

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 22 Aprile 2008, presso la sede di Confindustria di La Spezia, si sono incontrati:

- la Oto Melara S.p.A., assistita dalla Confindustria di La Spezia;
- le Segreterie Nazionali e Territoriali di FIM – CISL, FIOM – CGIL e UILM – UIL;
- le RSU Oto Melara S.p.A. – Unità OTO (La Spezia) e BMB (Brescia)

di seguito denominate la Parti, per la conclusione del negoziato avviato nel mese di Settembre 2006 a seguito della presentazione da parte delle Organizzazioni Sindacali della piattaforma rivendicativa per la contrattazione di secondo livello.

Le Parti, coerentemente con le finalità indicate nel Protocollo del 23 Luglio 1993 e nell'ambito del sistema di contrattazione da questo introdotto ed espressamente richiamato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Metalmeccanica Privata del 20 gennaio 2008, concordano e sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo Aziendale per il triennio 2008 – 2010.

POLITICHE INDUSTRIALI

a) Mercato di riferimento

Il mercato mondiale dei sistemi d'arma presenterà una moderata crescita nel prossimo quadriennio e continuerà ad essere condizionato sia dallo scenario politico internazionale sia dal ruolo che alcuni Paesi – tra cui l'Italia – giocheranno nello scacchiere geo-politico.

Il mercato accessibile per l'Azienda è più ridotto rispetto a quello dei main competitors del settore che possono beneficiare di mercati domestici più importanti in termini di unità richieste e di investimenti in Ricerca e Sviluppo.

Le maggiori opportunità di vendita saranno offerte da:

- Mercato nazionale: subirà una significativa riduzione delle acquisizioni a causa del contenimento della spesa per la Difesa; da questo mercato deriverà comunque nel prossimo triennio mediamente oltre il 50% dei ricavi
- Mercato internazionale: offrirà le maggiori opportunità di vendita; su questo mercato la competizione sarà durissima. Protezionismo e accordi tra governi ci potranno penalizzare

I ricavi nel prossimo triennio, beneficiando di un significativo backlog, saranno in crescita e si prevede abbiano il seguente andamento (in K/€):

	2008	2009	2010
Ricavi Italia	230.000	200.000	205.000
Ricavi Estero	130.000	180.000	215.000
Totale	360.000	380.000	420.000
di cui BMB	32.000	38.000	42.000

Gli ordini nel prossimo triennio si prevede abbiano il seguente andamento (in ml/€)

	2008	2009	2010
Ordini totali	335	450	550
di cui BMB	58	33	43

L’Azienda può contare su una gamma di prodotti sufficientemente ampia che le permetterà di affrontare la ciclicità della domanda nazionale e potrà altresì contare sulla possibilità di offrire un adeguato supporto logistico per un vasto parco installato.

Nel settore terrestre uno dei driver fondamentali sarà l’aumento della domanda dei veicoli ruotati blindati il cui impiego principale è quello di fronteggiare minacce asimmetriche; in tale segmento di mercato (dove Oto Melara è presente con le torrette di tutti i calibri) oltre ad implementare programmi nazionali l’Azienda intende affermarsi come leader puntando a realizzare prodotti con un ottimo rapporto prezzo-prestazione.

Nel settore navale il trend si configura costante nel primo biennio grazie all’aprirsi di nuove opportunità di mercato che compensano lo slittamento del programma FREMM; mentre si prevede un significativo incremento dei volumi nel corso dell’ultimo anno del triennio dovuto soprattutto al mercato estero.

In questo settore si rende indispensabile un costante recupero in termini di efficienza tale da mitigare le difficoltà del mercato dei piccoli calibri. Per quanto riguarda il medio e grosso calibro, nonostante la minaccia dei competitors americani, l’Azienda pensa

di mantenere e rafforzare la posizione di mercato in tale segmento attraverso adeguate e mirate azioni di marketing, di presenza industriale negli Stati Uniti e con l'interesse creato dai nuovi sistemi di munitionamento guidato.

Nel settore aeronautico le principali attività sono tuttora legate essenzialmente a costruzioni su licenza e lo sviluppo futuro post 2010-2012 dipende da:

- partecipazione al programma di sviluppo delle SDB
- l'opportunità del programma americano dei veicoli JSF.

b) Strategie

L'Azienda intende mantenere e consolidare la propria posizione di riferimento nei sistemi di armamento per le Forze Armate nazionali espandendo sempre di più le attività nel settore logistico.

Intende aumentare significativamente la propria presenza sul mercato internazionale con prodotti di “nicchia”, di eccellenza tecnologica ed a prezzi competitivi.

Intende inoltre partecipare al consolidamento industriale in Europa con l'obiettivo irrinunciabile che siano definite chiare missioni e si mantenga l'identità aziendale.

Le scelte che Finmeccanica intende operare in tutti i suoi settori di attività sono improntate ad assumere un ruolo di leader dove è possibile primeggiare autonomamente, e a cooperare con un partner più forte là dove è possibile avere più solide prospettive di crescita.

Il consolidamento è pertanto una strada che inevitabilmente deve essere percorsa. E l'azienda intende affrontarlo con:

- prodotti di eccellenza (per prezzo e prestazioni) oggi e domani
- posizionamento di mercato: riferimento unico sul mercato nazionale, con nicchie di prodotto su quello internazionale
- una gestione efficace dei processi industriali
- una remunerazione del capitale investito interessante e con prospettive di continuità nel tempo

In tale scenario complessivo di riferimento, l'azienda intende perseguire collaborazioni internazionali con altre aziende del settore che potrebbero favorire l'allargamento dei mercati, dare l'opportunità di partecipazione a programmi congiunti di ampio respiro e della sinergica collaborazione degli investimenti tecnologici.

