

VERBALE DI ACCORDO

Fra

La società Ferretti S.p.a., nelle persone del Dott. Filippo Fontana che la rappresenta, e dai consulenti Dott. Alberto Crizio e Sig.ra Manuela Lisotti

e
Le R.S.U. dei cantieri di Forlì, S. Giovanni in Marignano, Cattolica e Fano, assistite dalle OO. SS.:

Fillea - Cgil di Forlì nella persona del Sig. Alberto Tassinari
Fillea - Cgil di Rimini nella persona della Sig.ra Gabriella Baldini
Fillea - Cgil di Pesaro nella persona del Sig. Fausto Artibagni

Filca - Cisl di Forlì nella persona del Sig. Antonio Grumelli
Filca - Cisl di Rimini nella persona del Sig. Matteo Davitti

Feneal - Uil di Forlì nella persona del Sig. Angelo Rossi
Feneal - Uil di Rimini nella persona del Sig. Francesco Lorusso
Feneal - Uil di Pesaro nella persona del Sig. Vito Adragna

si conviene quanto segue:

Il presente contratto è valido per gli stabilimenti della Società Ferretti S.p.a. siti in Forlì, Cattolica, San Giovanni in Marignano e Fano.

1) INFORMAZIONI E RELAZIONI INDUSTRIALI

a) Annualmente, all'inizio dell'anno nautico e comunque entro il mese di ottobre, nel corso di un apposito incontro, la Direzione Aziendale informerà le R.S.U. e le OO.SS. Territoriali sull'andamento dell'Azienda relativamente:

- alle prospettive economiche/produttive e loro riflessi sulla situazione occupazionale;
- alle condizioni ed andamento dei mercati;
- ai programmi di investimenti e/o ampliamenti generali e dei singoli stabilimenti;
- alle informazioni in merito alla Ferretti Group - aziende collegate - aziende in partecipazione;
- alle eventuali modifiche dell'assetto societario;
- alle ditte "esterne" che lavorano negli stabilimenti Ferretti, fornendo un elenco delle ditte che lavorano nei cantieri Ferretti spa;
- alle innovazioni tecnologiche;
- alla struttura occupazionale divisa per: cantiere, brand, sesso, classi di età e inquadramento professionale;
- alla applicazione e attuazione della Legge n. 125/91;
- informazioni inerenti i risultati raggiunti nell'anno nautico precedente; consegna di copia del bilancio Aziendale non appena predisposto e disponibile;
- informazioni inerenti ai risultati conseguiti sul premio di risultato nell'anno nautico precedente e presentazione dei valori di budget del nuovo anno nautico.

b) La D.A. ferma restando la piena autonomia imprenditoriale, si impegna ad informare preventivamente le R.S.U. su eventuali processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione Aziendale, modifiche alla organizzazione del lavoro ed investimenti tecnologici, attivando sugli stessi argomenti un confronto di merito, di gruppo o per singoli cantieri, sulle eventuali ricadute occupazionali e/o impatti ambientali.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "F. Fontana", "A. Crizio", "M. Lisotti", and various union representatives.]

- Verranno individuati percorsi formativi di aggiornamento periodico sulla sicurezza, sia per i lavoratori feriti, che per le imprese di appalto.
- Nel caso in cui il lavoratore, che a seguito di visite mediche o in caso di altri eventi sia ritenuto non idoneo alle mansioni fino ad allora svolte, l'azienda si impegna ad inserire il lavoratore attribuendo mansioni consone al suo stato, con percorsi formativi di riqualificazione per la sua ricollocazione.
- Si conviene infine, di concedere ai RLS ulteriori permessi, pari a 24 ore, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, e leggi in materia, per partecipare a riunioni di aggiornamento e di coordinamento con le RSU che vertono su temi dell'ambiente e sicurezza. Tali permessi saranno ulteriormente incrementati, se si riscontreranno esigenze in merito alla partecipazione degli stessi a corsi di aggiornamento e/o riunioni inerenti ambiente e sicurezza, qualora le ore sopra riconosciute non fossero sufficienti.

8) PERMESSI PER ACCERTAMENTI SANITARI

Ad ogni lavoratore viene concesso un permesso di 8 (otto) ore retribuite, per anno solare, non cumulabili, esclusivamente per effettuare visite mediche, esami specifici e analisi di laboratorio. Tale permesso viene riconosciuto sia per visite personali, sia per accompagnare a visita medica familiari entro il secondo grado; alla richiesta deve seguire opportuna documentazione.

9) TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA (CARENZA) - MALATTIA DI LUNGA DURATA - INTERRUZIONE FERIE PER MALATTIA

Il trattamento economico per malattia (carenza) è del 100% dall'insorgere dell'evento morboso, in deroga a quanto previsto dal CCNL.

