

**IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE**

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
2022-2024**

**FERRETTI S.p.A.**

**sottoscritto in data 1 Febbraio 2022**

**tra Ferretti S.p.A.**

**e**

**le RSU Ferretti S.p.A.**

**assistite da**

**FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA-CGIL**



*[Handwritten signatures]*

In data 01/02/2022 si sono incontrati a Forlì:

la Direzione Aziendale della società Ferretti S.p.A., nelle persone di Andrea Brasini, Giovanni Sardella e l'avv Alvisè Bragadin

e

le R.S.U. dei cantieri di Ancona, Cattolica, Forlì, La Spezia, Mondolfo e Sarnico, assistite dalle seguenti OOSS:

Feneal - Uil Nazionale nella persona di Fabrizio Pascucci  
Filca - Cisl Nazionale nella persona di Claudio Sottile  
Fillea - Cgil Nazionale nella persona di Filippo Calandra

Feneal - Uil di Ancona nella persona di Raffaele De Lucia  
Feneal - Uil di Forlì nella persona di Angelo Spampinato  
Feneal - Uil di La Spezia nella persona di Riccardo Badi  
Feneal - Uil di Pesaro nella persona di Raffaele De Lucia  
Feneal - Uil di Rimini nella persona di Aziz Ibnoerrida  
Feneal - Uil di Sarnico nella persona di Giuseppe Mancin

Filca - Cisl di Ancona nella persona di Luca Tassi  
Filca - Cisl Romagna nella persona di Roberto Casanova  
Filca - Cisl di La Spezia nella persona di Mario Benvenuto  
Filca - Cisl di Pesaro nella persona di Alessandro Santoro  
Filca - Cisl di Sarnico nella persona di Daniel Piatti

Fillea - Cgil di Ancona nella persona di Daniele Boccetti  
Fillea - Cgil di Forlì nella persona di Arfelli Antonella  
Fillea - Cgil di La Spezia nella persona di Gianni Carassale  
Fillea - Cgil di Pesaro nella persona di Gianluca Di Sante  
Fillea - Cgil di Rimini nella persona di Renzo Crociati  
Fillea - Cgil di Sarnico nella persona di Donato Bianchi

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

si conviene quanto segue:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

2

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il presente contratto è valido per gli stabilimenti della Società Ferretti S.p.A. siti in Ancona, Cattolica, Forlì, La Spezia, Mondolfo e Sarnico.

## 1) RELAZIONI INDUSTRIALI

In linea con quanto previsto dagli accordi interconfederali, le parti confermano la volontà di sviluppare un sistema di relazioni atte ad affrontare le tematiche che riguardano l'occupazione e la salvaguardia delle condizioni generali dei lavoratori/ici di ogni stabilimento, nonché lo sviluppo della competitività del Gruppo Ferretti S.p.A.

Nell'ottica di consolidare le relazioni sindacali esistenti, le parti confermano la volontà di implementare l'effettiva collaborazione tra le parti, mirata alla formazione professionale condivisa, all'organizzazione del lavoro, alla partecipazione dei lavoratori, alla qualità, al benessere organizzativo, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alle pari opportunità e alle politiche di genere.

A tal fine verrà avviato, in tempi brevi, il tavolo di cui all'art.1 dell'accordo del 18 ottobre 2017, previa richiesta di una delle parti con apposita convocazione dei suoi componenti. Si sottolinea che l'obiettivo che si vuole perseguire con tale scelta, è diretto alla crescita e al miglioramento dei risultati produttivi, nella consapevolezza che una maggiore partecipazione possa consentire uno svolgimento più agevole e lineare dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini economici (migliori prestazioni), organizzativi (responsabilizzazione dei lavoratori), di immagine (nei confronti degli stakeholders).

Le parti condividono di coniugare sempre più sviluppo, sostenibilità e benessere organizzativo, avendo cura dell'aggiornamento e dello sviluppo della professionalità dei lavoratori/ici presenti nel cantiere, al fine di individuare soluzioni condivise, finalizzate ad affrontare e risolvere eventuali conflittualità presenti in azienda, facilitando il dialogo e il confronto, in particolar modo in relazione alla costruzione del benessere organizzativo.

Argomenti posti alla discussione del tavolo anche in attuazione dell'art. 7BIS del CCNL Legno Industria:

- cogliere e rilanciare tutti gli aspetti del percorso Industria 4.0., la promozione di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori verso l'innovazione dei processi e l'incentivazione dell'utilizzo delle loro competenze verso un miglioramento continuo, al fine di gestire al meglio le complessità utilizzando anche le risorse del fondo nuove competenze;
- favorire e incentivare l'innovazione (organizzativa, di processo e di prodotto), con riferimento alle agevolazioni di Industria 4.0.;
- nei riguardi del territorio, può essere agente di iniziative di informazione e coinvolgimento dei portatori di interesse attraverso progetti co-partecipati e momenti di ascolto e coinvolgimento nei confronti della risoluzione delle problematiche emergenti;
- elaborare e promuovere progetti di Responsabilità Sociale volti in direzione ambientale, sociale e all'efficienza energetica;
- in relazione agli spazi aperti dalla Legge di stabilità 2017 promuovere e condividere l'offerta di welfare e il relativo regolamento che possa da un lato trovare risposta alle problematiche dei lavoratori/ici e delle loro famiglie, dall'altro venire incontro alle esigenze aziendali, in attuazione delle tematiche del 'tavolo';
- valutare le modalità di introduzione e di monitoraggio del benessere organizzativo art. 7BIS CCNL Legno;
- valutare progetti di facilitazione della conciliazione vita/lavoro anche con riferimento all'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80;
- introdurre ulteriore attenzione nei confronti del miglioramento continuo anche in relazione ai dati emergenti dal controllo qualità, in particolare dalle non conformità;

3

- introdurre rapporti con il territorio sia nei confronti delle istituzioni che della popolazione nell'ottica di incentivare la risoluzione delle problematiche emergenti e dell'attenzione verso i bisogni presenti;
- il "tavolo" accoglierà, inoltre, le eventuali richieste, insorgenti dalle parti, per approfondire materie di specifico interesse, al fine della creazione di progetti e di eventuali momenti formativi che si rendessero necessari al fine di gestire con maggiore efficacia le trasformazioni aziendali per il conseguimento di competenze atte a progettare e implementare, ai vari livelli, percorsi formativi congiunti e condivisi. A questo proposito le parti si impegnano a presentare progetti su innovazione e digitalizzazione a fronte delle risorse messe a concorso dall'ANPAL.

Il "tavolo" sarà composto da 6 membri, 3 per ciascuna delle parti, e si riunirà almeno 2 volte l'anno, fatte salve richieste di convocazione dello stesso, riguardo a temi e progetti condivisi dalle parti.

