

Luca... Alp

A. Bortolotti

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE LEONARDO

Polabelli

Tronca

Contratto Collettivo Aziendale Per Operai, Impiegati e Quadri

Martino

Mugoni

Raffaelli

Jurson

Spadolini

Costa

Proenca Ribeiro

Quarta
Rossetti
Gestione
Pellegrini

Andriani

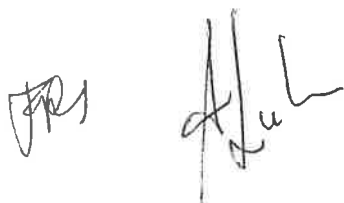
Floris

Montali

Spadoni
Bianchi

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE LEONARDO

Contratto Collettivo Aziendale Per Operai, Impiegati e Quadri



INDICE

Ipotesi di Accordo

- **PREMESSA**

- **SEZIONE PRIMA**
RELAZIONI INDUSTRIALI

- **SEZIONE SECONDA**
ISTITUTI ECONOMICI
Premessa

- **TITOLO I: PREMIO DI RISULTATO**
ALLEGATO A) SCHEDE MODELLO PdR DIVISIONI
ALLEGATO B) DESCRIZIONE DEGLI INDICATORI ECONOMICO-FINANZIARI
- **TITOLO II: TRATTAMENTI PER I LAVORATORI INQUADRATI NELLE CATEGORIE 7^ E QUADRI**
- **TITOLO III: SUPERMINIMO COLLETTIVO**

- **SEZIONE TERZA**
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- **TITOLO I: ADDESTRAMENTO FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE**
- **TITOLO II: REPERIBILITA'**
- **TITOLO III: MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

Orario di lavoro e sistemi di flessibilità

Lavoro a turni

Personale remotizzabile

Compensazioni orarie

Lavoro Straordinario

Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari o di Cura

Part-time

Banca Ore Solidale

Fondi Istituti Solidali

FR

Al

FR

FR

Banca del tempo
Permessi retribuiti e tutele
SMART WORKING

- **TITOLO IV: WELFARE AZIENDALE**

- **TITOLO V: APPALTI, Salute e Sicurezza**

- **SEZIONE QUARTA**

- **TITOLO I: NORME TRANSITORIE E DI RINVIO**



IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 21 maggio 2021, in Roma,
tra

La Società Leonardo S.p.a. anche in nome e per conto delle Società dalla stessa controllate, rappresentate dalla dott.ssa S. Iarlori, dott. A. Liotti, dott.ssa C. Cofacci, dott. G. Saracino – unitamente alle Direzioni HR delle Divisioni di business e Società controllate – assistite da Unindustria Roma

e

le Segreterie Generali e Nazionali Fim-Cisl (R. Benaglia, M. Zanocco, M. Masci), Fiom-Cgil (F. Re David, C. Gonzato, S. Angelini), Uilm-Uil (R. Palombella, B. Cantonetti, G. Gambardella) e le Segreterie Territoriali, unitamente ad una Delegazione di RSU

(di seguito per brevità le Parti)

Premesso che:

a conclusione del negoziato avviato a partire da maggio 2019 tra le Parti - unitamente alla Delegazione trattante Nazionale - per la definizione del Contratto integrativo di secondo livello Leonardo, è stato raggiunto un accordo sulle tematiche, di seguito indicate, come da documentazione allegata che costituisce parte integrante del Verbale medesimo:

- Relazioni Industriali (intesa sottoscritta mediante sigla tecnica il giorno 1 agosto 2019);
- Premio di risultato (intesa sottoscritta mediante sigla tecnica il giorno 18 dicembre 2019);
- Trattamenti per i lavoratori inquadrati nelle categorie 7° e Quadri (intesa sottoscritta mediante sigla tecnica il giorno 18 dicembre 2019);
- Superminimo Collettivo (intesa sottoscritta mediante sigla tecnica il giorno 18 dicembre 2019 ed in vigore dal mese di settembre 2020);
- Addestramento, formazione e crescita professionale (intesa sottoscritta mediante sigla tecnica il giorno 23 gennaio 2020);
- Reperibilità (intesa sottoscritta in data odierna mediante la firma della presente stesura);
- Compensazioni orarie e permessi retribuiti (intesa sottoscritta in data odierna mediante la firma della presente stesura);
- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (tra i quali, lo Smart Working) e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (intesa sottoscritta in data odierna mediante la firma della presente stesura);
- Welfare aziendale (intesa sottoscritta in data odierna mediante la firma della presente stesura);
- Appalti, Salute e sicurezza (intesa sottoscritta in data odierna mediante la firma della presente stesura).