La D.A. riconosce un ulteriore periodo di conservazione del posto, pari a mesi 6 (sei) per malattia di lunga durata. Relativamente al periodo non coperto da indennità economica a carico dell'INPS, la D.A. corrisponde una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di mesi 6 (sei).

In applicazione di quanto stabilito dalla sentenza Costituzionale n. 616 del 30/12/1987, viene riconosciuta l'interruzione del periodo feriale, all'insorgere della malattia con decorrenza dal primo giorno.

NB:

Al lavoratore che nel periodo feriale sia ammalato o intervenga evento morboso durante le ferie stesse, verrà riconosciuto il periodo di malattia retribuito come previsto contrattualmente, mantenendo il diritto al godimento delle ferie in altro periodo da concordarsi con la D.A. compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

10) VESTIARIO

- L'Azienda consegnerà annualmente a ciascun dipendente n. 2 divise da lavoro per la stagione estiva e n. 2 divise per la stagione invernale;
- in riferimento alle lavorazioni svolte nei singoli reparti, saranno concesse scarpe adeguate ai dipendenti interessati. Le modalità e quantità verranno definite congiuntamente tra la D.A. e le R.S.U.

11) SERVIZIO MENSA

Viene mantenuto il servizio mensa così suddiviso:

- stabilimenti sede di Forlì: mensa aziendale
- stabilimenti di Cattolica, San Giovanni in Marignano, Fano: buoni pasto da consumarsi presso esercizi convenzionati pari a Euro 5,29 (cinque/29).

La D.A. prende atto delle diverse situazioni esistenti fra i vari cantieri e sta valutando la possibilità di migliorare i servizi per le unità produttive di Cattolica, San Giovanni in M. e Fano.

[Area con diverse firme e sigilli]

L'uso di auto propria sarà limitato a casi eccezionali in quanto l'azienda dispone di auto.

3) ORE VIAGGIO

le ore viaggio indifferentemente dalla quantità e dall'orario saranno retribuite su base ordinaria.

4) ORE DI LAVORO

per n. 8 ore di lavoro giornaliero retribuzione ordinaria per le eventuali ore straordinarie, se necessarie ed autorizzate, sarà corrisposta la maggiorazione prevista (ordinarie e straordinarie) dal contratto aziendale, attuale 40% con riposo compensativo al rientro in sede da concordare con il diretto capo funzione.

5) GIORNI FESTIVI LAVORATI E ORE VIAGGIO

saranno retribuite le ore con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. Industria Legno.

6) INDENNITA' DI SEDE

per missioni in trasferta con pernottio viene corrisposta una indennità pari a:

E. 60,00 giornaliera per Italia/Estero

N.B. tale indennità non compete a quei lavoratori che già percepiscono a tale titolo un importo forfettizzato in busta paga.

7) RISCHIO UTILIZZO AUTO PROPRIA

Al lavoratore comandato in trasferta la D.A. rimborserà i danni nel caso di incidente stradale con auto propria e per sua colpa, escluso eventuali casi di colpa grave (stato di ubriachezza, droga, uso di sostanze che alterano il sistema nervoso). Il rimborso prevede una franchigia di E. 206,58. Si specifica infine che sarà limitato l'uso dell'auto di proprietà del dipendente per motivi di lavoro a casi eccezionali, in quanto l'Azienda dispone di auto proprie.

NOTE:

Il singolo lavoratore demandato in missione è tenuto a compilare, in ogni sua parte l'apposita scheda giornaliera trasferta, che gli verrà consegnata.

Il dipendente è tenuto inoltre, ad allegare alla scheda suddetta, le ricevute delle spese sostenute, che provvederà a consegnare o a far pervenire, al rientro in sede, al Dirigente Amministrativo per il visto di autorizzazione al rimborso.

Si ricorda infine che la scheda va compilata giornalmente e correttamente e la documentazione allegata delle spese deve essere completa, affinché si possa procedere al rimborso totale.

14) INQUADRAMENTO QUALIFICHE

a) Le parti si incontreranno di norma una volta all'anno per una verifica su eventuali passaggi di livello.

b) La D.A. riconosce l'aumento dell'indennità professionale relativa al livello AS1-A (ex 3° A) da 62,48 Euro e 65,00 euro con effetto dalla data di sottoscrizione.

Si stabilisce, relativamente al livello AE1 (ex 1° livello), una permanenza massima di mesi 12 con verifica dopo mesi 6 per eventuale anticipo, rispetto al periodo suddetto, del passaggio al livello AE2 (ex 2° livello).

c) Nell'ambito dell'armonizzazione con i livelli definiti dal C.C.N.L. del settore Legno 01/07/2004, vale la tabella "1" allegata al presente.