Tali collaborazioni potrebbero, all'interno del posizionamento competitivo sul mercato globale, avvicinare l'Azienda agli altri attori industriali, assicurando continuità del business nel contesto generale di consolidamento dell'industria della Difesa europea e non, attraverso la conservazione della propria autonomia di prodotto nei segmenti di riconosciuta leadership tecnologica.

Eventuali accordi preserveranno comunque le eccellenze tecniche e tecnologiche aziendali, sia quelle del Sito di Brescia sia quelle del sito di La Spezia, garantendo alla Società il ruolo che le compete sui mercati di riferimento.

Tali strategie dovranno garantire un livello di acquisizioni suddiviso fra il mercato nazionale e quello internazionale (con una leggera prevalenza di quest’ultimo), intensificando – da un lato - le azioni commerciali al fine di mantenere e possibilmente aumentare gli attuali volumi di vendita ed effettuando – dall’altro – tutti gli sforzi necessari all’indispensabile recupero di efficienza.

Un contesto caratterizzato da una forte competizione sarà affrontato dall’azienda attraverso investimenti di prodotto, di processo e una generale efficienza organizzativa industriale. Per ottenere ciò si dovrà attingere a un miglioramento dei margini, a una fidelizzazione dei clienti e alla valorizzazione degli assets.

c) Prodotti

Oltre ai prodotti consolidati a livello tecnico e affermati a livello commerciale sui diversi mercati, l’Azienda è impegnata nella tradizionale politica di arricchimento e rinnovamento del proprio portafoglio, e a sviluppare prodotti che le consentano di mantenere il proprio posizionamento strategico e commerciale.

Linea navale

Il segmento calibro 12/7 Hitrole[®] sarà arricchito nell’elettronica di controllo e nella versatilità di configurazione per renderlo impiegabile efficacemente anche su navi di grande tonnellaggio.

Il segmento calibro 25/30 mm sarà arricchito con il completamento dello sviluppo “Marlin” (Mod. 584), che si posizionerà sul mercato come prodotto modulare, dotato di componente missilistica, versatile ed economico, capace di contrastare la concorrenza.

Nel medio calibro, al fine di incrementare ulteriormente le prestazioni del cannone navale da 76/62, già leader mondiale del mercato, proseguiranno gli studi e gli sviluppi di munitionamento convenzionale e guidato, adatto ai vari ruoli che il cannone è chiamato a ricoprire.

Nel grosso calibro è già acquisito il contratto di fornitura del 127 Light Weight “Vulcano”. Lo sviluppo delle sue modifiche è in corso, la commercializzazione del nuovo cannone è già in atto.

Linea munitionamento

Nel munitionamento convenzionale è previsto lo sviluppo di munitionamento insensibile ed entrerà in commercializzazione la nuova spoletta a microonde denominata “3A Plus”.

Nel munitionamento guidato “Strales” sono ormai prossime le prove a bordo del sistema ed è imminente la sua commercializzazione.

Nel munitionamento grosso calibro “Vulcano”, l’Azienda sta sviluppando un munitionamento a lungo raggio per i calibri da 127mm e 155mm in cooperazione internazionale.

Linea terrestre

Nel comparto dei sistemi d’arma terrestri, Oto Melara intende sempre più assumere il ruolo di leader nel segmento delle torrette grazie ad investimenti in tecnologie trasversali su tutti i prodotti e ad alleanze/accordi commerciali.

Per raggiungere tale obiettivo, si è dotata di un articolato portafoglio prodotti composto da:

- Torrette Hitfact® da 105-120 mm;
- Torrette da 30-25 mm
- Torrette Hitrole® da 12,7-7,62 mm o lancia granate da 40 mm.
- Torrette “Sapphire” da 5,56-7,62-12,7 mm o lancia granate da 40 mm

In questo settore proseguirà la collaborazione industriale con la Società Iveco di Bolzano nell’ambito della progettazione, costruzione e commercializzazione di veicoli, cingolati o ruotati, da combattimento nell’ambito della società consortile IVECO Fiat-Oto Melara (CIO).

Progetti finanziati

- studi finanziati per la creazione di un nuovo sistema basato sull’impiego del munizionamento guidato di medio calibro (60 – 76 mm) in ambito terrestre.
- sviluppo finanziato di un veicolo ruotato elettrico (di cui Oto Melara ha la responsabilità della motoruota) preludio a nuove famiglie di veicoli nel post 2015.
- attività di ricerca nel settore delle protezioni che ha portato al rafforzamento della cooperazione con la Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa con la creazione del Centro di Ricerca “G. Stefanini” per attività nella robotica e sui materiali.

- Partecipazione ad iniziative del Distretto Tecnologico Ligure attraverso la Società SIIT nelle aree dell'automazione.

d) Investimenti

L’Azienda, in considerazione dell’alta tecnologia presente in tutti i suoi prodotti, persegue una politica di investimenti finalizzata all’innovazione, alla ricerca ed allo sviluppo, per conseguire obiettivi di miglioramento continuo dei propri prodotti e livelli di qualità sempre più elevati, al fine di consolidare e sviluppare ulteriormente la propria presenza sui mercati internazionali.

L’Azienda in questi ultimi anni ha orientato le proprie risorse lungo tre linee di investimenti:

- investimenti strategici
- investimenti di mantenimento
- investimenti per la sicurezza

Il valore degli investimenti si mantiene costante nel corso del periodo di riferimento con un budget complessivo, per il triennio 2008-2010, pari a 30.700 K€ così dettagliati:

	2008	2009	2010
Investimenti OTO	8.500	10.200	9.000
Investimenti BMB	1.000	1.300	700
Total SpA	9.500	11.500	9.700

In particolare, gli investimenti previsti andranno a garantire prevalentemente le seguenti attività:

- interventi in ambito sicurezza ed ambiente (prevenzione incendi e ventilazione) Reparti “N” e Trattamenti Superficiali del sito di La Spezia;
- unificazione dei sistemi informatici nell’ambito dei due Siti;
- allestimento di una nuova linea di produzione per il munizionamento non convenzionale;
- miglioramento delle capacità di calcolo e diagnostiche sperimentali
- attrezzature per i prodotti JSF, mitragliere e 127/64 LW.

