

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE 2013 – 2015

Il giorno 8 marzo 2013 presso la sede Paul Wurth Italia in Genova via di Francia, 1 sono convenuti:

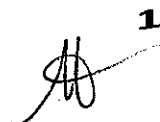
- La RSU di Paul Wurth Italia S.p.A. nelle persone dei sig.ri Luca Leverone, Matteo Pirrottina e Mirko Guerrisi assistita dall'organizzazione sindacale territoriale FIOM-CGIL nella persona del Sig. Enzo Russo;
- La Paul Wurth Italia S.p.A. nelle persone del Dott. Paolo Aceto nella posizione pro-tempore di General Manager Human Resources;

per esaminare i punti contenuti nella "piattaforma integrativa aziendale" presentata dalla RSU di PWIT coerentemente con le finalità di cui al protocollo 23.07.1993.

Le parti

Premesso che :

- Paul Wurth Italia S.p.A. è una società di ingegneria ad alto contenuto tecnologico e innovativo nel settore della siderurgia primaria;
- Paul Wurth Italia lavora per commesse in Italia e all'estero per la realizzazione di Altoforni, Cokerie e altri impianti riguardanti l'area primaria della siderurgia;
- il personale Paul Wurth Italia è composto esclusivamente da figure professionali impiegate con l'assenza delle categorie operaie;
- l'anzianità anagrafica media dei dipendenti si è abbassata sensibilmente;
- è attualmente in vigore quanto previsto dal verbale di accordo del 19.11.2007;
- in occasione dell'incontro avvenuto a Dicembre 2012 tra i lavoratori e l'azienda, l'Amministratore Delegato ha rilevato che, nonostante la grave crisi dell'economia mondiale che ha fatto subire un rallentamento dell'acquisizione di nuove commesse, la situazione di PWIT non mostra particolari criticità e l'azienda è orientata a introdurre nuove tecnologie e tipologie di prodotto;
- il lavoro di ingegneria della Paul Wurth Italia si basa sul patrimonio di conoscenze dell'azienda e del Gruppo a cui appartiene e si sviluppa attraverso le singole competenze e l'effetto sinergico che queste producono nei gruppi di lavoro a cui si aggregano.

 1

- I tecnici e i dipendenti tutti in generale, devono operare per ottimizzare, in un'ottica di miglioramento continuo, gli impianti progettati e le loro prestazioni, nel rispetto dell'ambiente, dell'igiene e sicurezza dei lavoratori.

Ciò premesso e condiviso

al termine di numerosi incontri nei quali sono stati discussi approfonditamente tutti gli aspetti dei vari punti oggetto della trattativa, le parti hanno convenuto quanto segue:

Parte I° Relazioni industriali

1. Relazioni industriali

Paul Wurth Italia S.p.A. conferma che continueranno ad essere riconosciuti alla Fiom Cgil, ad ogni sua articolazione e ai suoi rappresentanti in azienda, i diritti e l'agibilità sindacale nella stessa misura e nelle stesse modalità con cui sono stati riconosciuti fino alla data odierna.

La società informerà periodicamente, o almeno una volta all'anno, la RSU in merito a :

- le principali linee strategiche aziendali per competere nel proprio settore di business;
- eventuali variazioni organizzative e delle procedure aziendali;
- i rapporti di lavoro in essere e i programmi di sviluppo occupazionale.

Si conviene che sia redatto, sulla base di tutti gli accordi aziendali ancora in vigore, un regolamento aziendale aggiornato, non in contrasto con il CCNL e con il presente accordo integrativo. Il regolamento avrà il compito di stabilire la certezza dei diritti acquisiti e rendere maggiormente chiara l'applicazione delle procedure aziendali.

2. Occupazione, stabilità e sviluppo

Nel contesto delle sempre più pressanti istanze sociali e tenuto conto della necessità di armonizzare le esigenze delle imprese con i principi di equità e di stabilità dell'occupazione, si conviene che la società limiterà progressivamente il ricorso a contratti di consulenza con gli ex dipendenti che accederanno alla pensione, ricorrendo in alternativa a risorse professionalizzate attualmente a disposizione sul mercato del lavoro a causa dei processi di ristrutturazione in atto sul territorio genovese. I contratti di consulenza con gli ex dipendenti dovranno avere prevalentemente il compito di favorire il passaggio di know-how al personale dipendente, garantendo in questo modo la continuità e la qualità del lavoro.

L'azienda crede infatti, che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia la forma più idonea per salvaguardare e sviluppare il proprio know-how.