[Area con diverse firme e sigilli]

d) **Trattamento economico indennità professionale e di funzione.**

ANNO 2008 (01/04/2008-31/08/2009)

Livello AS1 (ex 3 [^])	-trattamento economico da C.C.N.L.
Livello AS1-A (ex 3 [^] A)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>65,00</u> di indennità professionale
Livello AS2-B (3 [^] B)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>187,48</u> di indennità professionale
Livello AS2 (ex 4 [^])	-trattamento economico da C.C.N.L.
Livello AS3-B (ex 4 [^] B)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>231,42</u> di indennità professionale
Livello AC2-C (ex 4 [^] C)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>312,45</u> di indennità di funzione
Livello AC2-D (ex 4 [^] D)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>624,91</u> di indennità di funzione

Le parti concordano per i capi squadra che dopo 18 mesi di permanenza al liv. AC2-C sarà riconosciuto il passaggio al liv. AC2-D.

Per quanto concerne l'individuazione delle funzioni specifiche da attribuirsi ai nuovi livelli come sopra definiti, è stato predisposto un mansionario (vedi allegato B).

In caso di passaggio di livello vengono mantenute le indennità professionali precedentemente acquisite.

La D.A. riconosce un incremento dei valori dell'Indennità professionale e dell'indennità di funzione pari al 5% a partire dal 01/09/2009; un ulteriore 5% a decorrere dal 01/09/2010 e un ulteriore 5% a decorrere dal 01/09/2011, come di seguito riportato.

ANNO 2009 (01/09/2009-31/08/2010)

Livello AS1 (ex 3 [^])	-trattamento economico da C.C.N.L.
Livello AS1-A (ex 3 [^] A)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>68,25</u> di indennità professionale
Livello AS2-B (3 [^] B)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>196,85</u> di indennità professionale
Livello AS2 (ex 4 [^])	-trattamento economico da C.C.N.L.
Livello AS3-B (ex 4 [^] B)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>243,00</u> di indennità professionale
Livello AC2-C (ex 4 [^] C)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>328,07</u> di indennità di funzione
Livello AC2-D (ex 4 [^] D)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>656,15</u> di indennità di funzione

ANNO 2010 (01/09/2010-31/08/2011)

Livello AS1 (ex 3 [^])	-trattamento economico da C.C.N.L.
Livello AS1-A (ex 3 [^] A)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>71,65</u> di indennità professionale
Livello AS2-B (3 [^] B)	-trattamento economico da C.C.N.L. + E. <u>206,70</u> di indennità professionale

Livello AS2 (ex 4[^]) -trattamento economico da C.C.N.L.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'C. Al...' and 'Sam...']

- Livello AS3-B (ex 4^B) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 255,15 di indennità professionale
- Livello AC2-C (ex 4^C) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 344,45 di indennità di funzione
- Livello AC2-D (ex 4^D) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 688,95 di indennità di funzione

DA 01/09/2011

- Livello AS1 (ex 3^A) -trattamento economico da C.C.N.L.
- Livello AS1-A (ex 3^A A) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 75,25 di indennità professionale
- Livello AS2-B (3^B B) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 217,00 di indennità professionale
- Livello AS2 (ex 4^A) -trattamento economico da C.C.N.L.
- Livello AS3-B (ex 4^B) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 267,90 di indennità professionale
- Livello AC2-C (ex 4^C) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 361,70 di indennità di funzione
- Livello AC2-D (ex 4^D) -trattamento economico da C.C.N.L. + E. 723,40 di indennità di funzione

15) ANTICIPO T.F.R. PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(accordo del 15/06/99)

a) Per i lavoratori aderenti al fondo PREVILABOR

L'azienda anticiperà, per il trasferimento al fondo il valore al 30% del T.F.R. maturato nell'anno da ogni singolo lavoratore.

Inoltre, per i lavoratori che daranno comunicazione scritta di versamento pari al 1% della propria retribuzione mensile al fondo PREVILABOR l'azienda da parte sua verserà a favore del lavoratore una quota equivalente allo stesso fondo.

b) per il lavoratori aderenti al fondo ARCO

in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e da regolamento del fondo ARCO, al lavoratore che abbia già avuto un rapporto di lavoro prima del 28/4/1993 e che abbia aderito al Fondo Arco, l'azienda trasferirà al Fondo il valore del 35% del Trattamento di Fine Rapporto maturato annualmente.

La contribuzione da versare ad ARCO a carico dei lavoratori e a carico dell'azienda è pari al 1,1% della retribuzione. A decorrere dal 1 settembre 2008 la D.A. si rende disponibile ad incrementare la percentuale di contribuzione dal 1,1% al 1,30% a condizione che il lavoratore opti per una percentuale almeno pari o superiore. Il suddetto incremento sarà assorbito nell'eventualità che il rinnovo del CCNL disponga un aumento percentuale pari o superiore.