Inoltre il valore degli investimenti di Ricerca e Sviluppo è pari a circa il 10% dei ricavi e deriva sia da finanziamenti da parte del Cliente finale sia, in parte minore, da capacità di autofinanziamento aziendale. In questa ultima fattispecie la quota utilizzata per il piccolo calibro è circa il 30%.

e) Assetti organizzativi

La strada già intrapresa, di graduale evoluzione da azienda manifatturiera ad azienda sistemistica ed il processo di integrazione dei due Siti, ha permesso all’Azienda di restare sul mercato; si rende necessario, per non perdere quote dello stesso, continuare a percorrere la strada dell’efficienza andando ad individuare le aree di miglioramento.

Il mantenimento del know how e delle attività “core” permetterà all’Azienda di continuare il proprio cammino rivolto al miglioramento continuo anche attraverso una capillare diffusione della cultura della Qualità in seno alla propria organizzazione.

Lo sviluppo del processo di integrazione deve comunque collocarsi in una dimensione organizzativa che sia più efficace e più rispondente allo scenario e alle nuove sfide del mercato.

Tale processo di integrazione non ha comunque intaccato la forza progettuale e produttiva, né l’eccellenza del know how posseduto nell’ambito delle tecnologie meccanica ed elettronica.

Il modello organizzativo di riferimento mantiene la struttura a matrice basata sulla collaborazione interfunzionale, il presidio delle aree di business specifiche, l’orientamento strategico verso la gestione per programmi garantendo la continua generazione di valore.

In quest’ottica sarà effettuata una ridefinizione organizzativa riguardante principalmente, ma non esclusivamente, il sito bresciano per il quale il business militare sviluppa ormai volumi di attività manifatturiera tali da non poter più sostenere l’attuale struttura, configurazione e missione industriale.

Si procederà pertanto ad una riconfigurazione complessiva che consentirà di consolidare l'Unità BMB su attività a più elevato valore aggiunto e più funzionali alla redditività attesa. Con tale obiettivo si procederà ad avviare un processo che determini la concentrazione del sito bresciano sulle attività di progettazione, industrializzazione, integrazione, collaudo, assistenza post vendita, e gestione programmi relativi ai sistemi d'arma di piccolo calibro, rendendo così disponibili competenze manifatturiere.

Ciò consentirà ad Oto Melara di stabilizzare questo segmento di business al proprio interno in quanto strategico ai fini di una più ampia gamma di prodotti e capacità di offerta sul mercato di riferimento.

E' inoltre prevista la creazione di una "Newco" quale realtà industriale autonoma costituita, almeno in fase iniziale, con una compartecipazione maggioritaria di Oto Melara e di Alenia Aeronautica.

Fermo restando quanto definito nel Protocollo di Intesa sottoscritto dalle Parti in data 18 Gennaio 2008, l'Azienda si rende disponibile ad una analisi congiunta del proprio ruolo nei nuovi assetti societari e l'impatto dei processi industriali sopra descritti.

Attore fondamentale per il raggiungimento dei sopracitati obiettivi aziendali di integrazione, risultano essere le risorse umane verso le quali l'Azienda proseguirà nella consolidata politica di attenzione, coinvolgimento e valorizzazione già attuata nel corso degli anni a tutti i livelli.

Esempi di attuazione di tale politica di integrazione sono, l'introduzione della nuova metodologia di gestione delle attività nel ciclo di vita dei contratti (Life Cycle Management & Project Control), utilizzata in tutto il Gruppo Finmeccanica, che consente di migliorare l'efficienza attraverso una gestione più attenta e più puntuale delle commesse. In Oto Melara, l'adozione di questo modello gestionale ha contribuito al processo di integrazione dei due siti produttivi in quanto ha affermato un metro comune di valutazione dei risultati e una maggiore coesione nel raggiungimento degli obiettivi.

In ambito progettazione, poi, la realizzazione del progetto PDM (Product Data Management) costituisce la parte conclusiva dell'iniziativa aziendale volta all'unificazione dei sistemi CAD utilizzati nei due siti.

L'obiettivo del progetto è quello di realizzare un sistema informativo a supporto ed integrazione del processo tecnico di studio, progettazione, prototipazione, prove ed industrializzazione che consenta, in parallelo a dette attività, la raccolta di una documentazione condivisa e formalizzata secondo standard internazionali richiesti dai Clienti e dal mercato.

Lo sviluppo del processo di integrazione deve comunque collocarsi in una nuova dimensione, attraverso l'individuazione anche di un modello organizzativo che sia più efficace e più rispondente allo scenario e alle nuove sfide del mercato.

DECENTRAMENTO ED INDOTTO

L’Azienda conferma l’intendimento di mantenere al suo interno le competenze distintive ed il know-how coerenti con le richieste del mercato. Con tali premesse le Parti riconoscono tuttavia che anche il decentramento produttivo sia un utile strumento per quel miglioramento dell’efficienza e della competitività produttiva richiesto dai nuovi scenari di mercato.

In appositi incontri annuali di Sito, le Parti analizzeranno le scelte di decentramento effettuate, verificandone in particolare i criteri di efficienza e di qualità cui devono sottostare oltre agli aspetti di allocazione geografica.

L’Azienda continuerà ad operare per rendere un indotto sempre più qualificato ed affidabile, anche attraverso idonee azioni di qualificazione dei propri fornitori.

