



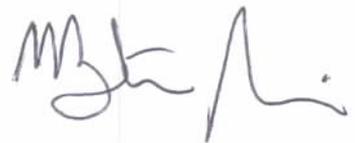
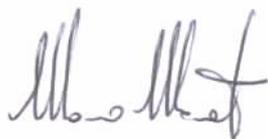
**PREMIO DI RISULTATO, ORARI E REGIMI DI
TURNAZIONE**

Il giorno 12 Luglio 2012, in Roma, si sono incontrati per definire una nuova struttura di Premio di Risultato :

- Alenia Aermacchi S.p.A., un'Azienda Finmeccanica, assistita da AMMA Torino, Confindustria Varese e Venezia, Unione degli Industriali di Napoli e Roma;
- le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Fim - Fiom - Uilm, con le rispettive Strutture Territoriali e le RSU di tutti gli Stabilimenti.

L'architettura del nuovo modello proposto – alla luce del modificato assetto societario in vigore dall'1 gennaio 2012 – determinato dalla fusione per incorporazione della Aermacchi S.p.A. e della Sia S.p.A. nella Alenia Aeronautica S.p.A., con contestuale cambio della denominazione sociale in Alenia Aermacchi S.p.A. - comporta il superamento del Premio di Risultato Alenia Aeronautica – attualmente in regime di ultrattività - sancito con l'accordo del 21 febbraio 2007 e di quello della Aermacchi, sottoscritto in data 22 maggio 2009, la cui naturale scadenza sarebbe stata il 31 dicembre 2012.

Le Parti in coerenza con il sistema di contrattazione previsto dal settore metalmeccanico, concordano e sottoscrivono la presente intesa, dandosi reciprocamente atto di aver preliminarmente adempiuto a quanto previsto dalle norme di riferimento sulle caratteristiche del Premio che consentono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore



INDICE

- 1.1) PREMESSA
- 1.2) PARAMETRI E DETERMINAZIONE DEL PREMIO
- 1.3) VALORI DEL PREMIO
- 1.4) FREQUENZA DI EROGAZIONE
- 1.5) SISTEMA DI COMUNICAZIONE, VERIFICA E MONITORAGGIO
- 1.6) REGOLE DI CORRESPONSIONE
- 1.7) ORARIO DI LAVORO E REGIMI DI TURNAZIONE

- 2) DISPOSIZIONI FINALI
- 3) DECORRENZA E DURATA
- 4) ALLEGATI TECNICI



1.1) PREMESSA

L'attuale situazione dell'Azienda - che ha avviato un percorso di rilancio, ristrutturazione e riorganizzazione sancito con l'Accordo sindacale sottoscritto in data 8.11.2012 - deve essere supportata da un sistema d'incentivazione collettiva più coerente con l'attuale condizione economico - finanziaria ed in grado di rafforzare la correlazione con gli obiettivi di recupero prefissati nell'arco di piano 2012 - 2014.

L'obiettivo prioritario di un ottimale posizionamento strategico attraverso il recupero di competitività nel mercato di riferimento e di affidabilità industriale verso i Clienti presuppone la tensione di tutte le Funzioni aziendali sulla performance, attraverso il rispetto dei tempi di consegna concordati con il Cliente, dei costi previsti dai contratti e degli standard di qualità attesi.

L'attenzione alla performance rappresenta la leva strategica per garantire una crescita stabile e sostenibile, supportata dalla costante attenzione alla marginalità dei Programmi, e, più in generale, alla redditività aziendale.

Il miglioramento della performance industriale ed il recupero di redditività complessiva aziendale diventano, pertanto, i driver dello sviluppo, nel rispetto della "centralità del prodotto", principio guida del Piano di rilancio, ristrutturazione e riorganizzazione.

L'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione collettiva deve porsi l'obiettivo di garantire la partecipazione di tutte le risorse alla creazione di valore per l'impresa.