Inoltre, verrà rinforzato un sistema regolato di informazioni periodiche, da attuarsi attraverso appositi incontri con le OO.SS. Nazionali, presenti le OO.SS. Territoriali, unitamente al Coordinamento delle R.S.U. di ogni unità produttiva di cui al relativo Protocollo, informazioni relative a:

- articolazione delle attività produttive nel corso dell'anno;
- a livello di gruppo l'articolazione dell'orario normale di lavoro, comunque prevista su 5 giornate lavorative. Si potranno prevedere diverse modalità in ciascuna sede, comprese forme di flessibilità;
- analizzare congiuntamente le misure relative alla sicurezza sul lavoro e agli investimenti necessari;
- esaminare la programmazione della formazione e le valutazioni delle professionalità in maniera congiunta;
- la fornitura periodica dell'elenco delle imprese esterne e del numero indicativo dei lavoratori per ogni singola azienda e del CCNL applicato.

La D.A., ferma restando la piena autonomia imprenditoriale, si impegna a convocare preventivamente le R.S.U. su eventuali processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione Aziendale, su modifiche all'organizzazione del lavoro ed investimenti tecnologici, attivando sugli stessi argomenti un confronto in merito, per l'intera azienda o per singoli cantieri, sulle eventuali ricadute occupazionali e/o impatti ambientali.

Le parti, anche sulla base delle positive esperienze realizzate nel corso degli ultimi anni, concordano di istituire un tavolo al fine di creare motivi di convergenza strutturali riguardo le scelte aziendali, il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi di condivisione paritarie tra le parti.

La D.A. terrà incontri su base periodica e ad hoc a livello di singolo stabilimento con le rispettive R.S.U., in occasione dei quali saranno esaminati temi di interesse dei lavoratori, tra i quali:

- l'inquadramento dei lavoratori, che si valuterà con un incontro entro Aprile per gli impiegati e un incontro entro Ottobre per gli operai e intermedî;
- modifiche temporanee dell'orario di lavoro;
- iniziative atte a favorire il miglioramento del rapporto vita/lavoro dei lavoratori in un'ottica di attenzione alla famiglia.

4

## 2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

L'azienda si rende disponibile a condividere un percorso di internalizzazione del personale legato al ricambio generazionale, introducendo un sistema di "staffetta generazionale" come occasione di nuove assunzioni per donne e giovani, con specifici percorsi professionalizzanti, nonché come occasione di riduzione dei carichi di lavoro per le persone in uscita.

Le parti auspicano ove possibile l'aumento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nei prossimi tre anni, anche tramite la riduzione dei carichi di lavoro affidati all'esterno.

L'azienda, confermando la propria intenzione di migliorare i livelli formativi, dichiara l'intenzione di verificare la percorribilità di costituire specifici corsi formativi basati sul know how aziendale, aperti anche a non dipendenti Ferretti, al fine di agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro.

La D.A., sulla base dei carichi di lavoro e delle strategie di make/buy, definirà la quantità di appalti esterni in totale autonomia decisionale, informando le RSU tramite appositi incontri e vigilando che le imprese in appalto applicheranno i CCNL di categoria delle OOSS maggiormente rappresentative, nel rispetto delle norme di sicurezza generali e quelle aziendali. La D.A. conferma l'impegno alla vigilanza ed al controllo del DUVRI ed alla sua corretta applicazione. Nel rispetto della procedura di accreditamento fornitori le imprese in appalto dovranno applicare/fornire al proprio personale il cartellino identificativo (così come previsto da policy aziendale).

Si terrà comunque conto prioritariamente nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzo e della saturazione del personale interno, nel rispetto delle professionalità esistenti e delle mansioni svolte dai dipendenti in forza e comunque verificando, in presenza di un incremento dei volumi produttivi, le opportunità di consolidamento della crescita occupazionale.

La D.A., per ogni lavoratore di ditte esterne operante nei suoi cantieri, si assicurerà che nei suoi confronti venga operato il corretto processo informativo/formativo correlato ai rischi specifici legati all'area di lavorazione, verificando con controlli periodici l'asserita formazione ai fini del DL 81/2008.

## 3) MERCATO DEL LAVORO, CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Le parti, tenuto conto di quanto previsto al capoverso che precede, vista la struttura produttiva aziendale considerano prevalente la fattispecie del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La D.A. informerà periodicamente le R.S.U. mediante appositi incontri sulle tipologie di contratto di lavoro stipulato, quali contratti di somministrazione e contratti a tempo determinato.

In caso di attivazione di procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori si conferma l'applicazione dell'art. 7 L. 300/70 e legislazione seguente correlata e di quanto previsto in materia dal vigente CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali.

## 4) RICHIESTE DI PART-TIME E CONGEDI PARENTALI

Oltre a quanto già previsto in materia dal CCNL e dalla normativa vigente, la DA si rende disponibile ad esaminare, unitamente alle R.S.U. ove richiesto, le istanze dei dipendenti volte a trasformare l'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore interessato dovrà formulare una richiesta scritta nella quale deve essere contenuta la motivazione per cui è richiesto il contratto a tempo parziale.

La durata del contratto a tempo parziale potrà essere al massimo di un anno, salvo proroghe concordate

tra le parti.

Al fine di valutare la concessione del part-time, la DA farà riferimento ai seguenti criteri, indicativi e non esaustivi, da utilizzare in concorso tra loro, nonché alle proprie esigenze organizzative:

- gravi esigenze familiari;
- impegni di cura, per sé o per i familiari di primo grado;
- maternità, assistenza ai figli;
- tutela della salute debitamente certificata;

Ulteriori esigenze individuali, potranno essere oggetto di una valutazione congiunta tra la D.A. e le R.S.U.

Congedi Parentali: su richiesta, sarà dato riscontro del riconoscimento del congedo parentale dietro presentazione della documentazione idonea.

## 5) ORARIO DI LAVORO - FERIE - ROL/FESTIVITA' SOPPRESSE

In attuazione di quanto previsto all'Art.18 del CCNL 12.05.2010, di norma l'orario settimanale sarà distribuito su 5 giorni (dal Lunedì al Venerdì). L'articolazione dell'orario su 6 giorni lavorativi è prevista in occasione di prestazioni straordinarie e/o regime di flessibilità, tale articolazione sarà eventualmente concordata a livello di singolo cantiere.

L'orario di lavoro ordinario sarà per tutti i cantieri, per il Personale Operaio / Intermedio diretto ed indiretto di produzione, così articolato:

- doppio turno;
- turno unico di 8 ore con pausa retribuita di 20 minuti;
- orario spezzato di 8 ore con pausa pranzo di 1 ora. L'eventuale richiesta di pausa di 30 minuti dovrà essere concordata con il responsabile.

## DOPIO TURNO

Nell'ambito della cornice normativa nazionale e aziendale contrattuale del settore Legno - Industria e degli accordi sul doppio turno già firmati e vigenti alla firma del presente contratto integrativo, è confermata la necessità di rendere strutturale un'organizzazione degli orari di lavoro in ambito produttivo a doppio turno per le stesse ragioni e con le stesse finalità a suo tempo evidenziate e ribadite in termini di benefici di efficienza produttiva, economici e organizzativi ottenuti nel periodo di applicazione.