Elementi distintivi nella scelta dei fornitori saranno come sempre il rispetto delle norme contrattuali, la regolarità contributiva e salariale oltre che il rispetto delle norme in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro.

Questi stessi criteri continueranno ad essere utilizzati anche per la scelta delle ditte di appalto che potranno essere presenti all’interno dei singoli Siti.

SALVAGUARDIA KNOW HOW AZIENDALE

Ferma restando la volontà di valorizzare al meglio le proprie risorse umane, anche al fine di salvaguardare il necessario patrimonio di know how interno, l’Azienda conferma che per specifiche esigenze, ad elevata competenza, non reperibili al proprio interno, potranno essere utilizzate idonee forme di rapporto consulenziale.

Le Parti concordano di agevolare quanto più possibile percorsi di formazione ed affiancamento utili al trasferimento di tale know how alle risorse interne.

MERCATO DEL LAVORO

Pur riconoscendo che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento dell’Azienda, le Parti concordano che, in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive, per meglio rispondere alle mutevoli esigenze di mercato si potrà fare ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di somministrazione
- contratto di apprendistato professionalizzante
- contratto a tempo determinato

Il ricorso ai suddetti contratti non sarà superiore all’ 8% della forza a tempo indeterminato in ciascun Sito con possibilità di compensazione del +/- 1 % a livello di Sito.

Per quanto concerne la disciplina dei contratti a tempo determinato e di somministrazione, ferme restando le compatibilità organizzative, tecniche e di mercato, nel caso in cui sorga l’esigenza di stipulare contratti di durata complessiva superiore ai 24 mesi, l’Azienda si impegna ad assicurare un confronto preventivo con le OO.SS. sulle ragioni tecnico – produttive determinanti tali necessità.

L’Azienda conferma che nel caso di inserimento in organico di personale con professionalità e/o mansioni analoghe a quelle acquisite o svolte dai lavoratori con contratto di somministrazione, questi ultimi saranno prioritariamente considerati per le assunzioni a tempo indeterminato.

Il ricorso a Contratti di Apprendistato Professionalizzante seguirà quanto stabilito dal D. Lgs 276/2006, recepito dal vigente CCNL per la disciplina dell'apprendistato del 19.01.2006 e dalle linee guida indicate nel protocollo di intesa firmato fra la Capogruppo Finmeccanica e le Segreterie Sindacali Nazionali in data 4 aprile 2006.

Nel momento in cui si renderà necessario il ricorso a tale tipologia di contratto, le Parti si incontreranno preventivamente a livello Nazionale per definire uno specifico accordo che terrà conto di quanto previsto dal sopracitato protocollo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato sarà prevalentemente legato ad esigenze sporadiche e non pianificabili, oltre a quelle di sostituzione di personale assente per periodi prolungati (maternità, etc).

L'Azienda conferma il proprio impegno a garantire a tutti i lavoratori inseriti con tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato la piena e puntuale applicazione delle norme legislative e di contratto (nazionale ed aziendale).

In particolare, per quanto attiene al riconoscimento del PdR, si conferma il diritto al riconoscimento di tale istituto a tutti i lavoratori inseriti con tali tipologie contrattuali.

In appositi incontri annuali di Sito, le Parti si incontreranno per verificare l'utilizzo delle tipologie contrattuali previste dal presente paragrafo relativamente a: numero di tali lavoratori, durata contrattuale, percorsi di inserimento normativo/formativi.

SICUREZZA ED AMBIENTE

Per l'importanza strategica che assumono le risorse umane e la rilevanza del mantenimento di un corretto rapporto con il territorio circostante, l'Azienda ritiene essenziale porre la massima attenzione alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed all'impatto delle proprie attività sull'ambiente circostante.

In tale contesto si riconosce il fondamentale ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e degli altri soggetti facenti parte del sistema di prevenzione e protezione dell'Impresa, in particolare dell'apposito Servizio.

L'Azienda si impegna a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza anche attraverso programmi specifici di formazione congiunta e formazione ed informazione mirata ai dipendenti.

Il documento di valutazione dei rischi è ritenuto elemento essenziale del processo di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori. Tale documento è stato di recente aggiornato in entrambi i siti ma saranno attentamente considerate le segnalazioni ed osservazioni da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in particolare in relazione alle azioni correttive che si rendessero necessarie.

Annualmente viene definito un budget, destinato al miglioramento della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tale Budget sarà illustrato e discusso nel corso di un apposito incontro fra Azienda e RLS da tenersi nell'ultimo trimestre di ogni anno precedente a quello di budget.

Nel corso dell'anno, oltre agli incontri che si rendessero necessari per problematiche contingenti, sarà pianificato un ulteriore incontro (indicativamente alla fine del primo semestre di ogni anno) utile ad un esame congiunto delle attività svolte e della situazione generale su tali argomenti.

Le Parti concordano infine che anche per l'affidamento di lavori all'interno dell'azienda ad imprese in appalto, verranno preventivamente coordinati con i Fornitori gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui potrebbero essere esposti i lavoratori di tutte le aziende coinvolte.

Alla luce dei recenti aggiornamenti legislativi sull'argomento (Legge 123/2007), le Parti concordano di attivare un Tavolo Tecnico per una loro corretta applicazione ed implementazione nelle vigenti procedure all'interno dei Siti.

Si conviene infine che l'esame delle problematiche inerenti le mense aziendali presenti nei due Siti venga demandata alle singole RLS in accordo con il rispettivo RSPP di riferimento.

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono nella formazione una delle leve attraverso cui dare alle persone gli strumenti per rispondere adeguatamente alle nuove sfide derivanti sia dall'evoluzione tecnologica sia da innovazione e miglioramento dei processi e dei modelli aziendali adottati. In questi anni la formazione ha rivestito un ruolo fondamentale nel supportare i diversi cambiamenti ed adeguamenti che le strutture organizzative, i processi e sistemi hanno affrontato per reagire a quanto richiesto dal mercato sempre più competitivo.