Le parti si incontreranno per verificare e concordare eventuali incrementi delle quote da accantonare e versare rispetto a quanto stabilito dal CCNL Industria Legno relativamente alla previdenza complementare.

16) PREMIO DI RISULTATO

Secondo quanto stabilito dal protocollo del 23 Luglio 1993 e ai sensi dell'articolo 20 del C.C.N.L. Legno Industria, si stabilisce che il premio di risultato viene definito con due parametri e modalità distinte e disgiunte e avrà valori come riportati nelle Tabelle 2 e 3 allegate; inoltre, al valore del premio a consuntivo relativo alla efficienza/produttività sarà applicata la percentuale di *bonus malus* individuale come indicato dalla Tabella 4.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

1) Primo indicatore: efficienza

La prima parte legata alla produttività sarà erogata in riferimento alla variazione di un parametro che si definirà come **PARAMETRO DI EFFICIENZA (PE)**. Vedi Tabella n. 6

Calcolo efficienza delle ore interne:

Per ogni barca in produzione si valutano i seguenti dati:

- **ore di bdg per l'anno precedente:** servono per vedere l'andamento del bdg per le barche in produzione a cavallo fra due anni;
- **ore di bdg per l'anno in corso:** con attenzione ai prototipi per i quali si prevedono rampe di apprendimento che tengano conto delle difficoltà iniziali;
- **% anno precedente:** la percentuale che i capi cantiere/capi squadra valutano di aver raggiunto al 31 agosto dell'anno precedente;
- **% anno in corso:** la percentuale stimata dai capi cantiere/capi squadra dell'avanzamento ottenuto sulla barca;
- **ore anno:** calcolo delle ore che si prevedono di fare nell'anno, tenuto conto dell'avanzamento reale dell'anno precedente e di quello previsto per l'anno in corso;
- **ore cons.:** sono le ore registrate sulla barca, sia degli interni che degli esterni, di competenza dell'anno nautico;
- **delta:** scostamento fra le ore previste per l'anno e le ore registrate;
- **ore es.:** ore degli esterni.

L'efficienza della barca sarà calcolata confrontando le ore previste con le reali scaricate, depurate della inefficienza generata dagli esterni:

1. **incidenza delle ore degli esterni:** ore esterne sul totale delle ore (% est);
2. **ore di inefficienza:** come differenza fra le previste e le reali (eff/ineff);
3. **inefficienza esterni:** proporzionale all'incidenza delle ore esterni (% est*eff/ineff);
4. **efficienza interna:** $100 - \text{inefficienza interna}$ (% eff int = $100 - \% \text{ineff int}$).

2) Secondo indicatore: Redditività

L'indice si ricava dal rapporto tra budget economico, redatto e presentato entro settembre dell'anno nautico di riferimento alle R.S.U., e il consuntivo corretto dell'esercizio.

Per consuntivo corretto dell'esercizio si intende il consuntivo a bilancio sostituendo i ricavi con i ricavi netti al prezzo di listino delle imbarcazioni prodotte nell'esercizio.

Il Valore del premio (vedi tabella 7) ha un riferimento medio con scala di valori con un minimo ed un massimo rapportato ai risultati sopra indicati e riferiti agli obiettivi che l'azienda dovrà definire con la R.S.U. ad inizio di ogni anno nautico.

Nuovi Assunti

Nei confronti dei nuovi assunti si conviene l'erogazione del premio nei due indicatori sopra esposti, nella misura del 75% per i primi 12 mesi a partire dalla data di assunzione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Soli" and "Rosa"]

VALORE DEL PREMIO

Il trattamento economico del Premio di Risultato viene concordato con due valori distinti per i due Parametri di riferimento per il periodo 2008/2011 come da tabelle 2, 3 e 4 allegate.

Nel mese di febbraio di ogni anno l'azienda comunicherà alle R.S.U. e alle OO.SS. le tabelle di riferimento per efficienza e redditività.

TEMPI DI EROGAZIONE

Gli importi complessivi presunti del Premio di Risultato saranno corrisposti con le seguenti modalità:

- il 30% del premio complessivo, calcolato in via presuntiva sul valore di riferimento, erogato con la retribuzione relativa al mese di Marzo dell'anno di riferimento;
- il 30% del premio complessivo, calcolato in via presuntiva sul valore di riferimento, erogato con la retribuzione relativa al mese di Luglio dell'anno di riferimento;
- il saldo a consuntivo sulla base dei due indicatori, unitamente alla retribuzione del mese di novembre.

Le parti riconoscono la validità del presente accordo, nel corso degli incontri periodici tra le parti, saranno discusse le eventuali anomalie e correzioni da apportare per gli esercizi futuri per migliorare lo strumento qui impostato.