1. L'applicazione del regime di doppio turno si realizzerà nei termini di una diversa distribuzione dell'orario di lavoro applicato al personale diretto ed indiretto di produzione, ai sensi ed agli effetti dell'art. 26 CCNL Legno - Industria, sulla base dei seguenti punti principali:

- orari della turnazione: fasce 6,00 - 13,00 / 13,00 - 20,00; solo per il cantiere di Ancona: 6,30 - 13,30 / 13,30 - 20,30;
- ai fini amministrativi legali e contrattuali l'orario di lavoro sarà considerato di 8 ore al giorno - 40 ore settimanali. La prestazione lavorativa effettiva sarà di 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì, con maturazione a carico dell'azienda, in sostituzione della pausa pranzo retribuita, di 1 ora giornaliera e 5 ore settimanali a completamento delle 40 ore di lavoro previste dal regime di tempo pieno;

- c) tale disposizione si intenderà vigente con esclusione nel caso di utilizzo della CIGO. L'ora giornaliera a carico dell'azienda maturerà per tutte le giornate lavorative per le quali vi sia una prestazione effettiva pari o superiore a 6 ore;
- d) la pausa massima giornaliera consentita sarà di 10 minuti complessivi. Il lavoratore potrà entrare in pausa solo previa autorizzazione del proprio responsabile e dovrà registrare sull'apparecchio 'totem' più vicino alla propria postazione di lavoro gli orari di inizio e fine della propria pausa;
2. le ore lavorate oltre le 7 saranno così retribuite:
- i primi 30 minuti successivi saranno retribuiti con una maggiorazione del 40%, mentre la mezzora di pausa non usufruita verrà retribuita con un compenso sostitutivo maggiorato del 7% oltre alla normale retribuzione;
  - Le ore successive verranno retribuite con una maggiorazione del 40%.
3. E' fatta salva la possibilità di sospendere l'utilizzo, previo confronto e accordo tra le parti a livello di gruppo, nei cantieri ove non se ne ravvisasse l'utilità, mentre a livello di singolo cantiere potrà essere concordata una sospensione, con le OOSS territoriali e le RSU, per particolari mansioni o linee produttive.
4. Ai dipendenti in turno che decidessero di non utilizzare il servizio mensa verrà erogato il buono pasto il cui importo è normato nell'art. 11 del presente contratto. Al fine di poter organizzare al meglio il servizio e l'erogazione dei buoni, i dipendenti che decidessero di rinunciare al servizio mensa dovranno darne comunicazione all'ufficio Risorse Umane del proprio cantiere entro la fine di ciascun mese, ottenendo i buoni pasto spettanti all'inizio del mese successivo alla comunicazione. Analogamente, qualora dovessero decidere di tornare a fruire del servizio mensa, potranno accedervi dall'inizio del mese successivo alla richiesta.
5. In considerazione dell'eventualità di un maggiore ricorso alla cassa integrazione, derivante dalla concentrazione dei carichi di lavoro ottenibile attraverso la nuova turnazione, l'azienda riconoscerà al solo personale collocato sui turni avvicendati la piena maturazione del rateo di tredicesima, a prescindere dal numero di giornate di cassa integrazione effettuate nel mese. Ferma restando la diversa interpretazione delle Parti sul meccanismo di calcolo del premio feriale derivante dall'accordo integrativo del luglio 2012, l'azienda riconoscerà l'intero importo del premio ai lavoratori collocati sui turni avvicendati, a prescindere dal numero di giornate di cassa integrazione effettuate nel mese.
- Le parti concordano che in caso di ricorso alla cassa integrazione ordinaria il rateo di 13° mensilità maturerà integralmente indipendentemente dal periodo di sospensione (norma valida per tutti i lavoratori dell'azienda).
6. Al fine di contemplare le esigenze produttive con le esigenze familiari dei dipendenti che si trovassero in particolare disagio nell'effettuazione dei turni di lavoro, in ogni cantiere l'azienda valuterà insieme alle RSU eventuali situazioni eccezionali e documentate di temporaneo esonero dall'effettuazione del primo o del secondo turno. Tali temporanei esoneri saranno oggetto di periodiche verifiche tra azienda e RSU di cantiere.
7. Per quanto riguarda le situazioni di calura estiva, solitamente nel periodo dal 15 giugno al 31 agosto, l'azienda si impegna a continuare a cercare soluzioni di miglioramento a livello dei singoli stabilimenti. Qualora le soluzioni di raffrescamento e ventilazione adottate dall'azienda non dovessero essere efficaci e tali da consentire di

lavorare in condizioni climatiche e di salubrità e sicurezza ambientale favorevoli (ad esempio il superamento dei 35 gradi), la D.A. e le RSU di stabilimento si incontreranno immediatamente per valutare la variazione dal regime di doppio turno al turno unico. Per i cantieri in cui sia operante il regime del turno unico, quali ad es. Sarnico e Modelli e Stampi/VTR, la variazione che sarà convenuta in caso di giornate di particolare calura estiva sarà da intendersi come riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro giornaliero, pertanto come prestazione lavorativa effettiva di 7,5 ore giornaliere, mentre ai fini amministrativi legali e contrattuali l'orario di lavoro per le stesse giornate sarà comunque considerato di 8 ore al giorno.

8. Gli operatori al pantografo opereranno con il regime del doppio turno, con il seguente nuovo orario: 6.30 - 13.30 e 13.00 - 20.00.
9. Gli Operai/Intermedi di Modelli e Stampi / VTR operanti in turno potranno fruire di una pausa collettiva di 15 minuti e di una pausa individuale di 5 minuti che sarà fruibile previa autorizzazione del proprio responsabile.
10. Gli Operai/Intermedi di altri dipartimenti coinvolti saltuariamente o periodicamente in regime di turno unico (8 ore continuative senza pausa pranzo) potranno fruire di una pausa complessiva di massimo 20 minuti. La pausa potrà essere fruita solo previa autorizzazione del proprio responsabile e, ove previsto, dovranno essere registrati sull'apparecchio 'totem' più vicino alla propria postazione di lavoro l'inizio e la fine della stessa pausa.

In ogni cantiere si potranno definire, con accordo preventivo, diverse modalità nella distribuzione dell'orario di lavoro dei reparti produttivi.

**Personale impiegatizio:** l'orario di lavoro sarà spezzato con possibilità di ingresso a partire dalle ore 8.00, 8.30 e 9.00 con pausa pranzo della durata minima di 30 minuti da effettuarsi nella fascia oraria 12.30-14.30 con regolare timbratura del badge, fermo restando che l'uscita dagli Uffici non potrà avvenire prima delle ore 17.00.