Tutto questo puntando sempre l'attenzione sul mantenimento e potenziamento delle capacità tecniche e professionali, in coerenza con le esigenze del business e di gestione dei programmi. Nell'ambito della politica di inserimento delle risorse la formazione accompagna i primi due anni dei giovani neo-laureati con un percorso formativo per lo sviluppo di conoscenze, competenze e capacità su: Sistema Azienda, Economics di base, Project management, Competenze Relazionali (comunicazione interpersonale, lavorare in gruppo, tecniche di scrittura efficace)

Per quanto riguarda il Piano di Formazione si prevede, relativamente ai volumi, un allineamento rispetto alla media degli ultimi anni (circa 24.000 ore) ed un prevedibile incremento del perimetro dei partecipanti alle attività formative.

Gli interventi formativi si possono sostanzialmente raggruppare secondo le seguenti tipologie:

Formazione specialistica: si intendono tutte le iniziative finalizzate a sviluppare conoscenze e competenze tecnico-operative e scientifiche specifiche della funzione o di natura interfunzionale (es.: project control, preventivazione, risk management, ecc.) e/o del ruolo di appartenenza delle risorse, ivi compresi i tool informatici specializzati.

In questa tipologia vanno anche inserite le attività di formazione di Gruppo per le Famiglie Professionali;

Formazione manageriale: Si intende la formazione finalizzata a sviluppare capacità necessarie a pianificare, organizzare, finalizzare le attività professionali individuali o le performance di unità organizzative.

Rientrano in questo ambito le attività finalizzate allo sviluppo delle capacità relazionali, allo sviluppo delle competenze relative ai sistemi gestionali. In questo ambito rientrano le iniziative di formazione manageriale di Gruppo e le iniziative indirizzate ai giovani quali: il percorso di formazione neo-assunti aziendale, FLIP e BEST;

Formazione normativa: Si intende tutta l'attività relativa alla applicazione in Azienda di sistemi normativi internazionali/statali/locali/aziendali nonché di sistemi normativi relativi alla certificazione di prodotti e processi, con esclusione delle normative puramente tecniche che andranno inserite nella formazione specialistica;

Formazione linguistica: Si intendono tutti i corsi finalizzati al miglioramento delle competenze linguistiche, sia a carattere individuale che collettivo, orientati principalmente alla conoscenza della lingua inglese sia in relazione alla politica di internazionalizzazione dell’Azienda e del Gruppo sia per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Le Parti confermano che ai dipendenti in part time saranno offerte le medesime opportunità formative e di sviluppo professionale dei dipendenti in full time.

In considerazione della particolare rilevanza attribuita alla formazione, l’Azienda si dichiara disponibile a costituire una specifica Commissione Tecnica per la Formazione (formata da rappresentanti dell’Azienda e delle RSU) che si riunirà con il compito di analizzare:

- fabbisogni formativi
- modalità di attuazione dei programmi
- figure professionali coinvolte nei diversi progetti formativi
- monitoraggio delle attività svolte e/o in corso
- percorsi utili alla possibilità di reperimento di finanziamenti da parte degli organi competenti

Tale Commissione, al di là di specifiche esigenze che rendessero necessari ulteriori incontri, si incontrerà su base semestrale al fine di permettere un corretto confronto a livello di budget e consuntivo.

Si concorda, infine, che l’Azienda fornirà a tutti i dipendenti che ne faranno richiesta, regolare certificazione delle attività formative effettuate.

ORARIO DI LAVORO

Banca Ore:

Alla luce di quanto stabilito nel nuovo CCNL di categoria, le Parti concordano di rifarsi – per quanto attiene all’argomento specifico – a quanto in esso sottoscritto.

Flessibilità orari:

Le Parti concordano di estendere la flessibilità in ingresso per i lavoratori normalisti sino ad un massimo di 60’ giornalieri nell’ambito dell’orario di lavoro in vigore nei rispettivi Siti.

Orario a compensazione con bilanciamento mensile:

Ferma restando la normativa vigente sull’argomento, le Parti concordano quanto segue:

per il personale inquadrato sino alla 5° categoria Super

aumentare le ore di bilanciamento mensile a 8 ore

per il personale inquadrato nella 6° categoria

bilanciamento massimo di 1,5 ore giornaliere

Part Time:

Al fine di consentire un migliore equilibrio fra impegno lavorativo e vita personale, le Parti convengono di favorire l’utilizzo del Part Time nelle sue diverse tipologie compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative e produttive.

Al personale che svolge la propria attività a tempio parziale, in considerazione della qualità della loro prestazione lavorativa, saranno garantite le stesse opportunità in termini di formazione, sviluppo professionale e retributivo dei lavoratori a tempo pieno.

Le parti concordano infine che i lavoratori con orario di lavoro part time potranno usufruire di una flessibilità in entrata di 45’.

PROFESSIONALITA'

Alla luce di quanto concordato e stipulato nell'Accordo del 29 Aprile 2003, relativamente all'introduzione delle voci denominate "EPA (elemento di professionalità aziendale)" 1, 2 e 3 le Parti convengono di aggiornare gli importi economici mensili (al lordo delle ritenute di legge, per 13 mensilità) secondo quanto specificato:

EPA = € 28,00

EPA1 = € 29,00

EPA2 = € 55,00

EPA3 = € 80,00

Per quanto attiene al personale cui è riconosciuto il sopracitato Elemento di Professionalità Aziendale "EPA 2" ed "EPA 3", le Parti concordano di equiparare – con decorrenza dalla firma del presente Accordo - il parametro economico degli aumenti periodici previsti dai rinnovi del CCNL a quello del 5° livello Super, recependo l'aumento erogato in data 01 Gennaio 2008.