Inoltre il premio "presunto" calcolato in base a previsioni e consuntivi deve essere comunicato periodicamente a tutti i lavoratori, tramite incontri trimestrali con le RR.SS.UU.

I contenuti del presente accordo saranno armonizzati congiuntamente da Azienda, R.S.U. ed OO.SS. con le eventuali variazioni sulla normativa contributiva che sarà prevista da leggi dello Stato.

Infine si specifica che quanto previsto per il premio di partecipazione ai risultati sia nei suoi indicatori e sia nel suo valore economico, non si applica ai dipendenti con qualifica di Dirigente.

Il valore del premio di risultato non è utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali e del trattamento di fine rapporto.

17) PREMIO FERIALE - 14^a MENSILITÀ

Si conferma l'erogazione del Premio Feriale riparametrato al livello AS1 (ex 3^a) del CCNL Industria Legno. Le parti concordano l'erogazione del premio feriale rapportato nei 4 anni di vigenza contrattuale ad ore e precisamente:

2007/2008 ore 132

2008/2009 ore 144

2009/2010 ore 158

2010/2011 ore 174

[Handwritten signatures and initials]

[Stamp: Roma, 10]

[Stamp: 10]

Il valore delle ore sopra indicate sarà moltiplicato per il valore orario riferito a tassativi elementi della retribuzione e precisamente Minimo Compienza IDR Premio anal. Aziendale (congelato). Tale valore orario rimarrà invariato dalla data di sottoscrizione del presente accordo e per tutta la durata dello stesso. A la data del 01/07/2012 il premio ferie diventerà 14 mensilità a tutti gli effetti

I valori economici del premio sopra indicato sono sviluppati nei 4 anni di riferimento nella tabella 5 allegata. L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Il premio ferieale sarà erogato anche ai dipendenti assunti con contratti a termine, di apprendistato, di inserimento, ecc...

Per tutti i dipendenti assunti in corso d'anno sarà rapportato in dodicesimi per ogni mese lavorato. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, il valore del Premio sarà rapportato all'orario di lavoro.

18) I DIRITTI SINDACALI

Le ore di riunioni per coordinamento delle R.S.U. dei vari stabilimenti del Gruppo e gli incontri sindacali con la D.A. non saranno conteggiate nel monte ore di permesso sindacale previsto dal CCNL Industria Legno e/o L. 300/70 Statuto dei Lavoratori.

Inoltre, la D.A., in base alle necessità, concorderà permessi sindacali aggiuntivi a quanto previsto dal sopra indicato contratto CCNL e L. 300/70.

Le spese sostenute, e documentate, dalle diverse R.S.U. per le riunioni e gli incontri di coordinamento del Gruppo, saranno a carico dell'azienda.

Diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti delle imprese d'Appalto presenti cantieri Ferretti:

- a tali lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare congiuntamente ai dipendenti Ferretti, alle assemblee svolte nei cantieri in occasione di convocazioni con all'ordine del giorno problematiche di carattere generale e/o che coinvolga interessi collettivi.
- per le assemblee di carattere specifico (es. problematiche delle singole aziende, contratti del settore di appartenenza, ecc...) La D.A. del Gruppo Ferretti fornisce la sua disponibilità allo svolgimento di assemblee del personale delle aziende appaltatrici, a condizione che ci siano spazi idonei e fruibili a tale scopo. A tal fine, le OO.SS. dovranno farne richiesta con congruo anticipo e la D.A. della Ferretti spa comunicherà loro l'eventuale disponibilità di locali interni. Si conviene comunque che le Aziende Fornitrici privilegino le proprie sedi per l'effettuarsi delle Assemblee dei propri lavoratori.
- la convocazione delle assemblee, con partecipazione dei dipendenti delle imprese di appalto, sarà comunicata a cura delle R.S.U. e/o OO.SS. ai responsabili dei cantieri e sarà affissa in bacheca la comunicazione per i lavoratori. Stessa modalità sarà seguita per comunicazioni di carattere sindacale.

19) DIRITTO ALLO STUDIO

Ai lavoratori studenti o che intendono riprendere gli studi per poter frequentare scuole superiori, università, corsi di laurea, esami e corsi di formazione, viene riconosciuto il diritto ad usufruire di 150 ore nel triennio o se necessarie anche nell'anno in unica soluzione.

20) PREMIO DI FEDELTA'

Viene confermata l'erogazione del Premio di fedeltà ai lavoratori, che a partire dal 01/01/2004, abbiano già maturato, o matureranno un'anzianità aziendale superiore a 15 anni. Il valore del premio viene aumentato, passando pertanto da E. 130,00 a E. 150,00, per ogni anno di lavoro svolto in azienda. Tale premio verrà corrisposto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta a quanto previsto per il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), come voce di "Indennità di Buonuscita" per fedeltà ed anzianità acquisita.