Affinché ciò avvenga, il Premio dovrà essere Sfidante attraverso:

- ✚ una puntuale attenzione alla prestazione non più solo in termini di efficienza, ma anche sul piano della puntualità delle consegne e della qualità del prodotto;
- ✚ il passaggio del perimetro del Premio dal microcosmo della "Unità di Base" (UdB) a quello omnicomprensivo dello Stabilimento, ribadendo la coerenza con il principio di "*centralità della fabbrica*", ispiratore del Piano Aziendale di rilancio, ristrutturazione e riorganizzazione dell' 8 novembre 2011;

- ✚ il superamento della diversificazione di obiettivi tra il team di gestione delle risorse operaie e la manodopera diretta, nell'ottica del "One Team"
- ✚ la estensione delle aree misurate con specifici indicatori (supply chain, staff di Unità Operativa) rispetto alle aree premiate "a media"

E' necessario altresì che i parametri utilizzati nella misurazione degli obiettivi abbiano la caratteristica di essere immediatamente percepiti da tutti i dipendenti – a prescindere dalla posizione aziendale ricoperta – attraverso una radicale semplificazione delle modalità di calcolo, tale da consentirne una adeguata controllabilità in termini di frequenza del monitoraggio e di certificazione degli obiettivi raggiunti.

Il Premio deve pertanto essere Semplice e Trasparente ma con una interfunzionalità tale da garantire lo sforzo congiunto ed integrato di tutte le aree aziendali .

Inoltre le Parti, consapevoli che il miglioramento della competitività aziendale passa anche dalla definizione di un sistema credibile dal punto di vista della corresponsione di quote di salario verso i dipendenti, pur conservando il sistema di incentivazione come caratteristica unica ed imprescindibile il requisito della variabilità - hanno fissato parametri fortemente ancorati ad effettivi piani di recupero e di rilancio dell'Azienda .

Il Premio dovrà quindi essere potenzialmente remunerativo.

Oltre all'introduzione di un nuovo sistema d'incentivazione collettiva che abbia le caratteristiche sopra descritte, l'obiettivo prioritario di sostenere il miglioramento della performance industriale, per assicurare il recupero di competitività nel mercato, presuppone altresì:

- ✚ l'ottimale e pieno utilizzo degli impianti
- ✚ la capacità di adeguare tempestivamente l'organizzazione del lavoro al mutare delle esigenze produttive

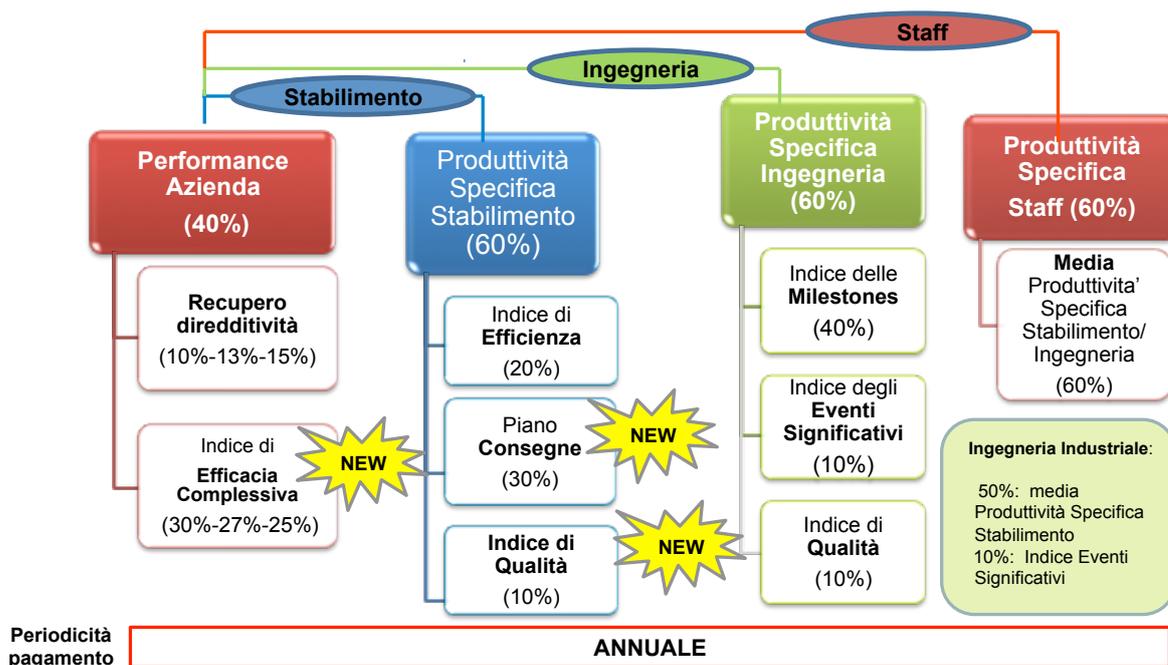
Viene pertanto definito nel presente accordo un quadro generale, normativo ed economico, dei regimi di turnazione e flessibilità utilizzabili, disciplinando :

- presupposti tecnico-organizzativi;
- ambiti produttivi interessati;
- durata temporale;
- modalità di attivazione;
- impatti sull'organizzazione del lavoro;
- trattamenti gestionali.