3. Comunicazione interna

La società incrementerà la comunicazione interna anche attraverso la redazione di organigrammi funzionali e i lavoratori si impegneranno a considerare le informazioni come riservate ed i documenti elaborati come documenti interni.

La società e la RSU convengono che una società ad alto contenuto tecnologico e innovativo, come detto in premessa, debba tutelare, a garanzia di tutti, il know-how, le innovazioni e la propria organizzazione.

4. D.lgs. 231/2001

La società informa che sta definendo il Modello di Organizzazione e Gestione in conformità al D.lgs.231/2001 e relativo Codice Etico che, al momento della sua approvazione, saranno organizzati corsi di informazione-formazione a cui parteciperanno tutti i dipendenti.

5. Pari opportunità

La società opererà in armonia con quanto previsto dal D.lgs. 198/2006 in tema di parità uomo-donna e promuoverà, per quanto possibile, misure positive atte ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentono un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro. La società nel redigere il codice etico nell'ambito della legge 231/01 dedicherà un punto sulle pari opportunità e sulle discriminazioni di ogni genere.

6. Bacheca elettronica

Si conviene che ai membri della RSU venga rinnovata l'autorizzazione all'utilizzo della bacheca elettronica (disco di rete-sezione RSU) e della posta elettronica e di internet limitatamente a quanto strettamente connesso allo svolgimento dell'attività sindacale e fermo restando la responsabilità degli utilizzatori di un eventuale uso improprio.

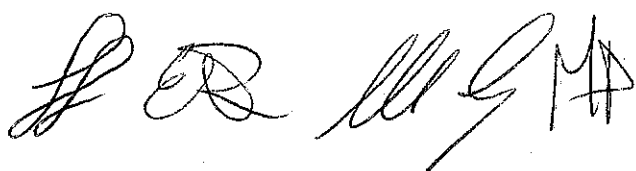
7. Tutela della salute

La società ribadisce il suo impegno in materia di tutela della salute, mettendo a disposizione un programma di visite preventive, nonché di accertamenti successivi al rientro da trasferte in paesi extra comunitari.

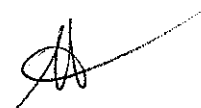
3

8. Trattamento di malattia

I tassi di assenteismo riscontrati in azienda si collocano largamente al di sotto dei livelli fisiologici. La società ritiene pertanto, di confermare il diritto contrattuale al pagamento del 100% dei primi tre giorni di malattia per tutti i dipendenti.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

4

A small, stylized handwritten signature or mark in black ink, located below the page number.

Parte II° Aspetti Retributivi

1. Premio di risultato (PdR)

Con l'obiettivo di migliorare la redditività, la produttività e la qualità si conferma l'istituzione di un Premio di Risultato (PdR) come strumento di retribuzione, variabile collettiva.

Il Premio di Risultato qui definito è istituito:

- per gli anni fiscali 2013 – 2014 e 2015;
- sarà erogato se saranno raggiunti gli obiettivi prefissati;
- sarà calcolato sulla base di tre indicatori quali: Redditività, Produttività e Qualità.

CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

- 1) Indicatore di redditività (IR) =
$$\frac{\text{Valore della Produzione (VP)} - \text{Costi della produzione (CP)}}{\text{Valore della produzione (VP)}}$$
- +
- 2) Indicatore di produttività = Verifica del rispetto delle commesse - PM
Project Management
- +
- 3) Indicatore della Qualità = Verifica del rispetto delle norme di qualità - funzione qualità
Quality Assurance

I - indice		
R - redditività	IRT - anno 2013	2,90%
T - target		

IRT - L'Indice di Redditività Target (obiettivo)

Tale indice (IRT) sarà, di regola, fissato tra l'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento e i primi mesi dell'anno successivo e sarà riferito al budget, mentre i dati per costruire l'Indice di Redditività (IR) dell'anno di riferimento saranno noti solamente a consuntivo e pertanto a bilancio di esercizio regolarmente approvato e depositato.

IP- Indicatore di Produttività

Tale indicatore misura l'efficienza della società e si rileva dalla capacità del rispetto dei programmi di lavoro attestati dall'avvenuta accettazione provvisoria di impianto da parte del cliente, nel rispetto dei tempi contrattuali per le commesse annualmente definite tra le parti.

IQ – Indicatore di Qualità

Tale indicatore misura la capacità della società:

- Di ottenere le differenti certificazioni di qualità che risultassero necessarie alla tipologia aziendale di business nei tempi stabiliti;
- Di operare secondo gli standard previsti dal sistema di qualità aziendale;
- Di superare i periodici audit esterni validando così la certificazione stessa.