La suddetta indennità viene riconosciuta anche per anzianità acquisita, all'interno delle Aziende del Gruppo Ferretti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

21) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo che sostituisce ed annulla ogni altro precedente decorre dalla data della sua sottoscrizione sia per la parte normativa che per la parte economica, salvo le diverse decorrenze indicate, ed avrà durata fino al 31 agosto 2011 e comunque resterà valido sino al suo rinnovo salvo disdetta da una delle parti.

Forlì 18 Giugno 2008

Letto, approvato, sottoscritto.

Le RSU di Forlì

[Handwritten signatures for RSU di Forlì]

Le RSU di S. Giovanni in M. - Cattolica

[Handwritten signatures for RSU di S. Giovanni in M. - Cattolica]

Le RSU di Fano

[Handwritten signatures for RSU di Fano]

OO.SS. - Forlì

FILLEA CGIL *[Signature]*

FILCA CISL *[Signature]*

FENEAL UIL _____

OO.SS. - Rimini

FILLEA CGIL *[Signature]*

FILCA CISL *[Signature]*

FENEAL UIL _____

OO.SS. - Pesaro

FILLEA CGIL _____

FENEAL UIL _____

La Direzione Aziendale della FERRETTI SpA

[Handwritten signatures for Direzione Aziendale della FERRETTI SpA]

TABELLA N. 1
PROSPETTO DECLARATORIE INTEGRATIVE PER INQUADRAMENTO FERRETTI -

LIVELLI	VECCHI PARAMETRI	AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA	AREA COORDINAMENTO GESTIONE	AREA DIREZIONALE	NUOVI PARAMETRI	INDENNITA' PROFES.	INDENNITA' FUNZIONE
1°	100	AE1 SOLO OPERAI AE2 IMPIEGATI/OPERAI				100		
2°	118	AE3 IMPIEGATI/OPERAI				119		
2°		AE4 SOLO IMPIEGATI	AS1 SOLO OPERAI			126,5		
3°	133		AS1A SOLO OPERAI			134		
3°A	133		AS2B SOLO OPERAI			134	€ 65,00	
3°B	133		AS2			140	€ 187,48	
4°	139,4		OPERAI/IMP IEGATI	ACL INTERMEDI		140		
4°+			AS3 OPERAI 4+			147,5		
4°A	139,4		AS3A OPERAI		"Inquadramento per Ind. Prof. non utilizzato	147,5	€ 62,48	
4°B	139,4		AS3B OPERAI			147,5	€ 231,42	
4°C	139,4			AC2C INTERMEDI		155	€ 231,42	€ 312,45
4°D	139,4			AC2D INTERMEDI		155	€ 231,42	€ 624,91
5°	154		AS4 SOLO IMPIEGATI	AC2 INTERMEDI/AC3 IMPIEGATI		155	€ 231,42	
5°+				AC4 5+ IMPIEGATI		170		
6°	184			AC5 SOLO IMPIEGATI		185		
6°+				AD1 6+ IMPIEGATI		195		

Handwritten notes and signatures:
 - Top left: *[Signature]*
 - Bottom left: *AdP [Signature]*
 - Bottom center: *AdP [Signature]*
 - Bottom right: *[Signature]*
 - Far right: *[Signature]*

TABELLA N.2

Anno 2007/2008

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 2.523,12
	7	AD2	205	€ 2.463,05
Premio di Risultato	-	AD1	195	€ 2.342,90
	6	AC5	185	€ 2.222,75
	-	AC4	170	€ 2.042,50
Parametro: Efficienza	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.862,30
	-	AS3	147,5	€ 1.772,20
	4	AC1-AS2	140	€ 1.682,10
	3	AS1-AE4	134	€ 1.610,00
	-	AE3	126,5	€ 1.520,00
	2	AE2	119	€ 1.429,77
	1	AE1	100	€ 1.201,50

Anno 2008/2009

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 2.679,85
	7	AD2	205	€ 2.616,04
	-	AD1	195	€ 2.488,43
	6	AC5	185	€ 2.360,82
	-	AC4	170	€ 2.169,40
	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.977,98
	-	AS3	147,5	€ 1.882,25
	4	AC1-AS2	140	€ 1.786,57
	3	AS1-AE4	134	€ 1.710,00
	-	AE3	126,5	€ 1.614,30
	2	AE2	119	€ 1.518,58
	1	AE1	100	€ 1.276,21

Anno 2009/2010

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 2.836,57
	7	AD2	205	€ 2.769,03
	-	AD1	195	€ 2.633,95
	6	AC5	185	€ 2.498,88
	-	AC4	170	€ 2.296,27
	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 2.093,65
	-	AS3	147,5	€ 1.992,35
	4	AC1-AS2	140	€ 1.891,05
	3	AS1-AE4	134	€ 1.810,00
	-	AE3	126,5	€ 1.708,69
	2	AE2	119	€ 1.607,39
	1	AE1	100	€ 1.350,75