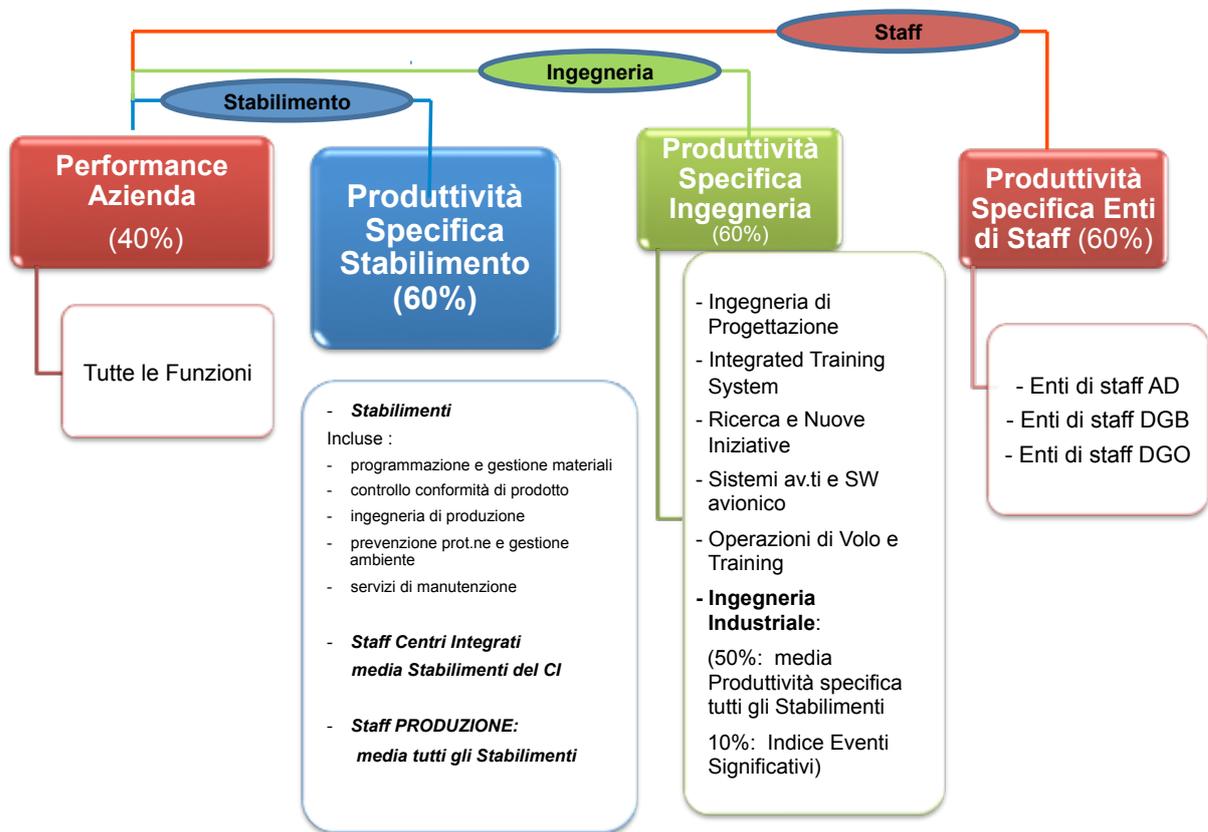
1.2) PARAMETRI E DETERMINAZIONE DEL PREMIO

L'importo del Premio di Risultato da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati aziendali misurati, per ciascun anno, attraverso i parametri sotto riportati, con la rappresentazione dei relativi indicatori e l'evidenza della popolazione a cui si riferiscono.

