

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

Finmeccanica S.p.A.

e

Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil Nazionali

Le parti si sono incontrate in data 26 ottobre 2007 per la definizione del presente protocollo volto al comune obiettivo della valorizzazione dei lavoratori ad alta professionalità, inquadrati nella categoria 7[^] - 7[^]Q - in considerazione sia del ruolo strategico svolto che del peso specifico, anche dimensionale, di tale popolazione - dipendenti di tutte le Società controllate del Gruppo Finmeccanica.

PREMESSA

Vista l'esigenza di rispondere alle sfide del mercato globale, all'evoluzione tecnologica ed organizzativa ed alla sempre maggiore consapevolezza dell'importanza crescente che assume, nell'ambito del rapporto di lavoro, il raggiungimento di determinati risultati qualitativi e quantitativi, le parti concordano sulla necessità di definire per i dipendenti inquadrati nella categoria 7[^]Q un percorso di crescita e di valorizzazione del ruolo, soprattutto in considerazione della loro rilevanza all'interno delle Aziende controllate del Gruppo Finmeccanica.

All'interno del percorso sopra individuato, in una iniziale fase transitoria, la popolazione dei quadri sarà suddivisa in diverse fasce, fino ad un massimo di tre.

Detta suddivisione, di carattere esclusivamente gestionale e non inquadramentale, avverrà sulla base di criteri riferiti a sistemi di misurazione comunemente utilizzati (assessment) e ad essa saranno collegati differenti strumenti di gestione, sia sotto il profilo retributivo che di benefit dedicati.

Ciò premesso, Finmeccanica S.p.A e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil concordano quanto segue.

Per quanto riguarda il riconoscimento della 7[^]Q, le parti confermano quanto previsto dal vigente CCNL, disciplina generale sezione terza, art. 4 bis e dalle Leggi 13 maggio 1985, n. 190 e del 2 aprile 1986, n. 106.

- Saranno gestionalmente individuate - secondo valori percentuali massimi predefiniti e che tengano in considerazione per ciascun individuo il potenziale, la performance, l'attitudine manageriale, il peso della posizione ed i risultati perseguiti - diverse fasce di appartenenza per ciascuna delle quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, siano espressamente differenziati i relativi benefits (quali ad es. apparati di telefonia mobile, personal computers anche portatili, iniziative a sostegno delle spese auto ecc.).
- Sarà gestionalmente intrapresa un'attenta e selettiva politica retributiva individuale che premi, attraverso la valorizzazione del ruolo, i risultati conseguiti secondo obiettivi precedentemente assegnati.

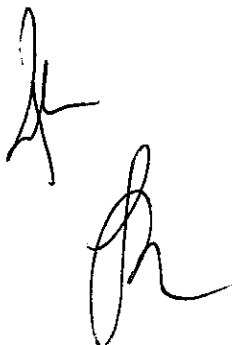
- In tema di assistenza sanitaria integrativa, le parti condividono la valenza di tale strumento e confermano le già attivate iniziative di confronto promosse a livello di singola società in attuazione degli accordi di secondo livello, volte al riconoscimento di tale istituto a tutti i lavoratori.
Convengono, inoltre, che tale copertura sia destinata in via prioritaria, come ulteriore strumento e con una quota parte a carico delle singole aziende, alla categoria dei 7[^]Q.
- In considerazione delle funzioni assegnate alla categoria professionale in argomento nonché alla natura fiduciaria della prestazione lavorativa caratterizzata prevalentemente dal raggiungimento di obiettivi, si conviene che, nell'ottica di una maggiore flessibilità nello svolgimento della prestazione, la rilevazione della presenza giornaliera dovrà essere garantita ai soli fini assicurativi-giuridici.
Resta, comunque, fermo l'obbligo del rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di orario lavoro.
I trattamenti attualmente riconosciuti a livello aziendale ed ancorati in tutto o in parte alla misurazione quali/quantitativa della prestazione - che continueranno a produrre effetti sino ad una nuova revisione - dovranno pertanto essere, nei tempi e nei modi opportuni, ridefiniti a livello aziendale alla luce della nuova previsione normativa in tema di orario e della politica retributiva individuale complessiva.
- Saranno erogati piani di formazione e di apprendimento specifici per la categoria 7Q - per un minimo di 30 ore annue e previa illustrazione dei singoli progetti alle RSU - al fine di consolidare l'obiettivo della valorizzazione professionale, sia della categoria che a livello individuale, e di mantenere ed implementare lo sviluppo del *know how* aziendale; a tal fine le parti convengono di riferirsi anche alle pregresse esperienze formative già maturate in questo ambito che hanno permesso la definizione di modalità e contenuti progettuali all'interno di iniziative formative finanziate e condivise con le OO.SS., promosse sia a livello aziendale che a livello centralizzato.
Le aziende rilasceranno attestati volti a comprovare l'avvenuta erogazione dei percorsi formativi sopra indicati.

* * *

Premesso che la gestione della popolazione dei Quadri Finmeccanica risulta essere fortemente connessa con l'altrettanto strategica area di popolazione appartenente alla 7[^] categoria ed alle dinamiche dei trattamenti loro riservati, le Parti convengono, al momento, di rinviare ogni opportuna iniziativa relativa a tale categoria in sede aziendale, nell'ambito dei tavoli negoziali di II° livello.

In tale ambito saranno, altresì, illustrati i criteri e le modalità gestionali come sopra descritte nel presente Protocollo.

Finmeccanica, peraltro, ribadisce l'esigenza che vengano adottate in sede aziendale le necessarie iniziative di attento e funzionale dimensionamento secondo criteri di selettività anche di tale categoria.





Tutto quanto previsto nel presente Protocollo a livello di tempistiche, modalità, trattamenti e fattispecie applicate, dovrà essere contestualizzato rispetto alle specificità proprie delle singole realtà operative del Gruppo Finmeccanica, nel rispetto del piano-budget, della compatibilità dei costi e dell'efficienza complessiva dei sistemi di riferimento.

Al fine di verificare l'attuazione del presente Protocollo, sarà costituita una Commissione Paritetica Nazionale - composta da un massimo di sei Rappresentanti del Gruppo Finmeccanica e da un massimo di sei Rappresentanti delle Segreterie Nazionali di Fim, Fiom, e Uilm - che, nell'ambito delle corrette relazioni industriali all'interno del Gruppo Finmeccanica, avrà la funzione di:

- verifica sullo stato di applicazione del presente Protocollo e dei suoi scenari evolutivi;
- monitoraggio puntuale e complessivo - da calendarizzarsi ogni sei mesi - sull'insieme dei trattamenti riferiti ai dipendenti appartenenti alla categoria 7/Q all'interno delle Aziende del Gruppo Finmeccanica;
- analisi e verifica delle ricadute a livello di Gruppo circa le politiche complessive poste in essere (nuovi strumenti gestionali ed istituti già in atto).

Le Parti si danno atto che la prima verifica dovrà avvenire dopo sei mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FINMECCANICA S.p.A



FIM CISL Nazionale

FIOM CGIL Nazionale

UILM UIL Nazionale