Anno 2010/2011

Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
TQ	AD3	210	€ 2.993,28
7	AD2	205	€ 2.922,00
-	AD1	195	€ 2.779,45
6	AC5	185	€ 2.635,94
-	AC4	170	€ 2.423,13
5	AC3-AC2-AS4	155	€ 2.209,33
-	AS3	147,5	€ 2.102,42
4	AC1-AS2	140	€ 1.995,52
3	AS1-AE4	134	€ 1.910,00
-	AE3	126,5	€ 1.803,10
2	AE2	119	€ 1.696,20
1	AE1	100	€ 1.425,37

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signature]

[Handwritten notes and marks]

TABELLA N.3

Anno 2007/2008

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 1.605,34
	7	AD2	205	€ 1.568,10
Premio di Risultato	-	AD1	195	€ 1.491,60
	6	AC5	185	€ 1.415,11
	-	AC4	170	€ 1.300,37
Parametro: Reddittività	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.185,63
	-	AS3	147,5	€ 1.128,26
	4	AC1-AS2	140	€ 1.070,89
	3	AS1-AE4	134	€ 1.025,00
	-	AE3	126,5	€ 967,63
	2	AE2	119	€ 910,26
	1	AE1	100	€ 764,92

Anno 2008/2009

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 1.728,58
	7	AD2	205	€ 1.687,42
	-	AD1	195	€ 1.605,11
	6	AC5	185	€ 1.522,80
	-	AC4	170	€ 1.399,33
	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.275,86
	-	AS3	147,5	€ 1.214,12
	4	AC1-AS2	140	€ 1.152,39
	3	AS1-AE4	134	€ 1.103,00
	-	AE3	126,5	€ 1.041,26
	2	AE2	119	€ 979,53
	1	AE1	100	€ 823,13

Anno 2009/2010

	Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
	7Q	AD3	210	€ 1.853,95
	7	AD2	205	€ 1.809,81
	-	AD1	195	€ 1.721,53
	6	AC5	185	€ 1.633,24
	-	AC4	170	€ 1.500,82
	5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.368,39
	-	AS3	147,5	€ 1.302,18
	4	AC1-AS2	140	€ 1.235,97
	3	AS1-AE4	134	€ 1.183,00
	-	AE3	126,5	€ 1.116,79
	2	AE2	119	€ 1.050,57
	1	AE1	100	€ 882,83

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten notes and signatures

Anno 2010/2011

Livelli precedenti	N. Liv. Inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
7Q	AD3	210	€ 1.987,16
7	AD2	206	€ 1.939,85
-	AD1	196	€ 1.845,22
6	AC5	185	€ 1.750,60
-	AC4	170	€ 1.608,65
5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.466,72
-	AS3	147,5	€ 1.395,75
4	AC1-AS2	140	€ 1.324,78
3	AS1-AE4	134	€ 1.268,00
-	AE3	126,5	€ 1.197,03
2	AE2	119	€ 1.126,05
1	AE1	100	€ 946,27

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature and a circular stamp.

Premio Ferie
Anno 2010/2011

Ore 174
Erogazione
10-07-2011

Livelli precedenti	Nuovo inquadramento	Parametro C.C.N.L.	Importo
7Q	AD3	210	€ 2.122,50
7	AD2	205	€ 2.065,50
-	AD1	195	€ 1.981,00
6	AC5	185	€ 1.918,50
-	AC4	170	€ 1.793,50
5	AC3-AC2-AS4	155	€ 1.700,00
-	AS3	147,5	€ 1.630,50
4	AC1-AS2	140	€ 1.582,00
3	AS1-AE4	134	€ 1.540,00
-	AE3	126,5	€ 1.472,26
2	AE2	119	€ 1.425,00
1	AE1	100	€ 1.292,00

Al Topo
L. 21
L. 21
L. 21

TABELLA N.6 VALORI PREMIO DI PRODUZIONE

ANNO/EFF.	07-08	08-09	09-10	10-11
100%	2.206	2.343	2.480	2.617
99,5%	2.155	2.289	2.423	2.557
99,0%	2.104	2.235	2.366	2.496
98,5%	2.053	2.181	2.308	2.436
98,0%	2.002	2.127	2.251	2.375
97,5%	1.951	2.073	2.194	2.315
97,0%	1.900	2.019	2.136	2.255
96,5%	1.849	1.965	2.078	2.195
96,0%	1.798	1.911	2.020	2.135
95,5%	1.747	1.857	1.962	2.075
95,0%	1.696	1.803	1.904	2.015
94,5%	1.645	1.749	1.846	1.955
94,0%	1.594	1.695	1.788	1.895
93,5%	1.543	1.641	1.730	1.835
93,0%	1.492	1.587	1.672	1.775
92,5%	1.441	1.533	1.614	1.715
92,0%	1.390	1.479	1.556	1.655
91,5%	1.340	1.423	1.506	1.589
91,0%	1.289	1.369	1.449	1.529
90,5%	1.238	1.314	1.391	1.468
90,0%	1.187	1.260	1.334	1.408
89,5%	1.136	1.206	1.277	1.347

Handwritten signature or initials.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the name "Tapi" and other illegible scribbles.