2. Criteri di Erogazione del PdR

a) Per il triennio 2013-2015 il PdR farà riferimento ai valori riportati nelle tabelle 1, 2, 3 e 4.

b) L'indicatore di redditività target (obiettivo) IRT per l'anno 2013 è fissato in 2,9%. Questo valore deriva dal budget 2013 elaborato nel dicembre 2012. Nel caso in cui, durante la revisione del budget trimestrale, entro il secondo trimestre, il valore target subisse un decremento superiore al 20% le parti si incontreranno per concordare un adeguamento dell'indice. La tabella 1 riporta i livelli previsti per l'erogazione delle somme legate all'indice di redditività:

- Inferiore al 70% il premio IR non sarà erogato.
- Tra l'71% ed il 80% il premio IR sarà erogato nella misura minima.
- Tra il 81% e il 95% il premio IR sarà erogato nella misura media.
- Tra il 96% e il 110% il premio IR sarà erogato nella misura massima.
- Oltre il 111% il premio IR sarà erogato nella misura plus.

Tabella 1

	Descrizione	Valori in %	Valore dell'indice per l'anno 2013	Livelli
	di più del	111%	3,22%	plus
anno 2013	Forchetta massima	110%	3,19%	max
		96%	2,78%	
	Forchetta media	95%	2,76%	med
		81%	2,35%	
	IRT 2,9%	Forchetta minima	80%	2,32%
71%			2,06%	
	meno del	70%	2,03%	zero

c) L'erogazione del premio relativo all'indicatore di produttività **IP** sarà stabilita mettendo a confronto lo stato di avanzamento dei lavori dell'anno di riferimento ed il programma stabilito.

d) L'erogazione del premio relativo all'indicatore di qualità **IQ** come detto, dipende dalla capacità di ottenere e/o mantenere le differenti certificazioni di qualità che necessarie alla società, nei tempi stabiliti e di operare secondo gli standard previsti dal sistema di qualità aziendale nonché di superare i periodici audit esterni validando così la certificazione.

Tabella 2 : Valori del Premio di Risultato differenziati per livello

Premio di Risultato 2013 - 2015			
Livello	indice	IP	IQ
7	210	718	718
6	190	650	650
5S	177	606	606
5	160	547	547
4	146	499	499

e) L'erogazione del PdR avverrà nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio da parte dell'assemblea degli azionisti;

f) Gli importi relativi al PdR si considerano omnicomprensivi di ogni incidenza sugli Istituti diretti, indiretti e differiti di legge e di contratto e non costituiscono quindi, a nessun effetto, base di calcolo di detti Istituti.

g) Avrà diritto alla corresponsione dell'intero premio tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, inquadrato nelle qualifiche previste dal vigente CCNL in forza all'azienda nell'anno di competenza e alla data di erogazione dello stesso. L'erogazione sarà proporzionale ai mesi di lavoro effettuati nell'anno di riferimento dei risultati. A tal fine si considerano come mesi interi le frazioni di mese lavorate per più di 15 giorni.

h) Il presente accordo è definito sulla base dell'attuale struttura organizzativa e societaria aziendale, pertanto le Parti esamineranno congiuntamente eventuali variazioni organizzative e/o societarie tali da modificare le condizioni, le dinamiche e gli indicatori del Premio di Risultato.

i) Le parti si danno atto reciprocamente che il PdR di cui al presente accordo ha valore per il triennio 2013-2015 e pertanto sino al 31 dicembre 2015 data in cui cesserà di avere efficacia senza necessità di disdetta. Almeno tre mesi prima di tale scadenza le parti si incontreranno per una nuova negoziazione.

j) Le parti si danno atto reciprocamente che il presente PdR – in quanto formulato preventivamente ai dati di bilancio – ha i requisiti e le caratteristiche per l'ammissione alla decontribuzione nei termini previsti dalle normative vigenti.