Al riguardo le Parti convengono che il percorso negoziale avviato nel mese di maggio 2019 ha consentito di costruire una cornice utile a condividere tra l'Azienda ed il Sindacato gli strumenti di confronto per raggiungere importanti punti di convergenza nell'interesse di tutte le persone del Gruppo Leonardo.

Le Parti condividono che tale percorso negoziale, finalizzato al rinnovo del Contratto integrativo di secondo livello per il Gruppo Leonardo, ha dovuto subire nel corso del 2020 un'improvvisa fase di rallentamento dovuta agli impatti dell'emergenza pandemica da Covid-19 sul contesto economico e sull'operatività dei mercati di riferimento dell'Azienda.

Per tale motivo, rispetto alle intese sottoscritte mediante l'apposizione di sigle tecniche in coerenza con il modello condiviso di svolgimento della trattativa di rinnovo dell'Accordo integrativo One Company, le Parti concordano che la presente stesura finale dei capitoli tematici viene riattualizzata aggiornando i termini di decorrenza e validità previsti nelle suindicate intese precedenti.

Le Parti quindi concordano che, tenendo conto di quanto precede, l'equilibrio complessivo individuato dai capitoli tematici - parte del presente Verbale - rende necessaria un'ulteriore fase di definizione e di attuazione per le quali sono stati quindi previsti Gruppi di lavoro o Commissioni paritetiche, per i quali si rinvia ai rimandi contenuti nei suddetti Capitoli ed alla Sezione Quarta – Titolo I "Norme transitorie e di rinvio".

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alla consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim-Fiom-Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati. Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, le OO.SS. Nazionali comunicheranno l'esito, contestualmente a Leonardo S.p.a. ed a Unindustria, unitamente alla documentazione attestante l'approvazione delle RSU nei siti produttivi.

Quanto sopra anche ai fini della decorrenza della validità del Contratto integrativo Leonardo, nonché del deposito, presso gli Enti preposti, ai sensi dell'art.14, del Dlgs 151/2015 e della Legge 402/1996.

Il presente accordo avrà efficacia e validità dall'1 giugno 2021 sino al 31 dicembre 2022, con successivo rinnovo tacito salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro i 3 mesi antecedenti la scadenza.

L'Azienda, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1 ottobre 2021, comunicherà che in occasione del rinnovo dell'Integrativo Leonardo One Company, i sindacati stipulanti FIM-FIOM-UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 50 Euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di dicembre 2021 con le stesse modalità previste dal CCNL 5 febbraio 2021.

L'azienda comunicherà alle Organizzazioni sindacali FIM-FIOM-UILM nazionali il numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate sul C/C bancario intestato a FIM-FIOM-UILM che verrà successivamente indicato.

Le Parti convengono inoltre che, a partire dalla data di cui sopra e relativamente alle tematiche del presente Verbale, fatte salve diverse specifiche disposizioni contenute nei singoli istituti, devono intendersi integrate/sostituite le sole tematiche disciplinate dal presente Accordo.

Le previsioni contenenti riferimenti ai livelli inquadramentali tengono conto del sistema di inquadramento di cui al CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti del 2016. Le Parti concordano che tali previsioni si intenderanno riferite al nuovo sistema di inquadramento, in vigore dal 1° giugno 2021, come previsto dall'art. 1 sez. IV titolo II "classificazione del personale" di cui all'Accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, FIOM, FIM e UILM il 5 febbraio 2021.

Per quanto concerne l'interpretazione autentica dei contenuti del presente contratto integrativo di 2° livello, essa è di competenza esclusiva delle Parti che lo hanno sottoscritto.

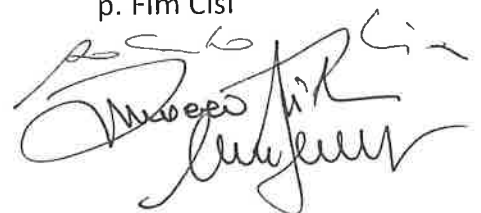
Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma

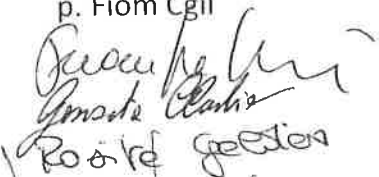
p. Leonardo S.p.a.



