

Accordo sindacale

Genova, 06/07/2017

Tra Ignazio Messina & C. S.p.A. rappresentata da Rodolfo Magosso; Stefano Canestri;

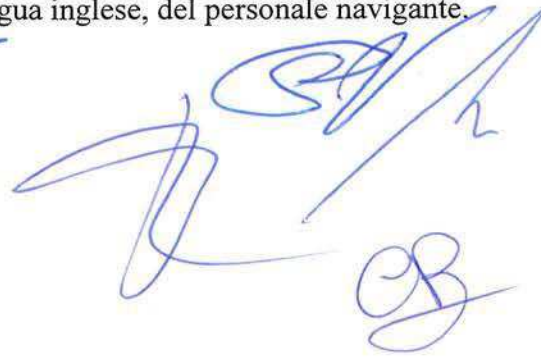
Assistita da Confitarma nella persona del dr. Claudio Barbieri

e

le OOSS rispettivamente rappresentate da: FILT CGIL Luciano Rotella, FIT CISL Mauro Scognamillo, Davide Traverso; UILTRASPORTI Giuseppe Nocerino, Claudio Franchini.

Premesso che

- La perdurante crisi che da tempo interessa il comparto dello Shipping e più in particolare il trasporto merci, ha determinato la messa in atto di politiche di riduzione dei costi da parte dei principali competitors internazionali;
- La sovra-capacità di offerta ha generato la progressiva contrazione dei noli e conseguentemente dei risultati delle aziende;
- Molte compagnie sono impegnate in un piano di rinnovamento e potenziamento delle loro flotte che prevedono l'adozione di navi di portata maggiore;
- La Ignazio Messina & C. S.p.A ha completato un piano di cospicui investimenti in assets industriali (rinnovamento completo della Flotta attraverso la progettazione e l'acquisto di 8 nuove navi) e formazione specifica volti a migliorare la competitività della propria azione commerciale.
- Anche per quanto attiene alle professionalità presenti nel comparto marittimo aziendale, sono stati operati investimenti, anche innovativi, nei confronti delle competenze necessarie ai fini del mantenimento/adeguamento del titolo e lingua inglese attraverso una modalità di apprendimento interattiva. Come precedentemente comunicato alle OO. SS. insiste la necessità di una maggior adozione della lingua inglese come lingua ufficiale per le operazioni di bordo. Questa misura, già adottata dalla migliore concorrenza, è resa necessaria non solo dalle rotte percorse, dalle problematiche rilevate e riscontrate nel corso dei PSC, ma risulta imprescindibile a seguito delle tecnologie adottate sul naviglio di nuova costruzione utilizzato. A tal fine fatte valutazioni oggettive circa la effettiva conoscenza attuale di tutto il personale navigante. Sono stati predisposti corsi di formazione volti all'adeguamento del livello di competenza esistente rispetto al livello necessario ed atteso. Al termine della formazione vengono effettuati i necessari test volti a certificare l'effettiva possibilità di utilizzo in servizio, mediante l'utilizzo della lingua inglese, del personale navigante.



- Le azioni messe in atto dalla concorrenza indicano chiaramente la strada da seguire al fine di contrastare la crisi di mercato nonché economica contingente;
- L'Azienda, nel suo complesso ha messo in atto misure di contenimento del costo del lavoro per il personale amministrativo, comprensive di blocco del turn over e di adozione di strumenti di ammortizzazione sociale; ha anche identificato misure di contenimento dei costi generali, oltre che di struttura, necessari per il raggiungimento degli obiettivi di piano industriale progettato per il rilancio dell'azienda;
- In data 22/1/2016 è stato rinnovato, fino a tutto il 31/12/2016 il precedente accordo inerente il premio di risultato con l'impegno tra le Parti "a rendere esecutiva una nuova intesa per l'anno 2017" capace di perseguire i benefici della de – fiscalizzazione prevista per gli accordi in materia di premio di risultato.

Tutto ciò premesso

Visto quanto previsto dal vigente ccnl in materia di contrattazione di secondo livello:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

L'Azienda ha comunicato alle OO.SS. la necessità di articolare un premio di risultato prevalentemente orientato a riconoscere e conseguentemente stimolare una maggiore produttività delle aree aziendali il cui perimetro è ricompreso nei termini del presente accordo.

Tale misura risulta, compatibilmente con i risultati consuntivabili, di ausilio alle iniziative ed ai progetti di contenimento dei costi in atto in azienda. La complessità della congiuntura economica unitamente agli impegni derivanti dal piano di investimenti realizzato obbliga l'Azienda a porre particolare attenzione a tale indicatore. La misura delle performance ed il contenimento dei costi risultano fondamentali nella realizzazione del piano industriale aziendale.