Parametri / incidenza / Periodicità pagamento



Popolazione di riferimento



PRODUTTIVITA' SPECIFICHE - DETTAGLI FUNZIONI

MACRO FUNZIONE	FUNZIONE AZIENDALE	PARAMETRO DI MISURAZIONE	MODALITA' DI CALCOLO
STAFF PRODUZIONE	PIANIFICAZIONE E CONTROLLO INDUSTRIALE	PRODUTTIVITA' SPECIFICA STABILIMENTO	MEDIA PRODUTTIVITA' SPECIFICA DI TUTTI GLI STABILIMENTI
	IMPIANTI INDUSTRIALI		
	SUPPLY CHAIN SUBFORNITURE		
STAFF CENTRI INTEGRATI	INFRASTRUTTURE		
	QUALITA' PROGRAMMI / PRODOTTI		
	PIANIFICAZIONE E CONTROLLO INDUSTRIALE CI		
	SUPPLY CHAIN CI		
	CPE / CSE CI		
	PRODUCT MANAGMENT CI		
	SPARE SUPPORT CI		
	INTEGRAZIONE INDUSTRIALE CI		
STABILIMENTO	ACQUISTI E SUPPLY CHAIN REFUSRBISHMENT		
	PM FOSS G222 AAF		
	CUSTOMER SUPPORT CI		
	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE MATERIALI		
	INGEGNERIA DI PRODUZIONE		
	CONTROLLO CONFORMITA' DI PRODOTTO		
	SERVIZI DI MANUTENZIONE		
	SERVIZIO PROTEZIONE, PREVENZIONE E GESTIONE AMBIENTE		
	OFFICINA DI SUPPORTO		
	PRODUZIONE / PROGRAMMI		
CAMPO VOLO			
REVISIONE E AGGIORNAMENTO FLOTTE			
OFFICINA PRIME LAVORAZIONI E PROTOTIPI			
INTEGRAZIONE INDUSTRIALE			
DGO	INGEGNERIA INDUSTRIALE	PRODUTTIVITA' SPECIFICA INGEGNERIA INDUSTRIALE	50 % MEDIA PRODUTTIVITA' SPECIFICA DI TUTTI GLI STABILIMENTI
			10% INDICE EVENTI SIGNIFICATIVI INGEGNERIA
DGO	OPERAZIONI DI VOLO E TRAINING	PRODUTTIVITA' SPECIFICA INGEGNERIA	PRODUTTIVITA' SPECIFICA DI INGEGNERIA
	SISTEMI AVANZATI E SW AVIONICO		
	INGEGNERIA DI PROGETTAZIONE		
	R & D NUOVE INIZIATIVE		
	SISTEMI ADDESTRATIVI ITS		
STAFF PRESIDENTE	CONTROLLO IMPLEMENTAZIONE PIANO 3R	PRODUTTIVITA' SPECIFICA ENTI DI STAFF	MEDIA PRODUTTIVITA' SPECIFICA STABILIMENTI ED INGEGNERIA
STAFF AD	COORDINAMENTO AREA CIVILE		
	COORDINAMENTO AREA MILITARE		
	SEGRETARIO GENERALE		
	CFO		
	RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE		
	RELAZIONI ESTERNE		
	ASSICURAZIONE QUALITA' E CERTIFICAZIONI		
STAFF DGO	COMMERCIALE PRODOTTI PROPRIETARI ESTERO		
	BUSINESS DEVELOPMENT		
	COORDINAMENTO INIZIATIVE PIANO 3R		
STAFF DGB	PROGRAMMI		
	ACQUISTI		
	SISTEMI INFORMATIVI		
	VALUTAZIONE PROGRAMMI		
	BUSINESS ANALISYS		
	BUSINESS UNIT BOEING PROGRAMM		
	BUSINESS UNIT MERCATO DOMESTICO DIFESA		
	BUSINESS UNIT SUPPORTO LOGISTICO		
COMMERCIALE JSF			
COMMERCIALE EUROFIGHTER			
COMMERCIALE AEROSTRUTTURE			

Ciascuno dei parametri e degli indicatori sopra riportati concorre alla determinazione del Premio di Risultato, secondo il peso percentuale rappresentato nella seguente tabella esplicativa.