La presenza in Azienda è formalmente registrata attraverso la timbratura dei cartellini presenza con l'apposito badge in dotazione a tutti i dipendenti. Ai sensi e per gli effetti del C.C.N.L. in vigore e delle norme legislative applicabili, la timbratura del cartellino è personale e non delegabile e deve avvenire prima dell'inizio dell'attività e dopo la fine della stessa. Per le regole di gestione del cartellino presenze si rimanda alla Procedura Corporate "Orari di Lavoro" pubblicata.

La D.A. si rende disponibile a presentare un calendario ferie suscettibile di modificazioni entro il mese di Marzo di ogni anno, concordando con le RSU le modalità di godimento dei permessi per riduzione di orario ed ex festività. Relativamente alle ore maturate per ROL / EX FESTIVITA' (totale 96 ore) si concorda che le stesse siano possibilmente esaurite entro il 30/06 dell'anno successivo. L'eventuale residuo verrà gestito ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 del CCNL Industria Legno, con possibilità quale condizione di miglior favore di usufruirne entro il 24° mese dell'anno di maturazione, alla scadenza del quale si possa prevederne il pagamento.

Per quanto riguarda le ferie, viene ribadito che le stesse devono possibilmente e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, essere godute dai lavoratori per il totale dei giorni residui entro 18 mesi dall'anno di maturazione.

Ai lavoratori extra-continentali sarà data la possibilità, con richiesta scritta preventiva per necessità di rientro in patria, di accorpate il residuo ferie, permessi e ROL anche di un periodo superiore all'anno.

### Banca ore solidale.

A decorrere dalla data di vigenza del presente contratto viene istituita la banca ore solidale ai sensi dell'art. 24 D.Lgs 151/2015.

Il lavoratore che abbia esaurito le proprie ferie e i propri permessi retribuiti, nel caso abbia la necessità di assistere i figli minori e/o familiari di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, potranno richiedere ai colleghi di lavoro la cessione di ferie o permessi.

In questi casi, i lavoratori potranno cedere, in tutto o in parte, al collega richiedente le proprie ferie o permessi maturate negli anni precedenti a quello in corso.

Il lavoratore cedente ed il cessionario presenteranno richiesta ed accettazione all'ufficio personale, eventualmente sentite anche la RSU aziendale e/o le OO.SS territoriali, che valutate le condizioni previste dalla presente clausola, provvederà agli adempimenti di tipo amministrativo.

### 6) STRAORDINARIO, FLESSIBILITA'

Tutte le ore di lavoro straordinario sono retribuite con una maggiorazione del 40% sulla retribuzione ordinaria.

Viene riconosciuta l'opportunità al lavoratore di trasferire le ore di lavoro straordinario in una banca ore, da utilizzarsi come giornate di permessi a sua disposizione, con richiesta preventiva e concordata con i diretti superiori.

Per quanto concerne l'utilizzo di straordinario e banca ore la D. A. fa riferimento alle disposizioni contrattuali nazionali.

La maggiorazione per le ore di lavoro prestate in regime di flessibilità sarà pari al 40%.

### 7) AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Fermo restando quanto disposto dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modificazioni, si prende atto di quanto già la D.A. ha predisposto e predispone per il rispetto e la corretta applicazione della normativa.

Le parti convengono che la prevenzione in materia di sicurezza e la protezione dell'ambiente di lavoro rivestono carattere di assoluta priorità all'interno della Ferretti S.p.A. Rilevante deve apparire il coinvolgimento dei RLS e il loro approccio proattivo nella condivisione, attuazione, monitoraggio delle misure necessarie a prevenire infortuni in azienda.

In tema di sicurezza, si ribadisce di prestare grande attenzione ai temi ambientali e della sicurezza sul lavoro ricercando le condizioni per una sempre più estesa tutela della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso una sempre più efficace organizzazione del lavoro.

Si precisa che qualora le soluzioni di raffreddamento e ventilazione adottate dall'azienda, nel periodo estivo di intensa calura, non dovessero essere efficaci e tali da consentire di lavorare in condizioni climatiche e di salubrità e sicurezza ambientale favorevoli, la D.A. e la R.S.U. di stabilimento si incontreranno immediatamente per valutare le soluzioni possibili, anche valutando un turno unico mattutino nei periodi di maggior caldo.

La formazione è la condizione essenziale perché i lavoratori prestino la propria opera nella massima sicurezza, per cui si potrà valutare un'integrazione della formazione ai lavoratori interessati ogni qualvolta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni e in caso di cambiamento di mansione e/o reparto, nei modi e nei termini previsti dalla legge.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sarà messa a disposizione la documentazione inerente alla Sicurezza sul lavoro (Documento di Valutazione dei Rischi con un'attenzione alla parte relativa ai rischi di interferenza - DUVRI- misure generali di tutela, programma di formazione e informazione dei lavoratori, ecc.), nei modi e nei termini previsti dalla legge.

Vista l'organizzazione del lavoro dei cantieri basata anche sull'utilizzo dell'appalto, l'azienda si rende disponibile ad integrare la formazione obbligatoria per legge con ore specifiche rivolte ai propri dipendenti e a verificare la formazione erogata dalle ditte in appalto sui rischi derivanti da interferenze, dovuti al contatto possibile con macchinari, sostanze ed altri fonti di pericolo o dal concomitante operare delle diverse maestranze.

Si ribadisce l'importanza dell'integrale applicazione dell'art. 8.2 del CCNL del Legno Industria, anche attraverso la verifica dell'erogazione delle 16 ore previste in materia di sicurezza (penultimo punto dell'art. 8.6 del CCNL Legno Industria). Per CCNL diversi da quelli del legno si verificherà l'utilizzo di 8 ore di informazione sulle tematiche della sicurezza.

La formazione dovrà essere comprensibile a tutti i lavoratori operanti nel cantiere attraverso traduzioni in lingua madre.

Annualmente verrà svolta (prima della definizione ed aggiornamento del piano di prevenzione e sicurezza aziendale) un'analisi degli eventi infortunistici denunciati nel corso dell'ultimo anno, dal confronto dovranno emergere le iniziative intraprese o da intraprendere al fine di evitare la non ripetitività dell'evento. La Direzione Aziendale vigilerà affinché i lavoratori osservino le norme di prevenzione, a partire dal corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza e dei D.P.I. fino ad arrivare ai corretti comportamenti di ciascun lavoratore impegnato nelle attività di produzione e nei servizi ad essa collegati. Gli RLS sono impegnati a promuovere la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Parimenti la cura dell'ambiente di lavoro deve essere per l'Azienda e gli RLS oggetto di costante attenzione anche attraverso interventi che si rendessero di volta in volta necessari; questo in un ambito di partecipazione congiunta e di verifica periodica finalizzata alla protezione individuale e collettiva dei lavoratori.

Periodicamente i rappresentanti dell'azienda e gli RLS si incontreranno normalmente su base almeno semestrale per un esame della situazione. La sensibilizzazione e l'opera di coinvolgimento che sarà portata avanti per tutti i lavoratori e a tutti i livelli, si inseriscono all'interno dei disposti contrattuali e legislativi in materia, richiamando altresì l'attenzione sui reciproci obblighi e per essi si intende dei lavoratori e dell'azienda, finalizzati comunque alla protezione dell'incolumità personale.

