

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

tra

Il Gruppo FS

e

Federmanager e Assidifer Federmanager

premesso che

- Il Gruppo FS rappresenta un asset industriale e imprenditoriale di primaria importanza per la crescita economica del paese, dotato di know-how tecnologico e professionale in grado di competere sul mercato nazionale ed internazionale;
- il potenziale competitivo del Gruppo è il risultato anche del determinante e sistematico apporto della dirigenza nei processi decisionali e gestionali, basato sulla professionalità e sull'elevato senso di responsabilità ed appartenenza all'Azienda;
- la difficile e complessa fase vissuta oggi dal Gruppo richiederà un grande impegno da parte di tutti i lavoratori. Fattore decisivo per il raggiungimento di tali obiettivi sarà rappresentato dal rafforzamento delle responsabilità attribuite alla figura manageriale, anche attraverso una correlata valorizzazione di un innovativo rapporto con la rappresentanza dei dirigenti;
- la crescita dell'autonomia e della responsabilità affidate al management richiedono, peraltro, lo sviluppo di adeguate competenze e comportamenti in grado di gestire le complessità ed i mutamenti produttivi ed organizzativi necessari;
- si pone, quindi, l'esigenza di incrementare gli strumenti di formazione continua finalizzati a migliorare le competenze specifiche e manageriali della generalità dei dirigenti del Gruppo;
- è pienamente condivisa l'esigenza di attuare un coinvolgimento sistematico della categoria, attraverso l'organismo di rappresentanza collettiva, in termini di informazione delle scelte strategiche aziendali, degli assetti organizzativi, del rapporto impresa-dirigente e delle politiche specifiche sulla categoria, sulla base di un confronto improntato ai principi del reciproco affidamento e di leale cooperazione;
- in coerenza con il vigente contratto collettivo dirigenti si conviene che l'introduzione di modelli retributivi, che leghino il trattamento economico variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché ai risultati economici dell'Azienda, costituisce un passaggio rilevante per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese e per la valorizzazione delle risorse manageriali e che tali modelli abbiano una efficace applicazione;

tutto ciò premesso

si conviene

1. Di consolidare un modello relazionale basato sul confronto, organico e sistematico, con Assidifer - Federmanager quale soggetto di rappresentanza della categoria dei dirigenti.
2. Tale modello di cui al punto precedente si collocherà a livello di Gruppo e, in rapporto al merito delle questioni affrontate, potranno essere considerate, sempre a livello nazionale, le eventuali implicazioni di carattere aziendale/territoriale. Gli incontri avverranno con cadenza semestrali programmate all'inizio di ciascun anno, fatta salva la possibilità di stabilire ulteriori specifici momenti ad iniziativa di una delle parti, su tematiche che necessitano di particolari approfondimenti.

3. Le sessioni programmate consentiranno di realizzare rilevanti momenti relazionali:
- sulle scelte strategiche aziendali, sui riassetti organizzativi connessi a eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, nonché di acquisizioni o cessioni di aziende o di rami di azienda;
 - sugli obiettivi aziendali e sul relativo stato di attuazione;
 - sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse dirigenziali, finalizzate a promuovere e valorizzare la formazione continua manageriale/ professionale, quale componente essenziale per lo sviluppo e la valorizzazione dell'intera dirigenza, prevedendosi un coinvolgimento dell'organismo di rappresentanza sui progetti formativi al fine di favorire una ottimale ed adeguata competenza manageriale e professionale in un contesto soggetto a profondi mutamenti di mercato, di tecnologie e di processi;
 - sulla politica retributiva, assumendo come condivisa l'esigenza di utilizzare metodologie di misurazione delle posizioni e delle prestazioni che consentano di assicurare oggettività e trasparenza all'attuazione. Si concorda, altresì, che la graduale e progressiva estensione delle politiche sulla retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti - la cui applicazione è legata alle condizioni complessive dell'Azienda - si renderà possibile man mano che i modelli organizzativi e gestionali consentiranno una concreta valutazione dell'apporto richiesto ai dirigenti e delle performance oggettivamente riscontrate. Tale processo sarà costantemente monitorato tra le parti al fine di rimuovere le situazioni di criticità al raggiungimento dell'obiettivo;
 - nel primo incontro dell'anno, da tenersi entro il primo trimestre, saranno, in particolare, affrontati:
 - A. l'impostazione e gli obiettivi degli interventi di formazione riguardanti la dirigenza, nonché il programma di realizzazione dei progetti formativi che saranno attivati nel corso dell'anno;
 - B. l'impostazione e l'individuazione dei criteri e delle modalità di applicazione del MBO affinché sia attuato un rapporto partecipativo del dirigente sia nelle fasi propedeutiche di definizione e di assegnazione degli obiettivi, quantitativi e qualitativi, aziendali e/o individuali, sia nella fase di verifica dei risultati conseguiti.

Per realizzare quanto convenuto, le parti stabiliscono che gli incontri si dovranno svolgere il primo nel mese di febbraio, avendo come oggetto in particolare le strategie, i risultati dell'anno passato e l'esame dell'anno in corso, il secondo nel mese di settembre per monitorare i risultati dell'applicazione delle compensation policies e in particolare gli esiti dei sistemi di retribuzione incentivante. Si concorda che ulteriori specifiche riunioni potranno essere richieste dalle parti.

4. Il presente protocollo decorre dalla data di sua sottoscrizione.

Roma, 20 febbraio 2007

p. il Gruppo FS

p. Federmanager

p. Assidifer-Federmanager