Le Parti concordano di aggiornare, solamente per gli orari di lavoro a Turno avvicendato, le Indennità di Turno attualmente in vigore, ai seguenti importi:

1° turno avvicendato = € 2,40

2° turno avvicendato = € 4,00

3° turno avvicendato = € 13,00

Con riferimento a quanto previsto dal rinnovato CCNL in fatto di mensilizzazione dei trattamenti retributivi del personale inquadrato con la qualifica operaia, le Parti concordano – in considerazione della specificità delle modalità attualmente utilizzate – di mantenerne i contenuti per la vigenza del presente Accordo.

TRASFERTE

Le Parti concordano di elevare ad € 25 sia l'indennità giornaliera trasferta sia l'indennità per particolari disagi (punto 12 dell'Accordo Integrativo Aziendale del 29 Aprile 2003).

Per quanto riguarda i diversi massimali delle Trasferte Italia ed Estero, le Parti concordano di incrementare i primi di un valore pari al 10 %, mentre per una più attenta verifica dei secondi sarà nominata una specifica Commissione Tecnica che procederà – entro 3 mesi dalla firma del presente Accordo - all'analisi delle diverse voci (indennità giornaliera, piè di lista e diaria) e dei diversi Paesi per una corretta revisione delle tabelle attualmente in essere.

Alla firma del presente Accordo, l'Azienda procederà alla revisione informatica dell'attuale procedura trasferte per quanto già concordato.

Relativamente alla corresponsione dei Ticket Restaurant al personale addetto alla Vigilanza, le Parti concordano di adeguarne il valore a 10 €.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, avendo individuato indicatori e parametri utili alla determinazione del Premio di Risultato per il triennio 2008 – 2010, convengono di mantenere il meccanismo premiante previsto nell'accordo del 29 aprile 2003,

L'importo del premio di risultato da erogare anno per anno sarà pertanto determinato in base al conseguimento dei risultati aziendali, misurati attraverso i seguenti indicatori:

- Redditività => ROS (return on sales): Risultato operativo (EBIT) su valore della produzione.
- Produttività => Valore aggiunto su organico medio retribuito annuo, esclusi i dirigenti.
- Qualità => Riduzione Difetti Prove FAT (anno 2008) e Prove Pre FAT (anni 2009/2010), Riduzione azioni correttive da Audit Interni

Ciascuno dei tre indicatori concorre alla determinazione del premio di risultato secondo il seguente peso percentuale:

Redditività	40%
Produttività	30%
Qualità	30%

I livelli di valore del Premio di Risultato per ciascuno degli indicatori considerati sono determinati per ogni anno sulla base di quanto sotto riportato:

3.1 Redditività

Il risultato di redditività sarà calcolato in relazione al ROS consuntivato per ogni anno di riferimento e l'importo sarà erogato a tutti i lavoratori operai, impiegati e quadri secondo la tabella seguente:

2008	2009	2010	Peso %
$\geq 7,00\% \leq 7,60\%$	$\geq 8,00\% \leq 8,50\%$	$\geq 8,00\% \leq 8,50\%$	50%
$> 7,60\% \leq 7,90\%$	$> 8,50\% \leq 9,00\%$	$> 8,50\% \leq 9,00\%$	60%
$> 7,90\% \leq 8,20\%$	$> 9,00\% \leq 9,50\%$	$> 9,00\% \leq 9,50\%$	70%
$> 8,20\% \leq 8,50\%$	$> 9,50\% \leq 10,00\%$	$> 9,50\% \leq 10,00\%$	75%
$> 8,50\% \leq 8,80\%$	$> 10,00\% \leq 10,40\%$	$> 10,00\% \leq 10,50\%$	80%
$> 8,80\% \leq 9,10\%$	$> 10,40\% \leq 10,80\%$	$> 10,50\% \leq 11,00\%$	85%
$> 9,10\% \leq 9,40\%$	$> 10,80\% \leq 11,20\%$	$> 11,00\% \leq 11,50\%$	90%
$> 9,40\% \leq 9,70\%$	$> 11,20\% \leq 11,60\%$	$> 11,50\% \leq 12,00\%$	93%
$> 9,70\% \leq 10\%$	$> 11,60\% \leq 12,00\%$	$> 12,00\% \leq 12,50\%$	96%
$> 10\%$	$> 12,00\%$	$> 12,50\%$	100%

Le Parti concordano che al raggiungimento di un valore di ROS pari al 6%, sarà erogato un importo pari a € 350.

3.2 Produttività

Il risultato di produttività sarà calcolato in relazione al Valore Aggiunto Procapite consuntivato dalla Società, per ogni anno di riferimento sull'organico medio retribuito nello stesso periodo, e l'importo sarà erogato a tutti i lavoratori operai, impiegati e quadri, secondo la tabella seguente:

OTO MELARA S.p.A.

2008 K€	2009 K€	2010 K€	Peso %
$\geq 70 \leq 78$	$\geq 72 \leq 83$	$\geq 74 \leq 88$	50%
$> 78 \leq 86$	$> 83 \leq 89$	$> 88 \leq 96$	60%
$> 86 \leq 91$	$> 89 \leq 95$	$> 96 \leq 102$	65%
$> 91 \leq 96$	$> 95 \leq 101$	$> 102 \leq 110$	70%
$> 96 \leq 101$	$> 101 \leq 106$	$> 110 \leq 115$	75%
$> 101 \leq 105$	$> 106 \leq 112$	$> 115 \leq 120$	80%
$> 105 \leq 108$	$> 112 \leq 115$	$> 120 \leq 123$	90%
> 108	> 115	> 123	100%

Le Parti concordano che al raggiungimento di un valore di Valore Aggiunto Procapite pari a 60, sarà erogato un importo pari a € 250.