Si conviene circa la necessità di effettuare almeno due incontri, con cadenza semestrale, fra le RSU - RLS - Responsabile Sicurezza Aziendale e OO.SS. per verificare e intraprendere le opportune iniziative in merito a:

- Lavorazioni effettuate all'interno dell'Azienda che comportano eventuali maggiori esposizioni a rischio;
- coordinare gli interventi all'interno delle barche, per evitare eventuali esposizioni ad agenti chimici o nocivi, sia per i lavoratori addetti e sia per i non addetti a tali lavorazioni;
- essere consultati in merito al coordinamento per gli interventi delle imprese esterne sulle fasi di lavorazione per il controllo sul rispetto delle norme di sicurezza. Verranno individuati percorsi formativi di aggiornamento periodico sulla sicurezza per i lavoratori Ferretti S.p.A.

Nel caso in cui il lavoratore, che a seguito di visite mediche o a causa di altri eventi sia ritenuto non idoneo alle mansioni fino ad allora svolte, l'azienda si impegna, ove possibile, ad inserire il lavoratore attribuendo mansioni consone al suo stato, con percorsi formativi di riqualificazione per la sua ricollocazione, come previsto dall'Art. 42 del D.lgs. 81/08.

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.

Nell'ambito di ogni singolo Cantiere le Parti concordano sull'istituzione dell'RLS di Sito.

#### 8) ASSENZA GIUSTIFICATA PER ACCERTAMENTI SANITARI

Al lavoratore che si assenta per effettuare visite mediche, accertamenti sanitari, esami specifici e analisi di laboratorio saranno riconosciute un massimo di 10 (dieci) ore retribuite per anno solare non cumulabili. Tale possibilità viene riconosciuta sia per visite personali, sia per accompagnare a visita medica familiari entro il secondo grado e conviventi.

La richiesta dovrà essere opportunamente documentata.

La DA sarà disponibile a valutare richieste di cessione tra dipendenti a fini solidaristici delle ore di permesso espressamente previste per accertamenti sanitari.

La DA e le OO.SS. verificheranno la fattibilità di attuazione di un check up biennale per tutti i dipendenti che ne faranno richiesta attraverso apposita convenzione con fondo Altea.

#### 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, ad integrazione di 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 di inquadramento operaio/intermedio di produzione n. 3 divise da lavoro per la stagione estiva, n. 3 divise per la stagione invernale e un giubbotto ogni tre anni la cui consegna sarà opportunamente calendarizzata, tale fornitura sarà preventivamente concordata con la RSU;

- a ciascun dipendente di inquadramento non operaio/intermedio due polo mezze maniche, una polo maniche lunghe, una camicia e una felpa all'anno e un giubbotto ogni tre anni;
- abito/tailleur per il personale di rappresentanza.

La fornitura delle scarpe antinfortunistiche, le cui caratteristiche saranno definite in appositi incontri tra la R.S.P.P. e la Delegazione delle R.L.S. aziendali, verrà garantita al Personale tramite le scorte a magazzino. La sostituzione delle scarpe e di tutte le forniture sopra citate potrà avvenire per motivi di usura.

#### 11) SERVIZIO MENSA

Viene definito il servizio mensa così suddiviso:

- stabilimenti sede di Forlì, La Spezia e Sarnico: l'Azienda ha istituito e manterrà il servizio mensa aziendale interna;
- negli Stabilimenti o Sedi dove ciò non sia possibile, l'Azienda garantirà una Convenzione con un fornitore qualificato a valere per tutto il Personale, esaminata d'intesa con le RSU;

- in assenza di Convenzione, l'Azienda erogherà un ticket mensa.

Il valore unitario del ticket mensa verrà gradualmente elevato e sarà pari a:

- euro 6,00 nel 2022
- euro 6,50 nel 2023
- euro 7,00 nel 2024

Il servizio mensa giornaliero sarà fruibile anche dal Personale in forza con orario a tempo parziale "spezzato".

#### 12) TRATTAMENTO ECONOMICO TRASFERTE

Per le trasferte viene definito il seguente trattamento minimo che potrà essere rivisto e maggiorato per casi particolari:

RIMBORSO A PIE' DI LISTA:

##### a) VITTO

Massimo (in Euro):

- 1a COLAZIONE: 10,00 (qualora esclusa dal pernottamento e consumata fuori dall'albergo);
- PRANZO e CENA: 65,82 complessivi;

##### b) ALLOGGIO

sarà preventivamente pagato dall'azienda.

MEZZO DI TRASPORTO:

- treno - aereo (classe economica);
- autonoleggio (gruppo C);
- auto in pool aziendali.
- auto propria: previa autorizzazione del Company Cars Specialist;

**ORE VIAGGIO:**

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

**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 del 40%

**GIORNI FESTIVI LAVORATI E ORE VIAGGIO:**

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

**INDENNITA' DI PERNOTTO FUORI SEDE (EX INDENNITA' DI SEDE):**

per missioni in trasferta con pernotta viene corrisposta una indennità pari a: euro 60,00 giornaliera per Italia/Estero. Tale indennità non compete a quei lavoratori che già percepiscono a tale titolo un importo forfettizzato in busta paga.

**TRASFERIMENTO IMBARCAZIONI E TRASFERTE PER FIERE / EVENTI:**

I trattamenti relativi alle trasferte per eventi\fiere presenti nel Piano Eventi annuale ed i trasferimenti delle imbarcazioni, per il personale di banchina e il personale a loro supporto, saranno regolamentati come da seguente schema:

EVENTI / FIERE	Tipologia	Casistica	Indennità lorda
	Trasferte	Feriale	
Sabato			€ 140,00
Festivo			€ 160,00
Trasferimenti	Feriale		€ 140,00
	Sabato		€ 160,00
	Festivo		€ 210,00
	Navigazione*		€ 40,00

\*Indennità aggiuntiva per le notti in navigazione (trasferimento barche dislocanti) su approvazione del direttore Qualità.

Tale trattamento ha validità per le trasferte e trasferimenti superiori ad un giorno, si aggiunge alla normale retribuzione ordinaria ed assorbe l'indennità di sede di euro 60, le ore di viaggio e le eventuali ore di straordinario e/o Banca ore.

Nel caso in cui sia svolto lavoro domenicale è garantito il recupero della giornata lavorata.

**13) INQUADRAMENTO QUALIFICHE**

Le parti, a seguito dell'analisi effettuata sulle attuali declaratorie, dichiarano la comune volontà di procedere ad un esame finalizzato ad un aggiornamento delle stesse, sulla base delle attività effettivamente svolte in azienda.

A tal fine verrà istituita una commissione tecnica tra le parti con incontri tecnici finalizzati a modificare le predette declaratorie entro il primo semestre 2022.