Tabella 3. Valori del Premio di Risultato al variare dell'indice di Redditività IR

	Descrizione	Valori in %	Valore dell'indice per l'anno 2013	Livelli	valore in euro
	di più del	111%	3,22%	plus	1.900,00
anno 2013	Forchetta massima	110%	3,19%	max	1.575,00
		96%	2,78%		
IRT 2,9%	Forchetta media	95%	2,76%	med	1.350,00
		81%	2,35%		
	Forchetta minima	80%	2,32%	min	850,00
		71%	2,06%		
	meno del	70%	2,03%	zero	0,00

Tabella 4. Valori del Premio di Risultato differenziati per livello

Premio di Risultato 2013 - 2015			PdR (IP + IQ + IR)			
Livello	indice	IP+IQ	min	med	max	plus
7	210	1.437	2.349	2.929	3.178	3.537
6	190	1.300	2.125	2.650	2.875	3.200
5S	177	1.211	1.980	2.469	2.678	2.981
5	160	1.095	1.789	2.232	2.421	2.695
4	146	999	1.633	2.036	2.209	2.459

3. Aumenti retributivi in cifra fissa

L'azienda dichiara che gli aumenti retributivi previsti dall'accordo sottoscritto tra Federmeccanica e le OO.SS. Fim, Uilm, Fismic e Ugl in data 5/12/2012 sono intesi come un anticipo degli eventuali futuri aumenti retributivi che la Fiom potrà negoziare a livello nazionale con un futuro accordo sulle retribuzioni; gli scaglioni di aumento previsti dal suddetto accordo in data 1/1/2014 e 1/1/2015 saranno erogati senza deroghe, alle scadenze previste.

4. Assistenza sanitaria integrativa

La società, in linea con il Gruppo Paul Wurth, pone una particolare attenzione alla "salute" e intende, con questo accordo, dare a tutti i collaboratori l'accesso ad un fondo integrativo sanitario noto e sperimentato. Dopo aver analizzato diverse forme di assistenza sanitaria integrativa è stato concordato che a partire dal 01/maggio/2013 a tutti i dipendenti di Paul Wurth Italia S.p.A. con qualifica di impiegato, verrà erogata, a carico dell'azienda, l'assistenza sanitaria integrativa tramite FasiOpen, da usufruirsi nelle forme e modalità previste dal Regolamento dello stesso Fondo per il livello di copertura attualmente definito alla lettera "C", per una quota annuale di 360,00 € a dipendente.

A questo fondo non aderirà la categoria Quadri in quanto già aderenti al fondo ASSIDIM.

Il fondo integrativo oggetto del presente accordo non sarà assorbibile in altri fondi a carattere nazionale nell'eventualità che questi ultimi fossero attivati nel corso della vigenza del presente contratto.

Parte III°

Organizzazione e sviluppo

1. Inquadramento professionale

La società, attualmente, non considera l'ipotesi di modificare le categorie professionali così come previsto dall'accordo sottoscritto tra Federmeccanica e le OO.SS. Fim, Uilm Fismic e Ugl in data 5/12/2012 che entreranno in vigore il 1° gennaio 2014. La società si riserva comunque, di studiare un nuovo piano di inquadramento, adattato alla tipologia del proprio business, da definire in accordo con la RSU.

2. Nuove assunzioni

Si conviene che a ogni nuova assunzione la società continui a dare una copia del CCNL integrandolo con la consegna del presente accordo e del regolamento quando sarà redatto.

3. Orari di lavoro

L'azienda conferma la disciplina vigente in tema di orario di lavoro alla data del 31/12/2011. Eventuali modifiche nelle modalità di utilizzo e nella distribuzione degli orari saranno oggetto di accordo con la RSU.

4. Sistema di valutazione delle prestazioni

Al fine di promuovere la crescita professionale dei dipendenti, volta a favorire l'efficienza aziendale, la società intende introdurre un moderno e strutturato sistema oggettivo di valutazione delle prestazioni. Saranno definite, in modo sintetico, le competenze attese (necessarie) e dal confronto con quelle esistenti saranno programmati piani di sviluppo, percorsi formativi, definizione di obiettivi professionali nonché per l'acquisizione di nuove capacità (skill) al fine di mantenere alti i livelli delle competenze e di efficienza dei singoli dipendenti e dei gruppi funzionali. La RSU sarà tenuta informata, con incontri periodici, sullo sviluppo del progetto.

5. Formazione e sviluppo professionale

Nell'ambito delle iniziative promosse per favorire lo sviluppo e l'aggiornamento delle risorse umane, la società continuerà ad investire nella formazione e negli investimenti legati all'innovazione dei sistemi, delle metodologie e dei processi di progettazione, al fine di mantenere elevata la propria competitività nel settore dell'impiantistica.

10

L'attività formativa sarà rivolta in particolare ai giovani, che dovranno ereditare il patrimonio delle conoscenze aziendali e alle figure sia maschili che femminili presenti nelle diverse funzioni che dovranno interpretare ed affrontare positivamente le continue evoluzioni in atto nel nostro settore di business.