Le Parti concordano che a seguito di una eventuale riorganizzazione industriale, le stesse si incontreranno al fine di valutare la validità del presente indicatore.

3.3 Qualità

Tale Indicatore sarà calcolato su base aziendale ed il peso ad esso assegnato, sarà ripartito su due parametri che dovranno monitorare sia il miglioramento di prodotto sia il richiesto adeguamento complessivo dell'approccio alle tematiche di Qualità attraverso il miglioramento delle attività e dei processi di tutte le Funzioni aziendali.

I due parametri avranno i seguenti pesi:

Parametro di Prodotto = 60%

Parametro di Sistema = 40%

PARAMETRO DI PRODOTTO

2008 - Riduzione dei Difetti Maggiori riscontrati nelle Probe FAT (prove Cliente).

Tale miglioramento sarà considerato su base percentuale tenendo conto del rapporto fra Difetti Maggiori riscontrati e numero di complessi allestiti.

Per il 2007, sulla base dei dati aziendali così come registrati da AGQ ed indicati in Allegato 1, tale rapporto risulta essere pari a 0,69

2009/2010 - Riduzione dei Difetti Maggiori riscontrati nelle Probe Pre-FAT (prove interne).

Il miglioramento sarà considerato su base percentuale tenendo conto del rapporto fra Difetti Maggiori riscontrati e numero di complessi allestiti di ogni anno.

Nell'ottica del Miglioramento Continuo quale obiettivo primario dell'Azienda, la riduzione delle difettosità di ogni anno sarà calcolata sulla base del miglioramento ottenuto rispetto al dato di partenza, ovvero il Data Base Prove Pre FAT 2008.

Al fine della rappresentatività dei prodotti analizzati, saranno considerate le difettosità, così come sopra descritte, dei seguenti prodotti:

- Prodotti Navali = 76/62
- Prodotti Terrestri = PzH 2000
- Prodotti BMB = 30 mm

Il risultato di Qualità sarà calcolato in relazione alla riduzione di difettosità consuntivata per ogni anno di riferimento – con riferimento agli obiettivi di Qualità aziendali - secondo la tabella seguente:

2008 PROVE FAT	2009 PROVE PRE FAT	2010 PROVE PRE FAT	Peso %
- 40%	- 10%	- 12%	50%
- 45%	- 12%	- 15%	60%
- 50%	- 15%	- 20%	70%
- 53%	- 20%	- 25%	80%
- 57%	- 25%	- 30%	90%
- 60%	- 30%	- 45%	100%

A partire dal 2009, eventuali Difetti Maggiori verificatisi nel corso delle Prove FAT verranno considerati quali correttivi dei risultati ottenuti nelle prove pre FAT nel corso del medesimo anno, secondo il seguente criterio:

al risultato conseguito nel corso delle prove pre FAT, verrà applicato un fattore correttivo “K” = 0,8 al verificarsi, durante le Prove FAT di più di 1 (uno) Difetto Maggiore per quanto riguarda i prodotti 76/62 e 30 mm; mentre per il prodotto PzH, un numero di Difetti Maggiori superiore a quello accettato per ogni singolo Lotto dall’Amministrazione Difesa (numero 6 Difetti Maggiori per Lotti da 12 complessi).

Nel caso tale fattore correttivo venga applicato al primo step degli anni 2009 e 2010 (rispettivamente pari al 10% ed al 12%), verrà applicato un peso pari al 40%.

Nel caso nel 2009 si verifichino eventuali “over performances” rispetto al valore massimo di miglioramento indicato nella tabella, le Parti concordano di poterle utilizzare nell’anno 2010 (con un massimo pari al 50% del valore massimo) purché non si peggiori il dato iniziale di riferimento pari a 0,69.

PARAMETRO DI SISTEMA

Riduzione Azioni Correttive da Audit Interni

Il dato di riferimento sarà il rapporto fra numero di Audit Interni effettuati da parte di AGQ nel corso dell'anno nei due Siti aziendali, ed il numero di azioni correttive indicate negli stessi.

Per il 2007, sulla base dei dati aziendali così come registrati da AGQ ed illustrati nell'Allegato 1, tale rapporto risulta essere pari a 2,07.

Tale miglioramento sarà considerato su base percentuale rispetto al dato di partenza secondo la seguente tabella:

2008	2009	2010	Peso %
- 10%	- 12%	- 15%	50%
- 12%	- 15%	- 17%	60%
- 15%	- 17%	- 20%	70%
- 17%	- 20%	- 25%	80%
- 20%	- 25%	- 30%	90%
- 25%	- 30%	- 45%	100%

Sulla base di tali obiettivi di riduzione, il rapporto oggetto del presente indicatore per gli anni di vigenza del presente Accordo risulta il seguente:

2008	2009	2010	Peso %
1,86	1,82	1,76	50%
1,82	1,76	1,72	60%
1,76	1,72	1,66	70%
1,72	1,66	1,55	80%
1,65	1,55	1,45	90%
1,55	1,45	1,14	100%

Nel caso negli anni 2008 e 2009 si verifichino eventuali “over performances” rispetto ai valori massimi di miglioramento indicati nella tabella, le Parti concordano di poterle utilizzare negli anni 2009 e 2010 (con un massimo pari al 50% dei valori massimi) purché non si peggiori il dato iniziale di riferimento pari a 2,07.