La commissione dovrà essere costituita da una rappresentanza dei singoli territori e delle specifiche professionalità presenti in azienda (impiegati, tecnici, operai da individuare fra gli

attuali RSU); il lavoro prodotto dalla commissione dovrà essere riportato in discussione con la delegazione trattante al fine di sottoscrivere un nuovo accordo relativo alla tematica.

Di seguito si riportano le declaratorie attualmente in vigore, fino nuovo accordo:

Parametri CCNL	Declaratorie per Operai ed Intermedi	AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA	AREA COORDINAMENTO GESTIONE	AREA DIREZIONALE	PARAMETRI CCNL
100	Permanenza massima di 12 con verifica dopo 6 mesi per eventuale passaggio di livello AE2	AE1 solo operai				
119	Permanenza massima di 12 mesi e successivo passaggio in AE3	AE2 Impiegati e Operai				
126,5		AE3 Impiegati e Operai				
134	Figura in grado di svolgere le proprie mansioni in modo autonomo nell'ambito dei singoli compiti	AE4 solo Impiegati	AS1 Solo Operai			
134	Figura in grado di svolgere le proprie mansioni in modo autonomo nell'angolo dei singoli compiti e conoscenza del processo produttivo Ferretti		AS1 (A) Solo Operai			Indennità professionale: € 75,25
140		AS2 Impiegati e Operai				
140	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità più attività con capacità di coordinare e svolgere anche limitate funzioni formative verso altri lavoratori		AS2 (B) Operai			Indennità professionale: € 217,00

Handwritten signatures and initials at the bottom left of page 13.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of page 14.

140	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità tutte le attività con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori	AS2 (C) Operai	AC1 Intermedi	Indennità professionale: € 247,00
147,5	Figura in grado di svolgere in autonomia all'interno della propria professionalità tutte le attività con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori. Conoscenza approfondita dei cicli produttivi e delle interazioni tra le varie mansioni	AS3 Operai		
147,5	Figura in grado di svolgere totalmente la propria mansione dal punto di vista operativo, con capacità di coordinare e svolgere anche funzioni formative verso altri lavoratori. Conoscenza approfondita dei cicli produttivi e capacità di interpretazione del disegno tecnico	AS3 (A) Operai		Indennità professionale: € 247,00
147,5	Figura in grado di seguire le indicazioni dei disegni e proporre anche soluzioni alternative, che svolge in autonomia tutte le tipologie di lavoro all'interno della propria	AS3 (B) Operai  Ex 3 C di SL Capo Squadra Tecnico 100 di indennità di funzione aggiuntiva		Indennità professionale: € 267,90

	professionalità e che è a conoscenza dei cicli lavorativi della barca. Può coordinare e gestire un gruppo di lavoratori.				
155	Livello riservato ai Capi Squadra neo nominati per i primi 18 mesi	ACD2 (C) Intermedi			Indennità professionale: € 267,90 Indennità di funzione: € 371,70
155	Livello riservato ai Capi Squadra dopo i primi 18 mesi di copertura del ruolo	ACD2 (D) Intermedi			Indennità professionale: € 267,90 Indennità di funzione: € 723,40
155		AS4 Solo Impiegati	AC2 solo intermedi AC3 solo impiegati		
170			AC 4 5+ Impiegati		
185			AC 5 solo Impiegati SL Capo Linea		
195				AD1 6+ Impiegati	
205				AD2 Solo Impiegati	
210				AD3 Quadri	

Le indennità professionali acquisite vengono mantenute nei successivi passaggi di categoria, conguagliandosi con i nuovi valori delle stesse.  
L'Azienda riconosce l'adeguamento delle indennità professionali e di funzione.  
Gli Impiegati al primo impiego Diplomi, saranno assunti al livello non inferiore all'AE2, mentre quelli Laureati non inferiore al livello AE3.



14) ANTICIPO T.F.R.

PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE (accordo del 15/06/99)

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.

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.

Per i 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.

15) PREMIO DI RISULTATO

Si stabilisce che il Premio di Risultato viene definito sulla base dei seguenti punti principali:

- A. VALORI ECONOMICI PER LIVELLO
- B. FREQUENZA AL LAVORO
- C. PARAMETRI DI RISULTATO E PESI PERCENTUALI APPLICATI
  - I. PRODUTTIVITA' (RIDUZIONE DELL'INEFFICIENZA)
  - II. VALORE DELLA PRODUZIONE PRO CAPITE
- D. EROGAZIONE
- E. WELFARE

A. VALORI ECONOMICI PER LIVELLO

Il valore di riferimento per l'anno 2022 è di euro lordi 3.500,00 in caso di risultato del 100% del PDR (Produttività + Valore della Produzione Pro Capite) e corrispondente al livello AE4 / AS1 / AS1A, riparametrato sui restanti livelli come da tabella di seguito riportata.

Il valore di riferimento per l'anno 2023 sarà di 3.600,00 euro lordi in caso di risultato del 100% del PDR (Produttività + Valore della Produzione Pro Capite) e corrispondente al livello AE4 / AS1 / AS1A riparametrato sui restanti livelli.

Il valore di riferimento per l'anno 2024 sarà di 3.700,00 euro lordi in caso di risultato del 100% del PDR (Produttività + Valore della Produzione Pro Capite) e corrispondente al livello AE4 / AS1 / AS1A riparametrato sui restanti livelli.

LIVELLO	PARAMETRO	VALORE PDR AL 100%
		(importi lordi annui)
AE1	100	€ 2.611,94
AE2	119	€ 3.108,21
AE3	126,5	€ 3.304,10
AE4/AS1	134	€ 3.500,00
AS1A solo Operai	134	€ 3.500,00
AC1/AS2	140	€ 3.656,72
AS2B solo Operai	140	€ 3.656,72
AS2C solo Operai	140	€ 3.656,72
AS3 solo operai	147,5	€ 3.852,61
AS3A solo Operai	147,5	€ 3.852,61
AS3B solo Operai	147,5	€ 3.852,61
AC3/AC2/AS4	155	€ 4.048,51
AC2C solo Operai	155	€ 4.048,51
AC2D solo Operai	155	€ 4.048,51
AC4	170	€ 4.440,30
AC5	185	€ 4.832,09
AD1	195	€ 5.093,28
AD2	205	€ 5.354,48
AD3	210	€ 5.485,07

B. FREQUENZA AL LAVORO

Il meccanismo "Bonus Malus" opererà solamente al superamento della soglia di assenteismo del 4% negli anni di vigenza del presente contratto integrativo.

Al valore del Premio di Risultato a consuntivo sarà applicata la percentuale di bonus / malus dipendente dall'assenteismo individuale maturato nell'anno di riferimento, come da schema di seguito riportato:

Ore assenza individuale annuali	Variazione % premio
0-24	20%
25-40	10%
41-56	=
56-80	-10%
81-104	-20%
105-120	-30%
121-128	-40%
129-146	-50%
----->147	-60%

Dalle ore sopra indicate saranno escluse:

- Malattia unico evento con ricovero e relativa convalescenza prescritta dall'Ente o dal medico, purché relativa all'evento;
- pronto Soccorso dell'Ospedale;
- maternità (astensione anticipata, astensione obbligatoria e astensione facoltativa);
- donazione sangue e midollo osseo;
- infortunio sul Lavoro;
- legge 104.