6. Lavoro a commessa

A rafforzare i punti precedenti si stabilisce che, per la formazione dei gruppi di lavoro di ciascuna commessa, si adotti un sistema di informazione/comunicazione più puntuale con i partecipanti, anche verso coloro che saranno inseriti in più commesse in parallelo al fine di mantenere tutti al corrente degli avanzamenti dei lavori. La comunicazione è uno strumento di formazione utile in questo caso a capire il ciclo completo dei progetti.

7. Permessi retribuiti

Ai lavoratori che, non disponendo più di ferie e di PAR, necessitano di effettuare assenze dal lavoro per motivi personali, vengono riconosciuti fino ad un massimo di 16 ore di permessi retribuiti a fronte di una richiesta inviata all'ufficio del personale.

8. Permesso per lieto evento

In caso di nascita di un figlio, viene concessa una giornata di permesso retribuito coincidente con il giorno del lieto evento.

Analogamente in caso di adozione il dipendente avrà diritto ad una giornata di permesso retribuito coincidente con il momento di ingresso del bambino in famiglia.

9. Permessi per calamità naturali

In caso di comprovata calamità naturale, per l'eventuale entrata ritardata o uscita anticipata potrà essere concesso un permesso extra.

10. Ruolo estero

Per le missioni in "ruolo estero", al fine di concedere 10 giorni di riposo/ferie ai dipendenti ogni 75-90 giorni consecutivi trascorsi in cantiere, la società concede 5 giorni lavorativi di permesso retribuito ogni tre mesi. Questo accordo è nello spirito di salvaguardia della sicurezza e per non gravare sul monte ferie annuale dei dipendenti in ruolo estero.

11. Trasferte

Le parti, nel primo semestre dell'anno in corso, si incontreranno per analizzare e definire un aggiornamento in materia di trasferte sulla base di quanto attualmente in atto e di un "benchmark" con imprese analoghe.

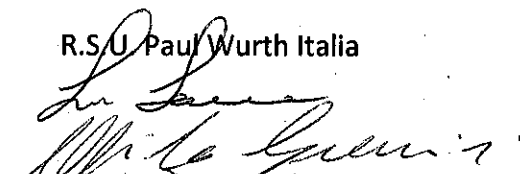
12. Circolo ricreativo

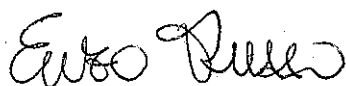
Considerata la grande partecipazione e i benefici di cui hanno potuto godere i dipendenti in questi anni, la società rinnoverà l'iscrizione al CRAL Ansaldo.

Ogni altro punto della piattaforma è stato compiutamente analizzato e risolto nella definizione globale delle condizioni concordate, così come ai punti precedenti.

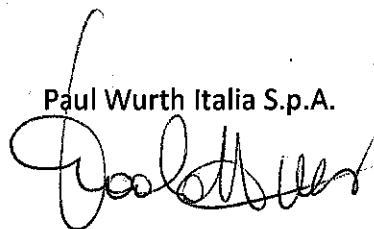
Letto, firmato e sottoscritto.

R.S.U. Paul Wurth Italia


Roberto Invernizzi
Segreteria Fiom Genova


Enzo Basso

Paul Wurth Italia S.p.A.



INDICE

Premessa	1
----------	---

Parte I°

Relazioni industriali

1. Relazioni industriali	2
2. Occupazione, stabilità e sviluppo	2
3. Comunicazione interna	3
4. D.lgs. 231/2001	3
5. Pari opportunità	3
6. Bacheca elettronica	3
7. Tutela della salute	3
8. Trattamento di malattia	4

Parte II°

Aspetti Retributivi

1. Premio di risultato (PdR)	5
IRT - L'Indice di Redditività Target (obiettivo)	5
IP- Indicatore di Produttività	5
IQ – Indicatore di Qualità	6
2. Criteri di Erogazione del PdR	6
3. Aumenti retributivi in cifra fissa	9
4. Assistenza sanitaria integrativa	9

Parte III°

Organizzazione e sviluppo

9. Inquadramento professionale	10
10. Nuove assunzioni	10
11. Orari di lavoro	10
12. Sistema di valutazione delle prestazioni	10
13. Formazione e sviluppo professionale	10
14. Lavoro a commessa	11
15. Permessi retribuiti	11
16. Permessi per lieto evento	11
17. Permessi per calamità naturali	11
18. Ruolo estero	11
19. Trasferte	11
20. Circolo ricreativo	12