	2012	2013	2014
RECUPERO DI REDDITIVITA'	10,0%	13,0%	15,0%
EFFICACIA COMPLESSIVA	30,0%	27,0%	25,0%
PRODUTTIVITA' SPECIFICA	60,0%	60,0%	60,0%
STABILIMENTO			
INDICE DI EFFICIENZA	20,0%	20,0%	20,0%
PIANO DI CONSEGNE	30,0%	30,0%	30,0%
INDICE DI QUALITA'	10,0%	10,0%	10,0%
TOTALE	60,0%	60,0%	60,0%
INGEGNERIA DI PROGETTAZIONE			
INDICE DELLE MILESTONES	40,0%	40,0%	40,0%
INDICE DEGLI EVENTI SIGNIFICATIVI	10,0%	10,0%	10,0%
INDICE DI QUALITA'	10,0%	10,0%	10,0%
TOTALE	60,0%	60,0%	60,0%
INGEGNERIA INDUSTRIALE			
MEDIA PRODUTTIVITA' SPECIFICA STABILIMENTI	50,0%	50,0%	50,0%
INDICE DEGLI EVENTI SIGNIFICATIVI	10,0%	10,0%	10,0%
TOTALE	60,0%	60,0%	60,0%
STAFF CENTRALI			
INDICE DI STAFF	60,0%	60,0%	60,0%

La definizione degli indicatori, delle voci che li compongono, del loro ambito di applicazione, degli obiettivi per ciascuna delle Unità Aziendali interessate e delle curve di correlazione tra i risultati conseguiti ed i valori economici, nonché delle formule necessarie per la corresponsione del relativo importo, sono contenuti negli "Allegati Tecnici", che formano parte integrante del presente Accordo e che si intendono qui espressamente richiamati.

1.3) VALORI DEL PREMIO

Le Parti concordano che l'importo lordo massimo erogabile del Premio di Risultato è determinato nei valori di seguito rappresentati:

	2012		2013		2014	
	PESO	PREMIO	PESO	PREMIO	PESO	PREMIO
RECUPERO REDDITIVITA'	10,0%	€ 270	13,0%	€ 390	15,0%	€ 495
EFFICACIA COMPLESSIVA	30,0%	€ 810	27,0%	€ 810	25,0%	€ 825
PRODUTTIVITA' SPECIFICA	60,0%	€ 1.620	60,0%	€ 1.800	60,0%	€ 1.980
TOTALE		€ 2.700		€ 3.000		€ 3.300

I valori sono riferiti alla 5[^] categoria e parametrati secondo la seguente scala:

CATEGORIE / LIVELLI	PARAMETRO PDR
1 [^] , 2 [^]	80
3 [^]	90
4 [^] , 5 [^]	100
5 [^] Erp, 5 [^] S, 6 [^]	110
7 [^] , Q	120

1.4) FREQUENZA DI EROGAZIONE

La corresponsione dell'importo del Premio di Risultato, calcolato secondo quanto indicato nel presente Accordo, sarà effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso, con la retribuzione del mese di **giugno**.

1.5) SISTEMA DI COMUNICAZIONE, VERIFICA E MONITORAGGIO

Le Parti, sulla base dei principi esposti in premessa - con particolare riferimento alla semplificazione, trasparenza e controllabilità del Premio - convengono sulla necessità di definire un nuovo modello di comunicazione interna.

In tale ottica vengono di seguito fissati gli incontri di monitoraggio dei parametri del PdR e le comunicazioni aziendali con la rispettiva cadenza temporale.

- incontro tra Azienda ed il Coordinamento Nazionale FIM – FIOM - UILM, da tenersi nel mese di **marzo** per la comunicazione dei consuntivi dell'anno precedente e del piano di consegne dell'anno di riferimento
- verifica, entro il mese di **luglio**, dell'andamento dei diversi parametri

In caso di scostamenti significativi tra pianificazioni e consegne, che abbiano determinato un consistente ridimensionamento del Premio da erogare, potrà essere attivato, su richiesta delle OO.SS., uno **specifico incontro a livello Nazionale** per approfondirne le ragioni.