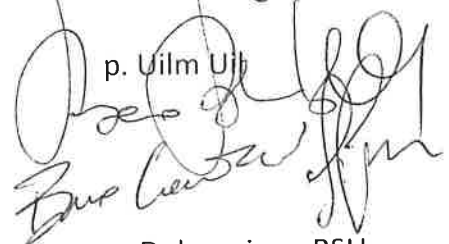
p. Fim Cisl



p. Fiom Cgil



p. Uilm Uil



p. Delegazione RSU

FPS

PREMESSA

I mercati in cui opera Leonardo, sia a livello nazionale che internazionale, sono caratterizzati da processi di trasformazione di elevata complessità e da un sempre crescente livello di competizione.

Peraltro, la recente crisi sanitaria ed economica legata al Covid-19, nell'incertezza di un quadro internazionale ancora in evoluzione, ha modificato profondamente gli equilibri preesistenti, comportando un cambio di paradigma epocale a livello tecnologico, culturale, sociale ed economico.

Alcuni settori aziendali hanno risentito maggiormente degli effetti della pandemia sui mercati di riferimento, avendo quest'ultima causato l'azzeramento del trasporto passeggeri e comportato la riduzione dei volumi di produzione.

In tale momento storico caratterizzato da una discontinuità senza precedenti in termini economici, sociali e di assetti produttivi, le Parti hanno ulteriormente valorizzato il proprio modello relazionale di tipo partecipativo, condividendo, in tutte le dimensioni organizzative aziendali e territoriali, un percorso, sia a livello nazionale che a livello Divisionale e di siti produttivi, avente l'obiettivo di contribuire efficacemente ad una gestione resiliente del *business* – orientata alla massima tutela e protezione della salute e della sicurezza delle persone e finalizzata alla salvaguardia di tutti gli interessi dell'intero ecosistema Leonardo, inteso come l'associazione tra l'attività economica e la sua dimensione sociale e lavorativa (ad esempio, fra i più efficaci strumenti condivisi fra le Parti, si vedano, i Protocolli Covid ed i Comitati di Crisi di Sito).

Per le Parti, l'industria aerospaziale italiana, colpita dalla pandemia in maniera severa, necessita di essere supportata in quanto asset strategico, per non rischiare di perdere know-how e competenze, ovvero competitività, nei confronti di altre realtà affermate (ad es. Francia, Regno Unito e Germania). Infatti, il futuro del comparto Aerospazio e Difesa dipenderà non solo dal successo economico a breve termine delle industrie, ma anche dalla sovranità tecnologica e dalla competitività a lungo termine dell'Europa. Con il sostegno indispensabile delle istituzioni, l'industria europea dell'aerospazio, della difesa e della sicurezza, potrà essere al centro di un'Europa forte, unita, tecnologicamente indipendente e resiliente, valorizzando le tecnologie sia militari sia civili e favorendo un rafforzamento manageriale e industriale delle aziende del settore e della filiera nazionale.

Al riguardo, le Parti confermano che il modello di dialogo e confronto nel rispetto dei reciproci ruoli – orientato alla sostenibilità delle soluzioni individuate e con un approccio preventivo rispetto alle esigenze di business – rappresenta una delle leve per mettere al servizio del Paese le proprie competenze, mobilitando l'intera filiera nazionale e, dall'altro, fare in modo che l'impresa operi per la crescita e la tutela complessiva del sistema di cui è parte. Infatti, l'emergenza sanitaria ha evidenziato alcune carenze dell'attuale modello di sviluppo, che potranno essere superate indirizzando i nuovi investimenti in aree di innovazione intersettoriale

e intervenendo proattivamente sui ritardi strutturali del Paese sul piano digitale, industriale e infrastrutturale. In tal senso, un player come Leonardo può diventare il catalizzatore di questo processo, operando a cavallo tra Stato e mercato, indirizzando la crescita verso obiettivi collettivi.

Per questi motivi, le Parti condividono l'obiettivo di affrontare l'attuale fase di transizione continuando a valorizzare il modello di dialogo e confronto per sostenere e rafforzare i settori aziendali maggiormente in difficoltà verso una ri-focalizzazione degli obiettivi di business, confrontandosi in modo partecipativo con tutti gli stakeholders territoriali e nazionali, anche al fine di individuare percorsi utili ad evitare eventuali costi sociali derivanti dagli impatti della pandemia globale sui mercati di riferimento.

Sarà adottata una rinnovata visione strategica con l'obiettivo di adattare l'Azienda ciclicamente alla mutevolezza del contesto di riferimento, facendo leva sulle proprie competenze tecnologiche e professionali, oltre che sul capitale umano e intellettuale con l'obiettivo di rafforzare e trasformare il business per crescere e accelerare il processo di innovazione ed incrementare la competitività di lungo periodo in una logica di sostenibilità.