In coerenza con quanto sopra riportato, sono stati individuati parametri volti alla misurazione delle performance e dei risultati di lavoro, così come di seguito descritto.

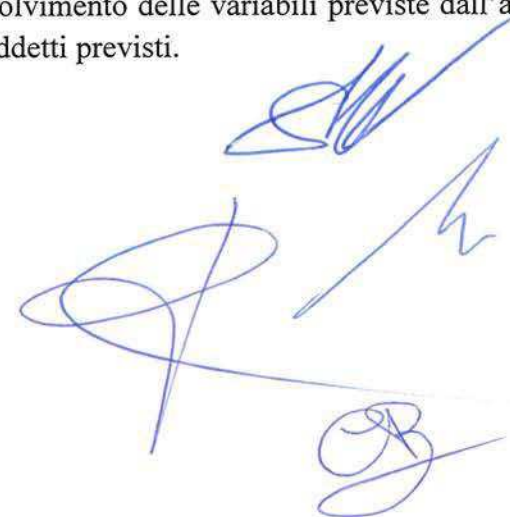
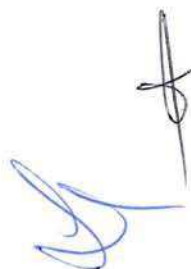
Gli Item previsti individuano alcuni processi prioritari per il migliore funzionamento operativo della nave e per l'efficienza del viaggio, con particolare attenzione verso la competitività del running - cost, necessaria per il miglioramento del livello di servizio al cliente interno e dell'efficienza generale della organizzazione e conseguentemente della competitività dell'attività.

Il raggiungimento dei target fissati, unitamente all'assolvimento delle variabili previste dall'accordo genererà la corresponsione del premio per giugno gli addetti previsti.

1) I target obiettivo.

I parametri individuati e di seguito descritti sono:

a) Consumo nave (pro nave)



- b) Gestione acquisti nave (pro nave)
- c) PSC index di flotta
- d) Giorni di imbarco pro capite
- e) Safety (personale marittimo)

Preso atto degli obiettivi individuati e della innovatività degli obiettivi a) e b), considerato che allo stato attuale risulta già completato il 50% del periodo annuo di gestione, le parti definiscono che tali parametri verranno assunti dall'anno 2018 e l'anno in corso risulterà oggetto di osservazione ed analisi ai fini della miglior identificazione del valore target.

Per l'anno 2017 si intende conseguentemente integrare quanto previsto a titolo di premio di risultato dall'accordo 15 dicembre 2008, attraverso l'assunzione assunti c) ed e) sulla base dei parametri di seguito indicati. Per quanto attiene i giorni di imbarco, parametro originario dell'accordo 15/12/2008, gli stessi verranno ridefiniti secondo quanto di seguito riportato.

Con tali modifiche sottoscritte in questo accordo ritengono perseguibili le disposizioni di cui alla L n. 208/15 e del decreto 25 marzo 2016 relativi alla detassazione dei premi di produttività.

il valore del premio, verrà misurato sulla base del raggiungimento dei target previsti sugli obiettivi c), d), e) sulla base del peso assegnato ad ogni indicatore.

Valori di riferimento:

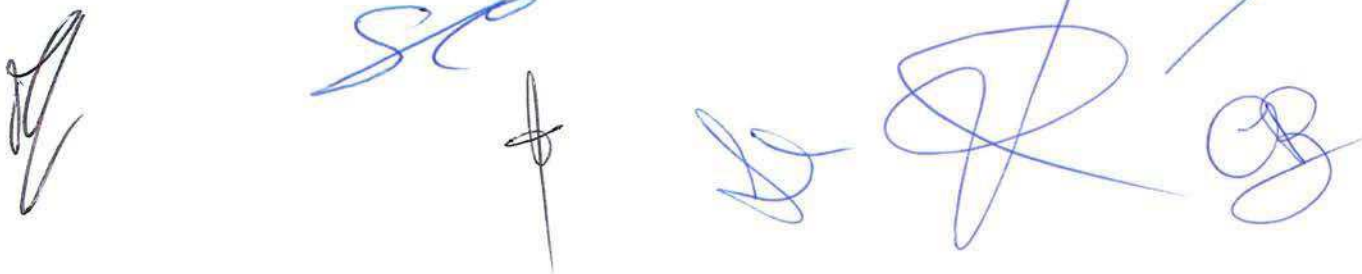
c) PSC INDEX flotta (rispetto al Paris Mou index):

Tale indicatore rappresenta una valutazione, frutto della combinazione tra il company detention index ed il company deficiency index, effettuata a seguito delle ispezioni al naviglio effettuate da organismi internazionali. Gli indici registrano la capacità della singola nave oggetto di ispezione di operare nel rispetto dei regolamenti e convenzioni internazionali. Ciò ai fini della salvaguardia della sicurezza della vita umana in mare e/o protezione dell'ambiente. Il valore aggregato delle singole ispezioni definisce l'indice di flotta che a sua volta posiziona la propria efficacia nell'ambito dell'indicatore internazionale Paris Mou Index.