- Incontro a livello di Stabilimento tra la Direzione Aziendale e la RSU da tenersi nel mese di **gennaio** per la comunicazione dei:
 - target di **efficienza e qualità** dello Stabilimento dell'anno di riferimento
 - **piani di consegne** dello stabilimento
 - **milestones ed eventi significativi** dell'anno di riferimento

Potranno essere inoltre attivati specifici incontri trimestrali a livello di Stabilimento destinati a:

- monitorare l'andamento dei parametri di produttività specifica dello Stabilimento e delle Ingegnerie
- verificare eventuali scostamenti rispetto ai target;

- analizzare eventuali situazioni anomale ed indicare le possibili soluzioni tecniche - organizzative volte al miglioramento delle performances di produttività ;
- definire il loro impatto al fine di un riallineamento agli obiettivi se oggettivamente quantificabili e non attribuibili a specifiche responsabilità interne dello Stabilimento.

1.6) REGOLE DI CORRESPONSIONE

I beneficiari del Premio di Risultato saranno tutti i dipendenti in forza nel periodo di riferimento utile alla sua determinazione ed ancora in forza al momento della corresponsione .

L'importo da pagare, proporzionale all'effettivo servizio prestato, sarà determinato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel corso del periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore ai quindici giorni, con esclusione delle assenze non retribuite.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro il personale interessato percepirà, con le competenze di fine rapporto, proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nel periodo di riferimento e/o nell'anno in corso, un importo convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo "Premio di Risultato" consuntivato.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a **tempo parziale**, il Premio sarà erogato in misura proporzionale all'orario di lavoro prestato.

Per i lavoratori con contratto di **somministrazione**, la corresponsione avverrà con applicazione delle medesime modalità previste per i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dell'Unità organizzativa di appartenenza, purché la missione abbia avuto una durata non inferiore a 3 mesi; l'erogazione, in linea con le disposizioni di legge vigenti sarà effettuata dalle Società di somministrazione

Per i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato** è assicurata la corresponsione del PdR con le medesime modalità applicate alla generalità dei lavoratori.

Nel caso in cui un lavoratore sia inviato:

- in trasferta presso altro Stabilimento, parteciperà al sistema (indicatori / obiettivi) vigente presso lo Stabilimento nel quale ha prestato prevalentemente l'attività lavorativa, nel periodo di riferimento ai fini del pagamento;
- in trasferta o in distacco presso altra Società, fermo restando il principio di prevalenza e la necessità di evitare cumuli, sarà misurato con il relativo sistema di incentivazione, ove vigente, e l'importo massimo erogabile sarà quello definito dal presente accordo, in caso contrario si applicherà il sistema vigente presso lo Stabilimento / Funzione Aziendale di provenienza.

1.7) ORARIO DI LAVORO E REGIMI DI TURNAZIONE

Le Parti, in continuità con gli impegni assunti all'interno del Piano 3R ma anche al fine di adeguare l'organizzazione del lavoro al mutare delle esigenze produttive collegate a "punte" congiunturali di attività, che non siano fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti organizzativi, definiscono la possibilità di utilizzare:

- per un periodo di 2 mesi, fino ad un massimo di 6 giornate di sabato in regime di comandata individuale di straordinario. Nel caso in cui siano state utilizzate tutte le 6 giornate per una di esse si farà riferimento alla disciplina prevista nel paragrafo successivo.

- per un periodo massimo di 4 mesi, 18 turni settimanali con utilizzo di prestazioni straordinarie al sabato così definite:
 - 2 sabati obbligatori individuali mensili.
In questi casi il dipendente potrà preventivamente richiedere il pagamento delle sole maggiorazioni con una giornata di riposo compensativo da fruire al termine del periodo di turnistica ovvero che una delle due giornate dia luogo all'intero pagamento (ore lavorate e maggiorazioni).

Entrambe le fattispecie di cui sopra sono comprensive della quota di straordinario obbligatoria prevista dal CCNL.

Per le esigenze di carattere strutturale, superiori ai 4 mesi, dettate dalla particolare tipologia degli impianti in relazione alle tecnologie utilizzate ed alla necessità di sviluppare adeguati volumi produttivi - fermo restando un adeguato dimensionamento degli organici tale da consentire anche l'opportunità di definire a livello nazionale possibili riduzioni di orario di lavoro - si farà ricorso oltre che a 18 turni settimanali con riposi compensativi a scorrimento anche a turni aggiuntivi che abbiano le stesse caratteristiche.

