario di lavoro giornaliero, indipendentemente dalla sede geografica.



18.3 Orario ciclo continuo 24 h su 24 e 7 giorni su 7

In relazione al progetto Trasformation plan e ai conseguenti investimenti in fase di realizzazione, che prevedono l'utilizzo degli impianti 24 h su 24 h e 7 giorni su 7 nel Module Factory, si farà riferimento agli accordi 31.1.2012, 14.7.2014 e precedenti che individuano il miglior utilizzo delle macchine utensili, prevedendo il confronto fra le parti in caso di nuove e diverse modalità produttive.

19 - Casi Particolari previsti dalla legge (L 170 2010, L 266 1991)

Le parti convengono, come previsto dalla Legge n.170/2010 art 6 e dal vigente CCNL Titolo VI art.6 - Note a Verbale 2 (Legge n.266/1991 articoli 6 e 17), di applicare determinate specificità di orario, compatibilmente con le esigenze organizzative per i dipendenti che a fronte di apposita certificazione medica o documentata attività di volontariato a sostegno, rientrino nei casi previsti dalle citate norme. I dipendenti potranno essere assistiti anche dalla RSU.

20 - Congedi Parentali

Come previsto dalle vigenti normative viene confermata la possibilità di poter usufruire dei permessi per congedo parentale sia in forma giornaliera che oraria, in modo da favorire i genitori nella gestione del loro tempo e di allargare la fascia temporale che facilita la genitorialità.

21 - Permessi per visita medica

Le parti concordano che saranno fruibili ulteriori 8 ore anche a gruppi di 4 ore, in caso di visita medica certificata al di fuori della provincia di residenza.

Le ore di visita medica potranno essere fruite ad integrazione della giornata lavorativa e non in abbinamento ad altri giustificativi.

Tale estensione è da ritenersi di carattere sperimentale per l'anno 2016, e a fronte della riduzione dell'attuale livello di assenteismo per malattia, le parti concordano di incontrarsi per confermare tale nuova disciplina.

22 - Piano Welfare di Wartsila Italia

Le parti ritengono il welfare aziendale uno strumento che offre servizi personalizzati rispondenti ai bisogni dei dipendenti e delle loro famiglie.

A tal fine si ritiene di integrare le diverse iniziative per i dipendenti e le loro famiglie con i seguenti elementi qualificanti:

22.1 Assistenza sanitaria integrativa

In base a quanto previsto dall'accordo del 17.2.2016, le parti hanno deciso di promuovere l'Assistenza Sanitaria Integrativa in sostituzione dell'attuale fondo FAL, a carico dell'Azienda per un valore massimo di € 250, a favore dei dipendenti e i familiari a carico. Tale copertura sanitaria sarà ad integrazione del Servizio Sanitario Nazionale e interesserà i dipendenti in forza anche con contratto a termine e per i periodi di CIGO/CIGS, estesa in caso di mobilità.

Le parti istituiranno un gruppo di lavoro e si incontreranno entro Aprile 2016 per valutare le offerte ricevute e le successive fasi di implementazione, incluso il successivo punto 22.4.

Una volta esaurito l'ammontare ora a disposizione del Fondo FAL, l'Azienda si impegna a continuare l'erogazione agli iscritti FAL di un contributo, nelle modalità ora previste, in occasione di lutti familiari.

Handwritten signatures of various individuals, including names like Volitani, Beni, and others, with a date '14' visible.

22.2 Previdenza complementare

L'aliquota contributiva a carico dell'azienda viene elevata al 2,2% a decorrere dal 1.4.2016, a favore dei lavoratori iscritti al Fondo nazionale di categoria COMETA.
Resta inteso che il dipendente sarà libero di decidere l'eventuale adeguamento della quota a suo carico. Le parti si incontreranno sul tema a seguito della definizione in sede di CCNL, per una verifica.

22.3 Borse di studio per i figli dei dipendenti

Con decorrenza 1.1.2016 viene introdotta una borsa di studio annuale per merito scolastico per i figli a carico dei dipendenti in servizio, secondo la seguente tabella:

Corso di studi	Borsa di studio	Criteri assegnazione
Istruzione secondaria di 2° grado (Licei e istituti tecnici quinquennali) – IV anno	€ 200	Media \geq 8 (escluso voto di condotta)
Istruzione secondaria di 2° grado (Licei e istituti tecnici quinquennali) – V anno	€ 250	Diploma con valutazione finale \geq 90/100
Istruzione superiore – Laurea Magistrale	€ 500	Laurea con valutazione finale $>$ 101/110
Laurea Magistrale con lode	€ 750	Laurea con valutazione massima e lode

Per studenti si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano corsi regolari di studio riconosciuti in scuole di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali ed Università. La Borsa di studio viene concessa in base a criteri di valutazione e assegnazione, nel rispetto dei piani di studio e della durata legale del corso stesso. Il diritto alla borsa di studio è riconosciuto agli studenti che non risultino nuovamente iscritti alla medesima classe.