La D.A. su proposta della RSU valuterà casi individuali, con particolare rispetto della "privacy" al fine dell'erogazione del premio.

Ai fini del presente istituto le ore di permesso sindacali e le assemblee retribuite del personale saranno considerate come ore di presenza al lavoro.

### C. PARAMETRI DI RISULTATO E PESI PERCENTUALI APPLICATI

Il premio di risultato verrà calcolato sulla base dei risultati aziendali conseguiti rispetto a:

- un indicatore di **produttività** misurato sulla Riduzione dell'Inefficienza (RdI), avente peso relativo pari al 80% del totale del PDR;
- a un indicatore di valore della **produzione pro capite**, avente peso relativo pari al 20% del totale del PDR.

### I. PRODUTTIVITA' (RIDUZIONE DELL'INEFFICIENZA)

Il parametro di produttività in Ferretti è da intendersi quale calcolo della Riduzione dell'Inefficienza (R.d.I.), ottenuto dalla seguente formula:

$$\frac{\text{(ore consuntivate interne + esterne)} - \text{(ore pianificate interne + esterne)}}{\text{(Ore pianificate interne + esterne)}}$$

= inefficienza %

(ore consuntivate interne + esterne) = sono le ore scaricate dagli interni (plant + banchina) sulla barca e dalle ore statistiche avanzate degli esterni (appalti a corpo trasformati in ore statistiche)

(ore pianificate interne + esterne) = sono le ore STD (standard) ed OPT (sviluppate per optional) pianificate nel ciclo della singola barca, definite da ingegneria industriale, sia interne sia per gli appalti a corpo.

### Anno 2021 calcolo

$$\frac{\text{(ore consuntivate interne + esterne)} - \text{(ore pianificate interne + esterne)}}{\text{(ore pianificate interne + esterne)}} = \text{inefficienza \%}$$

2.488.025                      2.421.364  
-----  
2.421.364  
= inefficienza %  
2,75%

NB Stante la formula sopra rappresentata, l'indicatore di R.d.I. avrà una variazione da un anno all'altro il cui trend di miglioramento non potrà essere inteso in termini puramente lineari di progressione numerica negativa, bensì con una ponderazione che dipenderà direttamente dalla quantità e dalla complessità delle imbarcazioni pianificate per l'anno.

Nello schema che segue si riportano gli indicatori che dovranno risultare dal calcolo dell'Efficienza degli stabilimenti di Ferretti SPA nell'anno 2022, per determinare l'erogazione della percentuale del Premio Di Risultato legata al parametro della produttività (80%):

Valori 2022 dell'indicatore R.d.I.	MIN	100%	MAX
	2,89%	2,54%	2,19%

Di seguito lo schema di variazione percentuale del premio da erogare, sulla base del consuntivo del Premio di Risultato legato al parametro della R.d.I.  
Il valore medio indicato di euro 2.800,00 lordi corrisponde al 80% del parametro di efficienza applicato ai 3.500,00 euro lordi del PDR del livello di riferimento AE4 / AS1 / AS1A:

Percentuale efficienza PDR	Variazione %	Premio efficienza lordo individuale
90,00%	-6%	2.632,00
91,70%	-5%	2.660,00
93,30%	-4%	2.688,00
95,00%	-3%	2.716,00
96,70%	-2%	2.744,00
98,30%	-1%	2.772,00
100,00%	0%	2.800,00
101,70%	1%	2.828,00
103,30%	2%	2.856,00
105,00%	3%	2.884,00
106,70%	4%	2.912,00
108,40%	5%	2.940,00
110,00%	6%	2.968,00

Il risultato dell'indicatore RdI sarà comunicato entro il mese di Gennaio dell'anno successivo a quello cui il calcolo si riferisce.

Per gli anni 2023 e 2024 gli indici attesi di RdI saranno convenuti tra D.A. e RSU entro il mese di Dicembre dell'anno precedente.

## II. VALORE DELLA PRODUZIONE PRO CAPITE

L'indicatore è rappresentato dal rapporto fra la voce Valore della Produzione (il costo complessivo diretto sostenuto dall'azienda per produrre tutte le barche nell'anno di riferimento dal personale interno ed esterno, i costi di acquisto - materiali e lavorazioni esterne - ammortamenti, mano d'opera diretta, investimenti sulle linee e costi di garanzia) e il numero di ore interne lavorate dagli operai diretti di produzione.

Il valore del predetto indicatore è un dato espresso dal budget annuale predisposto dall'azienda. Il raggiungimento del valore espresso dal budget determinerà il raggiungimento del 100% del 20% del premio.

A titolo esemplificativo il valore raggiunto nel 2021 è pari a 590,76.

Per l'anno 2022 il valore espresso dal budget è pari a 608,00.

Nella tabella di seguito si riporta il risultato atteso dell'anno 2022 di VdP/h interne che dovrà risultare per determinare l'erogazione della percentuale del Premio Di Risultato legata al parametro del VdP/h int (20%):

VdP/h int per anno	100%
2022	608,00

Il valore indicato sopra corrisponde a euro 700,00 lordi pari al 20% del parametro di VdP/h int applicato ai 3.500,00 euro lordi del PDR del livello di riferimento AE4 / AS1 / AS1A.

Qui di seguito la tabella con la variazione %:

Variazione Vdp/h int	Variazione %	Valore economico
625,00	100%	1.400,00
622,17	84%	1.285,00
619,33	67%	1.168,00
616,50	50%	1.051,00
613,67	33%	934,00
610,83	17%	817,00
<b>608,00</b>	<b>0%</b>	<b>700,00</b>
605,17	-17%	583,00
602,33	-33%	466,00
599,50	-50%	349,00
596,67	-67%	232,00
591,00	-84%	115,00
< 591	-100%	0,00

Il risultato dell'indicatore VdP/h int sarà comunicato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui il calcolo si riferisce.

Per gli anni 2023 e 2024 gli indici attesi di VdP/h int saranno convenuti tra D.A. e RSU entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

### Norma di salvaguardia

Le parti si impegnano ad incontrarsi annualmente per la verifica dei risultati raggiunti in merito agli obiettivi di Rdl e Vdp/h int prima della consuntivazione ed erogazione del suddetto premio.

## D. EROGAZIONE

Relativamente alle modalità di erogazione degli acconti sul premio di risultato per il periodo di vigenza del nuovo contratto integrativo, le Parti concordano di fissare le seguenti scadenze e i seguenti importi:

- il 15% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Maggio dell'anno di riferimento
- il 15% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Luglio dell'anno di riferimento
- il 20% del valore complessivo del premio verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Novembre dell'anno di riferimento
- il saldo del PDR verrà erogato con la retribuzione relativa al mese di Aprile dell'anno successivo.