Infine, sia per le ipotesi di natura congiunturale che per quelle di natura strutturale, le Parti concordano la possibilità di introdurre una specifica turnistica articolata su 6 giorni lavorativi di 6 ore, dal lunedì al sabato secondo le due articolazioni riportate in tabella esplicativa:

MODELLO DI ARTICOLAZIONE 1)

TURNO	LUNEDI' - VENERDI'		SABATO		TOTALE ORE SETTIMANALI
	ORARIO DI LAVORO	PAUSA	ORARIO DI LAVORO	PAUSA	
1 [^]	6:00 - 12:00	12:00 - 12:40	6:00 - 12:00	12:00 - 12:40	40
2 [^]	12:00- 18:00	18:00 - 18:40	12:00- 18:00	18:00 - 18:40	40
3 [^]	18:00 - 24:00	24:00 - 24:40	18:00 - 24:00	24:00 - 24:40	40

MODELLO DI ARTICOLAZIONE 2)

TURNO	LUNEDI' - VENERDI'		SABATO		TOTALE ORE SETTIMANALI
	ORARIO DI LAVORO	PAUSA	ORARIO DI LAVORO	PAUSA	
1 [^]	5:45 - 11:45	11:45 - 12:30	5:45 - 12:00		40
2 [^]	11:45 - 17:45	11:00 - 11:45	12:00 - 18:15		40
3 [^]	17:45 - 01:30	20:15 - 20:45 01:30 - 01:45			40

MODALITÀ DI ATTIVAZIONE

Le Parti convengono che l'Azienda e la RSU dello Stabilimento interessato si incontreranno - con l'obiettivo di concordare le condizioni di attuazione e le modalità previste dal presente Accordo - almeno dieci giorni prima, come previsto dal CCNL, dell'attivazione dello specifico regime di turnistica da applicare.

Inoltre sono previsti a livello locale degli incontri trimestrali specifici per verificare la rispondenza tra quanto stabilito dal presente Accordo e la applicazione locale.

Ogni anno sarà tenuta una specifica riunione di Coordinamento Nazionale con l'obiettivo di monitorare lo stato di applicazione nelle diverse realtà del presente Accordo ed analizzare i risultati raggiunti.

2) DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni del presente Accordo sono inscindibilmente correlate tra loro e pertanto, gli istituti di carattere normativo / procedurale / economico (Premio di Risultato), devono considerarsi, nel loro complesso, come costituenti un unico istituto.

Con specifico riferimento al Premio di Risultato, le Parti convengono che s'intendono decaduti tutti i sistemi d'incentivazione di cui ai precedenti accordi aziendali, ritenendo i relativi trattamenti economici integralmente assorbiti e ridefiniti dalle disposizioni di cui al presente accordo.

Le Parti stabiliscono inoltre che - laddove nel corso della vigenza del presente Accordo dovessero determinarsi e protrarsi condizioni industriali e/o di assetto societario eccezionali, tali da influenzare in modo rilevante l'andamento dei parametri e, quindi, il raggiungimento degli obiettivi, si incontreranno per analizzare le cause e valutare le eventuali possibili soluzioni.

L'importo del "Premio di Risultato" si intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, quali, a titolo esemplificativo: ferie, festività, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, indennità varie, trattamenti equivalenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo, ecc.; gli importi del Premio di Risultato saranno, pertanto, esclusi dal computo utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto e non concorreranno a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo

Le Parti si danno inoltre atto che le erogazioni come sopra definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto per le erogazioni economiche dei contratti di secondo livello disciplinate dalla L. 183 / 2011, attuativa del D.L n. 98/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 111/2011.

Eventuali problematiche d'interpretazione del presente Accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa, saranno oggetto di esame tra le Parti e, per quanto non esplicitamente disposto, si rimanda alle norme di legge e di contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Al fine di assicurare la piena e omogenea implementazione del nuovo sistema d'incentivazione, le Parti potranno, su richiesta, incontrarsi, ai vari livelli previsti dal sistema di relazioni industriali per verificare eventuali criticità ed adottare i più opportuni interventi.

3) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo ha vigenza per gli anni 2012 – 2014 per la parte congiunturale del regime di Turni .

Con riferimento esclusivo alla parte relativa al Premio di Risultato - con ultima erogazione a luglio 2015 – la scadenza è fissata a dicembre 2014 ed in assenza di formale disdetta da inviare in forma scritta sei mesi prima della scadenza lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato per l'anno successivo avendo a riferimento l'importo stabilito per il 2014.