22.4 Flexible benefits

Le parti dichiarano di valutare l'introduzione, previo accordo, quale opzione alternativa e volontaria all'erogazione di una parte degli importi definiti all'interno del Premio di Risultato aziendale di un sistema di Flexible Benefits (ovvero servizi a favore della famiglia quali ad esempio servizi di assistenza a familiari, abbonamenti trasporti, rimborso libri scolastici, etc) in base a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

22.5 Convenzioni asilo nido

Al fine di aumentare il supporto alla maternità/paternità, a partire dal 1.1.2017 l'Azienda incrementerà di 50€ il contributo in base alla convenzione in essere con gli asili nido a Trieste e procederà per l'attivazione di un servizio simile, in convenzione, per i dipendenti appartenenti alle basi del Services.

22.6 Circolo aziendale e convenzioni per soggiorni estivi

L'Azienda oltre a confermare la valorizzazione delle attività del Circolo Fincantieri – Wartsila a favore degli iscritti, intende promuovere l'attivazione di iniziative e/o convenzioni con i Circoli locali delle basi del Services, per prevedere soggiorni estivi a favore dei figli dei dipendenti, in età compresa fra i 6 e i 12 anni.

PARTE ECONOMICA

1 Premi di Risultato di Wartsila Italia

Per il triennio 2016 – 2018 viene previsto un sistema premiante variabile costituito da 2 Premi di Risultato: il Premio di Produttività e il Premio di Puntualità.

Tale premi sono eventuali in quanto erogabili solo qualora si siano realizzati gli obiettivi fissati e saranno variabili in funzione degli stessi.

In particolare le parti convengono sulla necessità di modificare marginalmente lo schema e le modalità di calcolo del Premio di Puntualità, concentrando l'attenzione su un nuovo sistema e nuovi indicatori per il Premio di Produttività, con particolare attenzione ai dipartimenti afferenti alla divisione Marine Solutions.

Lo schema di calcolo così come la ripartizione del premio nei vari dipartimenti necessitano di una rivisitazione generale per rispecchiare le modifiche organizzative della struttura di Wartsila Italia, aumentando il coinvolgimento dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento.

Il nuovo Premio di Produttività prevederà obiettivi minimi, target e massimi.

2 PREMIO DI RISULTATO PRODUTTIVITA': MECCANISMO DI MISURAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

2.1 DIVISIONE MARINE SOLUTIONS

Il sistema del calcolo della produttività necessita di una puntuale rivisitazione anche alla luce del consolidato ruolo di Wärtsilä Italia come "Multi Product Factory".

Lo schema della produttività punta a rispondere a tre esigenze primarie:

1. Riflettere la nuova e più complessa organizzazione dei dipartimenti facenti parte di Marine Solutions
2. Rispecchiare nello schema di incentivazione i valori e i cambiamenti introdotti dal Transformation Plan
3. introdurre un indicatore di performance legato ad un modello proattivo di prevenzione del rischio (Fattore Sicurezza)

Il nuovo modello di calcolo prevede tre fattori che assumono un diverso peso in base al dipartimento di pertinenza, come da allegato 1:

- a) **Obiettivo Efficienza:** Il parametro dell'efficienza è strettamente correlato con due aspetti legati all'Operational Excellence, quali sistema TAKT, Material readiness review. La valutazione dell'efficienza non è semplice misurazione dell'attività delle officine, ma è termometro dell'ambiente in cui la produzione opera ed è il risultato del complesso delle azioni di tutto il Delivery Centre.

Metodo di calcolo: Ore confermate sugli ordini di produzione in relazione al totale ore di presenza.

- b) **Obiettivo Qualità:** Il miglioramento della Qualità rimane una delle sfide principali della Product Company. Il piano strategico 2015-2020 ha posto come obiettivo la riduzione del 15% ogni anno rispetto all'anno precedente. La qualità dei prodotti è il biglietto da visita nei confronti dei Clienti e permette di instaurare e rinforzare la loro fiducia nei nostri confronti.

Metodo di calcolo: Percentuale di riduzione del costo totale delle non conformità definite **NC (Interna, NBH, Garanzie ed EXPC)** rispetto all'anno precedente:

NC Interna: monitora le non conformità rilevate all'interno del processo di produzione;

NC NBH: monitora le non conformità rilevate durante le attività commissioning;

NC Garanzie: monitora le non conformità rilevate nel periodo di garanzia;

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano, tra cui "Velicina", "AB", "Breni", "A", "16"]