Rispetto Tempi di chiusura delle Azioni Correttive

Per quanto riguarda il rispetto dei tempi di chiusura delle azioni correttive, le Parti concordano di introdurre un fattore correttivo che tenga conto di tale variabile temporale secondo la seguente tabella:

N° AZIONI CHIUSE NELLE TEMPISTICHE	FATTORE CORRETTIVO
> 80 %	1
$\geq 50\% \leq 80\%$	0,8
< 50 %	0,5

Le Parti concordano infine che il monitoraggio dell'andamento dei parametri sarà effettuato con cadenza quadrimestrale, da una apposita Commissione Tecnica formata da 2 Rappresentanti dell'Azienda e da 5 Rappresentanti delle OO.SS.

Nel corso degli incontri della Commissione previsti per l'anno 2008, sarà determinato il Data Base dei risultati delle prove pre FAT che servirà da indicatore di riferimento per gli anni 2009 e 2010.

Le Parti concordano che tutta la documentazione relativa all'individuazione dei suddetti indici sarà disponibile per la consultazione da parte della Commissione Tecnica, ogni qual volta venga da essa ritenuto necessario

Le Parti concordano che al mantenimento annuale della Certificazione UNI EN ISO 9001 : 2000, sarà erogato un importo pari a € 250.

3.4 Norme generali

L'importo lordo complessivo massimo del Premio di Risultato è il seguente:

2008	2009	2010
€ 2.150	€ 2.325	€ 2.550

Gli importi come sopra individuati sono da intendersi riferiti al 5° livello, al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali, e sono parametrati per categoria contrattuale di appartenenza alla data di erogazione, come segue:

- $3^\circ - 4^\circ$ parametro 100
 - $5^\circ - 5^\circ S$ parametro 110
 - $6^\circ - 7^\circ - Q$ parametro 120

La corresponsione dell'importo del Premio di Risultato, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai tre indicatori, sarà effettuata in una unica soluzione nell'anno successivo a quello di riferimento con la retribuzione del mese di luglio.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ha diritto al premio maturato il personale in forza nel periodo di riferimento, in proporzione all'effettivo servizio lavorativo prestato nello stesso periodo.

Il premio sarà corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, con

esclusione delle assenze per chiamata o richiamo alle armi ed ogni altra assenza non retribuita.

Per il personale part-time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro, mentre per il personale che cessa il rapporto di lavoro, con riferimento alla quota dell'anno di cessazione verrà erogato con le competenze di fine rapporto un importo convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo Premio di Risultato consuntivato e già liquidato.

Sempre a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo per i prestatori di lavoro temporaneo (lavoratori interinali) di cui alla legge 196/97, verranno concordate con le imprese di fornitura la tipologia di corresponsione del Premio di Risultato secondo le modalità definite dal precedente comma.

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi relativi al Premio di Risultato debbano intendersi comprensivi dell'incidenza sugli Istituti di legge e di contratto (inclusi quelli a liquidazione indiretta e differita), ed esclusi quindi dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorrenti a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo, e per le maggiori prestazioni.

Le parti convengono che nell'ambito dell'incontro previsto dall'art. 6, Disciplina Generale, Sez. Prima del vigente CCNL, e comunque non oltre il mese di aprile, verrà data alle Organizzazioni Sindacali una informativa sull'andamento dei risultati aziendali dell'esercizio precedente utili per la determinazione del Premio di Risultato, nonché sui principali dati previsionali.

Per quanto attiene al trattamento contributivo e fiscale del presente istituto, le Parti si danno inoltre atto che la corresponsione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione della prevista normativa di Legge in fatto di Premio di Risultato variabile così come previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993..

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti concordano di istituire un Gruppo di Lavoro, che sarà costituito entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e composto da 2 Rappresentanti dell’Azienda e 5 Rappresentanti delle RSU dei singoli Siti, che approfondirà l’esame – da un punto di vista economico e normativo – delle diverse opportunità esistenti, nonché delle diverse esperienze consolidate nel sistema – relativamente a sistemi idonei ad assicurare prestazioni integrative e non sostitutive del Servizio Sanitario Nazionale.

Il Gruppo di Lavoro riferirà alle Parti con cadenza semestrale e completerà le attività al fine di permettere l’avvio dell’assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal mese di Gennaio 2010.

ALTE PROFESSIONALITA'

Per quanto attiene ai lavoratori appartenenti alla 7° categoria, le Parti concordano di proseguire il Tavolo Negoziale avente come obiettivo l'individuazione di un sistema di retribuzione variabile applicabile a tale categoria entro il mese di Luglio 2008 e che troverà applicazione dal secondo semestre dell'anno in corso.

DEFINIZIONI DEGLI INDICI DEL PREMIO DI RISULTATO

EBIT => risultato operativo prima degli ammortamenti da rivalutazione cespiti conferiti, degli oneri finanziari netti, degli oneri straordinari netti e delle imposte

VALORE DELLA PRODUZIONE => somma dei ricavi che comprende: il fatturato del periodo più il valore dei lavori in corso alla fine del periodo considerato meno il valore dei lavori in corso all'inizio del periodo considerato.

VALORE AGGIUNTO => differenza tra il valore della produzione ed il valore dei beni e dei servizi acquistati all'esterno per realizzare la produzione stessa

ORGANICO MEDIO => organico a libro matricola (escluso Dirigenti) meno il personale indisponibile (maternità, aspettativa, servizio militare, CIG). Il personale part-time viene riparametrato in funzione dell'orario contrattualmente stabilito. Per il personale con contratto di somministrazione vale quanto riportato allo specifico paragrafo dell'Accordo.

DIFETTI MAGGIORI => Difetti che compromettono la funzionalità del prodotto e la cui eliminazione implica la sostituzione di parti significative e/o comunque la necessità di interventi operativi di durata tale da dover interrompere e riprogrammare la fase di collaudo durante la quale sono stati rilevati. Vanno comunque considerati come maggiori tutti quei difetti, anche se facilmente eliminabili, che abbiano qualche impatto sulla sicurezza del prodotto.