Si precisa che l'eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali non avrà alcun tipo di incidenza (rateo) sulla maturazione del Premio di Risultato.

## E. WELFARE

L'erogazione del PDR potrà avvenire tramite gli istituti del Welfare previsti dalle Leggi di stabilità 2016 e 2017 e DL correlati.

Ciascun lavoratore con accesso all'istituto potrà scegliere liberamente di farsi erogare in Welfare fino al 50% del PDR spettante.

- il lavoratore comunicherà la scelta entro il 15 maggio dell'anno di maturazione;
- la quota percentuale prescelta di PDR da erogarsi in Welfare sarà trattenuta, fino a capienza, dagli acconti sul premio previsti al punto D che precede;
- il lavoratore potrà fruire dei servizi previsti, fino a concorrenza della somma di PDR prescelta, a partire dal 1° Febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, successivamente alla comunicazione aziendale sul raggiungimento dei risultati degli indici previsti dal PDR corrispondente;
- la quota di PDR destinata a Welfare potrà essere fruita entro e non oltre il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso PDR spettante.

In caso in cui la somma destinata a Welfare non sia spesa in tutto o in parte entro il termine già indicato, il residuo sarà pagato come somma lorda con il primo cedolino utile con il carico contributivo e fiscale previsto.

### NB

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

Verrà erogato ai dipendenti Ferretti S.p.A. con la retribuzione del mese di giugno (pagato il 10 luglio) un importo non riparametrato pari ad euro 1896,42 senza applicazione del sistema di ricalcolo basato sull'effettiva presenza e con i criteri di maturazione per i nuovi assunti e per contratti part-time previsti dal contratto ex Ferretti S.p.A.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente contratto, verrà riconosciuto a tutto il personale dipendente che effettua il turno unico di 8 ore e a quello in orario giornaliero/spezzato un incremento del premio feriale di euro 200,00 lordi.

Sono esclusi i Dirigenti e gli impiegati al livello AD1, AD2 e AD3.

Tale somma verrà revocata in caso di modifica dell'orario di lavoro.

#### 18) DIRITTI SINDACALI

Le ore di riunioni per coordinamento delle R.S.U. dei vari stabilimenti 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 CCNL e dalla Legge 300/70.

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

Diritto di assemblea per i lavoratori dipendenti delle Imprese d'Appalto presenti nei 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 in materia di prevenzione, salute e sicurezza del lavoro.

Per le assemblee di carattere specifico (es. problematiche delle singole aziende, contratti del settore di appartenenza, ecc...) la D.A. 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) VIDEOSORVEGLIANZA

In caso di necessità di installazione di impianti di videosorveglianza dovute a esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, la D.A. informerà preventivamente le RSU ai fini di convenire un accordo in merito, come da previsioni dell'art. 4, comma 2, Legge 300/70.

#### 20) 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 a usufruire di 150 ore nel triennio o se necessarie anche nell'anno in unica soluzione.

#### 21) PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del dodicesimo anno di anzianità aziendale e fino al 26esimo, vengono corrisposti a tutti i dipendenti in forza gli importi lordi annui così come definiti dalla tabella sotto riportata.

Anni di anzianità	Premio annuo Fedeltà
12	€ 150,00
13	€ 150,00
14	€ 300,00
15	€ 300,00
16	€ 450,00
17	€ 450,00
18	€ 600,00
19	€ 600,00
20	€ 750,00
21	€ 750,00
22	€ 900,00
23	€ 900,00
24	€ 1.050,00
25	€ 1.050,00
26	€ 1.200,00

L'erogazione del premio avverrà con decorrenza dal mese successivo al compimento dell'anno di anzianità raggiunta.

Resta valida la norma transitoria prevista nel precedente accordo sindacale del 18.10.2017.

#### 22) NEO ASSUNTI

Premesso che, con accordo del 18.10.2017, al fine di consentire all'azienda l'assunzione di almeno 90 dipendenti nel triennio 2018 - 2020, le parti avevano convenuto che l'applicazione di tutti gli istituti economici fissi e variabili dell'integrativo aziendale per i nuovi assunti avrebbero avuto una graduale decorrenza a partire dalla fine del terzo anno.

Le parti, preso atto che le 90 assunzioni sono effettivamente avvenute, rilevata la sostenibilità di una anticipazione dell'erogazione dei predetti elementi economici, dispongono quanto segue.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i nuovi inserimenti AE1, AE2, AE3 e AE4 avvenuti nel periodo 2018-2021, sarà riconosciuto un avanzamento della percentuale successiva a quella di appartenenza per gli elementi economici quali premio feriale, PDR, premio di produzione aziendale, straordinario, ore viaggio e trasferta.

Più precisamente il dipendente a 0% passerà al 33%, il dipendente al 33% passerà al 66%, il dipendente al 66% passerà al 100%.

Lo stesso trattamento sarà riconosciuto anche al personale assunto dal 2022.

#### 23) APPLICAZIONE artt. 73 e 90 CCNL

Il trattamento previsto dagli artt. 73 e 90 del CCNL verrà riconosciuto con la modalità già di prassi in Azienda, a tutti i lavoratori addetti al reparto Modelli e Stampi e Compositi, oltre ai lavoratori ai quali viene già riconosciuta.

#### 24) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo Aziendale avrà decorrenza dal 1° Gennaio 2022 sia per la parte

normativa che per quella economica ed avrà validità fino al 31/12/2024 e comunque resterà valida sino al suo rinnovo salvo disdetta di una delle parti.

Il presente accordo sostituisce e annulla i precedenti per le materie in esso espressamente disciplinate e regolamentate. Resta inteso che per quanto non appositamente affrontato nel presente accordo, è confermato quanto già previsto dagli accordi aziendali precedenti e in vigore.

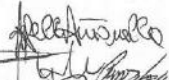

Letto, confermato e sottoscritto.

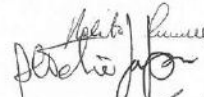




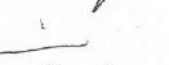






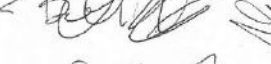
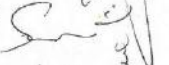




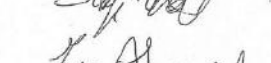

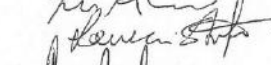

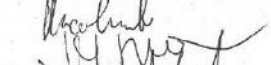

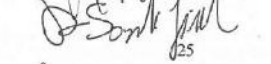



Forlì, 01 Febbraio 2022

Per Ferretti S.p.A.

  
Giancarlo Galasso  
Olivera Brusada

per Fillea - Cgil

  
  
per Filca - Cisl  
per Generali - Uil  
per l'RSU

Handwritten signature: 

Allegato contratto integrativo Ferretti 1 settembre 2022

Schema esemplificativo nuovi assunti art. 22

Nuovo contratto			
Anno assunzione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
2018	100	100	100
2019	66	100	100
2020	33	66	100
2021	33	66	100

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*