TABELLA 7

ANNO 2007/2008

	EFFETTIVO	PERCENTUALE	PREMIO	SCOST.A VALORE
MINIMO	32,48%	-1,00%	€ 601,00	424
	32,58%	-0,90%	€ 707,00	318
	32,68%	-0,80%	€ 813,00	212
	32,78%	-0,70%	€ 919,00	106
VALORE DI RIFERIMENTO	33,48%	0,00%	€ 1.025,00	0
	34,18%	0,70%	€ 1.131,00	106
	34,28%	0,80%	€ 1.237,00	212
	34,38%	0,90%	€ 1.343,00	318
	34,48%	1,00%	€ 1.449,00	424
	34,58%	1,10%	€ 1.555,00	530
	34,68%	1,20%	€ 1.661,00	636
	34,78%	1,30%	€ 1.767,00	742
	34,88%	1,40%	€ 1.873,00	848
	34,98%	1,50%	€ 2.085,00	1060
	35,08%	1,60%	€ 2.191,00	1166
	35,18%	1,70%	€ 2.297,00	1272
	35,28%	1,80%	€ 2.403,00	1378
	35,38%	1,90%	€ 2.509,00	1484
MASSIMO	35,48%	2,00%	€ 2.615,00	1590

The bottom section of the page contains several handwritten signatures and notes. On the left, there is a signature that appears to be 'A. P. P.'. In the center, there is a signature that looks like 'A. P. P.' with some additional scribbles. On the right, there is a large, stylized signature that could be interpreted as 'A. P. P.' or similar. There are also some illegible handwritten notes and a small number '23' visible.

PREMIO REDDITIVITA' 07/08

BDG 07/08

RICAVI A SCONTO
STANDARD

X

COSTI
COMMESSE

(DIBA+ESTERNI)

Y

MBO

Z

INDIRETTI IND.LI

A

ASSISTENZA

B

COMMERCIALI

C

AMM.NE + EDP

D

TOT. (A+B+C+D) = E

REDDITIVITA' (X-Y-Z-E) = F

REDDITIVITA' % F/X 33,48%

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ad integrazione del Contratto Aziendale Ferretti SpA (2008-2011) le parti precisano quanto segue:

In merito al carattere sperimentale dell'applicazione della Tabella 4 di pg. 19 del Contratto Aziendale Ferretti SpA, l'Azienda chiarisce che lo spirito non è quello di penalizzare i dipendenti. A tal fine si procederà ad una verifica congiunta alla fine del primo biennio, su richiesta della RSU, che dovrà valutare, anche la storicità degli eventi morbosi di malattia dei tre anni precedenti. L'Azienda, nel rispetto della privacy, fornirà i dati statistici globali degli eventi morbosi.

BANCA ORE:

In merito all'art.5 della pg.2 dello stesso verbale, si precisa quanto segue:
si potrà richiedere l'inserimento in banca ore delle ore straordinarie solo all'esaurimento delle ferie residue dell'anno precedente.
Le ferie residue dell'anno precedente saranno utilizzate prioritariamente rispetto alle ferie maturate in corso d'anno.

TABELLA 4:

A parziale rettifica dell'ultimo capoverso della Tabella n 4 pg 19, dell'Accordo si specifica che il periodo di osservazione decorre dal 1° Maggio 2008, invece del 1° Febbraio 2008, rendendo ininfluenti i periodi progressi dell'anno nautico 2007 - 2008.
Ovviamente l'applicazione della tabella stessa determinerà un calcolo del premio riferito a 4 mesi (Maggio - Agosto 2008).

Forlì 18 Giugno 2008

Letto, approvato, sottoscritto.

Le RSU di Forlì

Devi
Francesca Rosa

Le RSU di S.Giovanni in M. - Cattolica

Anna Maria
Stefano
Antonio

Le RSU di Fano

OO.SS. - Forlì

FILLEA CGIL

FILCA CISL

FENEAL UIL

OO.SS. - Rimini

FILLEA CGIL

FILCA CISL

FENEAL UIL

OO.SS. - Pesaro

FILLEA CGIL

FENEAL UIL

La Direzione Aziendale della FERRETTI SpA

[Signature] *[Signature]*