Tale indicatore, oltre a registrare i miglioramenti conseguiti registra altresì la produttività del viaggio in quanto la bontà delle azioni messe in atto porta alla efficienza delle attività / permanenza della nave nei porti e conseguentemente dell'efficienza/produttività del viaggio e del sistema di governo/gestione della nave.

L'erogazione economica avverrà al raggiungimento degli obiettivi come da tabella seguente. Ad inizio dell'anno successivo l'Azienda comunicherà il valore obiettivo di miglioramento raggiunto nell'anno precedente che sarà oggetto di analisi tra le Parti. Nel caso in cui non si raggiunga il miglioramento rimarrà applicabile la tabella in essere per l'anno precedente.

Per l'anno 2016 il valore raggiunto è stato = 1,05



Esclusivamente per l'anno 2017 il risultato si riterrà raggiunto a seguito del conseguimento di identico risultato o miglioramento. Per gli anni successivi il riconoscimento del premio collegato avverrà nel presupposto del miglioramento dell'indicatore.

d) INDICE DI SAFETY.

L'impegno in tema della sicurezza / prevenzione del lavoro rimane, per le Parti firmatarie della presente intesa, uno dei capisaldi irrinunciabili nella gestione del rapporto di lavoro.

Al fine di implementare e supportare la cultura della prevenzione, che deve rappresentare valore primario della competenza diffusa in azienda, viene definito un obiettivo di miglioramento continuo basato sull'indicatore comunemente identificato dall'Inail per la misurazione del fenomeno infortunistico ovvero:

I.F. = Indice di Frequenza - che risulta come di seguito calcolato.

$(N^{\circ} \text{INFORTUNI} / h \text{ LAVORATE}) \times 1000000 = \text{Indice di Frequenza}$

I.G. = Indice di gravità = $n^{\circ} \text{giorni totali infortuni} \times 1.000 / n^{\circ} \text{ore lavorate}$

L'erogazione economica avverrà al miglioramento di entrambi gli obiettivi (I.F. ed I.Q.), rispetto al consultivo dell'anno precedente come risultante da quanto trasmesso dall'RSPP/Datore di Lavoro agli organismi pubblici competenti.

A partire dal prossimo anno il livello di miglioramento sarà scaglionato su livelli diversi.

Per l'anno 2016 i valori sono stati: IF 11,86 ed IG 0,04

Ad inizio dell'anno successivo l'azienda comunicherà il livello di IF ed IG conseguito che costituirà la base di valutazione dell'anno successivo. Nel caso in cui nell'anno precedente non si raggiunga il miglioramento rimarrà applicabile la tabella in essere per l'anno precedente.

e) PRESENZA A BORDO.

La quota del premio previsto per tale obiettivo, indicatore originario del citato accordo 15/12/2008, viene come di seguito modificata e conseguentemente sarà riconosciuta sulla base del numero di giornate nette di lavoro a bordo e sulla base della tabella sotto indicata.

Pari o sup. a 210 giornate = 100% della quota del premio a tale indicatore riferita

Inferiori a 210 fino a 150 giornate = 60% della quota del premio a tale indicatore riferita

inferiore a 150 giornate = 0 della quota del premio a tale indicatore riferita.



Funzionamento del premio di risultato

Fermo restando che all'attivazione dei parametri non ricompresi per l'anno 2017, ovvero i parametri a) e b) la distribuzione dei valori sarà rivisitata, i pesi attribuiti ai singoli parametri è così definita e che determina la quota di premio, i cui valori sono quelli definiti dall'accordo 15/12/2008:

c) 20%

d) 20%

e) 60%

Il premio sarà erogato nella misura % sopra stabilita per ogni singolo parametro raggiunto.

L'attribuzione di un peso relativamente di misura contenuta a parametri ritenuti comunque importanti come il PSC di flotta e l'indicatore di Safety sconta il fatto che restano a disposizione circa 6 mesi dell'anno in corso per operare ulteriori miglioramenti.

Verifiche.

Al fine di monitorare l'andamento le Parti si incontreranno su base semestrale in sede Confitarma. Entro la fine del corrente anno/primo bimestre 2018 le Parti si incontreranno per analizzare i valori consuntivati relativamente agli indicatori a) e b), nonché l'incidenza dei periodi di formazione obbligatoria effettuati in relazione ai periodi di imbarco.

Durata.

Il presente accordo avrà durata triennale con scadenza al 31/12/2019, stante l'attuale normativa di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda



Per Confitarma



per le OO. SS.