Leve fondamentali per il conseguimento di tali obiettivi strategici sono la crescita delle competenze dei lavoratori ed il conseguente sviluppo delle professionalità e del know how, attraverso i quali consolidare la dimensione internazionale e tecnologica di Leonardo. Tale obiettivo è, altresì, da perseguire attraverso il costante coinvolgimento dei lavoratori, chiamati ad una crescente partecipazione nei processi rivolti al raggiungimento dei risultati.

Per le Parti è prioritario mettere le persone in condizione di contribuire in maniera decisiva al conseguimento degli obiettivi strategici, definendo aree di intervento in cui progettare azioni mirate e volte ad accompagnare e supportare le persone lungo il loro percorso professionale:

- **ascolto e feedback:** mettere le persone al centro di un processo di ascolto continuo attraverso strumenti moderni, perché tutti si sentano partecipi del futuro di Leonardo, anche valorizzando la pratica dell'ongoing feedback come strumento di confronto e di crescita;
- **formazione continua:** consentire lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa e delle persone che ne fanno parte, attraverso un sistema formativo che ne garantisca la competitività sui mercati rispetto ai diversi business, assicurando la crescita delle competenze di ciascun lavoratore e contribuendo così alla realizzazione professionale delle persone ed al conseguimento degli obiettivi aziendali;
- **confronto tra le Parti:** considerare le relazioni industriali come un modello di coinvolgimento nel rispetto dei diversi ruoli degli attori del dialogo sociale, al fine di rispondere adeguatamente alle necessità delle attività produttive, industriali e

commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione anche in coerenza con l'attuale assetto societario del Gruppo.

Infine le Parti concordano che le missioni industriali dei siti/stabilimenti rimarranno coerenti con l'attuale assetto organizzativo, ed i carichi di lavoro, gli investimenti e gli organici verranno illustrati in specifici incontri entro il mese di giugno, per ogni anno di vigenza dell'integrativo. Eventuali percorsi riorganizzativi, attualmente non definiti e non programmati, saranno oggetto di confronto preventivo a tutti i livelli, in coerenza con il modello di Relazioni Industriali di cui all'Accordo dell'1 agosto 2019 e, quindi, secondo i tempi e le modalità ivi previste idonee a garantire un congruo confronto fra le Parti nel rispetto dei reciproci ruoli e dell'autonomia di entrambe.



SEZIONE PRIMA

RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Leonardo e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (per brevità, di seguito le Parti) si danno atto della necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Industriali che consolidi e dia ulteriore sviluppo al metodo di confronto partecipativo.

Le Parti, quindi, convengono sull'opportunità di confermare modalità di interlocuzione che - nel rispetto dei ruoli ricoperti dai soggetti interessati e fermi restando i rispettivi ambiti di autonomia decisionale - rispondano adeguatamente alle necessità delle attività produttive, industriali e commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione; ciò anche coerentemente con l'attuale assetto societario del Gruppo Leonardo articolato in Divisioni e Aziende.

Tale sistema – promuovendo il dialogo trasparente e produttivo - si fonda su regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori, applicabili nel contesto del Gruppo Leonardo in tutte le sue articolazioni (Divisioni, Aziende e singole Unità produttive), sull'efficacia ed esigibilità degli accordi sottoscritti ad ogni livello nei confronti di tutto il personale in forza, nella One Company Leonardo.

Le Parti, in materia di elezioni delle RSU/RLS, ribadiscono e confermano la validità di quanto definito nell'accordo del 5 luglio 2017 siglato da FIM, FIOM e UILM con Federmeccanica e Assistal.

Art. 1 - Sistema di Relazioni Sindacali

Il Sistema di Relazioni Sindacali del Gruppo Leonardo si articola in:

- Informazione e consultazione;
- Bilateralità e Comitati Paritetici;
- Negoziazione.

Art. 2 – Informazione e consultazione

1. La fase di informazione e consultazione è attivata ai seguenti livelli di interlocuzione, articolati per aree tematiche:

○ Livello Centrale (Leonardo):

I. **Osservatorio Strategico**

In questa sede Leonardo fornirà un'informativa in ordine alle prospettive ed alle scelte strategiche del Gruppo, con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di piano Leonardo;
- assetti societari e loro evoluzione;
- posizionamento competitivo;
- monitoraggio periodico dei principali modelli industriali declinati all'interno di Leonardo ed articolazioni (Aziende/Divisioni) e dell'evoluzione e/o implementazione di processi innovativi;
- processi di internazionalizzazione ed alleanze;
- progetti specifici che possano avere valenza anche intersettoriale;
- significative innovazioni tecnologiche con particolare riguardo anche alla promozione di tecnologie digitali legate ad Industry 4.0;
- informativa su appalti e indotto.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A.;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato di norma due volte l'anno, indicativamente a luglio e a novembre e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle Parti.

II. Informativa su processi di riassetto/riorganizzazione e su tematiche di particolare rilevanza

In tutti i casi di processi di riassetto/riorganizzazione nonché per tematiche di particolare rilevanza, Leonardo fornirà alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM apposita tempestiva informativa, secondo modalità che assicurino il rispetto delle normative vigenti in materia di *Market Abuse*.

III. Informativa annuale ai sensi dell'art. 9, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente.

La suddetta informativa andrà, in particolare, riferita a:

- andamento economico, scenari tecnologici e di mercato;
- andamento occupazionale, anche riferito all'applicazione - a livello di Divisione/ Azienda - delle rappresentate linee strategiche;
- all'applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 in materia di azioni previste per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A.;

- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Leonardo S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali. Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale.

Per temi specifici riferiti a singole Divisioni o linee di *business* sarà prevista la partecipazione dei Responsabili di Divisione.

Restano fermi gli approfondimenti sulle specifiche linee di Divisione e di Azienda, come di seguito declinate nel presente articolo.

*** **

o **Livello di Funzioni Corporate/Divisione/BU¹ o Azienda e/o di sito**

In questa sede sarà fornita un' informativa con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di Divisione/BU o di Azienda di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo con particolare riferimento a: andamento economico, scenari tecnologici e di mercato, sviluppo commerciale e posizionamento competitivo, volumi di attività, carichi di lavoro e andamento degli organici;
- tematiche organizzative, volumi di attività ed andamento degli organici riferiti alle Funzioni Corporate;
- confronto sui più avanzati sistemi industriali per quanto attiene la ricerca, gli assetti produttivi ed organizzativi, con monitoraggio periodico in particolare su evoluzione della ricerca e nuove tecnologie;
- informativa ai sensi dell'art. 9, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente, ad esclusione – per le Funzioni Corporate/Divisioni/BU - di quanto già oggetto dell' informativa di cui al paragrafo III sopra riportato;
- informativa di sito attraverso riunioni di approfondimento tra la RSU assistite dalle Segreterie Territoriali e la Direzione aziendale da effettuarsi almeno 2 volte l'anno e, rispettivamente, la prima entro 30 giorni dall'incontro di informativa annuale e la seconda a metà anno, al fine di mettere a fattore comune i tratti e le considerazioni di carattere generale ed analizzare in maniera specifica le problematiche locali. In particolare gli argomenti trattati saranno:
 - la previsione dei carichi di lavoro, le iniziative di investimento locali, i prodotti e le tecnologie del sito suddivisi per *Business Unit*/Direzioni;

¹ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate Electronics ITA, Defence Systems e Automation Systems).

- l'andamento occupazionale e le previsioni di turn-over, anche con riguardo alla distribuzione del personale nei diversi livelli inquadramentali;
- relativamente al Premio di Risultato/Target Bonus, i dati aggregati in materia di posizionamento numerico di 7^a e Quadri nelle singole fasce e di percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- le attività di formazione locale;
- il decentramento produttivo, gli appalti e le consulenze.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Divisione o Azienda;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM ed il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/BU/Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive, su richiesta di una delle parti.

Restano confermati i livelli locali di interlocuzione (Unità produttive/Siti) secondo criteri definiti dalle singole Divisioni/Aziende.

Art. 3 – Bilateralità e Comitati Paritetici

Art. 3.1 - Comitato Paritetico di Gruppo per le Pari Opportunità e la Diversity

Le Parti convengono di costituire, a livello di Gruppo, il "Comitato per le Pari Opportunità e la Diversity" composto pariteticamente da n.12 rappresentanti oltre alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (4 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale) e dal medesimo numero di rappresentanti designati da Leonardo S.p.A. e dalle Aziende del Gruppo.

Il suddetto Comitato resta in carica per tre anni e si riunisce, di norma, ogni tre mesi.

Nella consapevolezza dell'importanza del principio fondamentale di pari opportunità e non discriminazione, tale Comitato opera con il compito di:

- a. analizzare e condividere le iniziative ed i progetti attuati o pianificati nel Gruppo al fine di superare condizioni organizzative e di distribuzione del lavoro che possano creare disparità nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella vita lavorativa e nella progressione di carriera, ampliandone l'ambito verso il concetto esteso di *Diversity Management*;
- b. promuovere l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- c. agevolare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- d. promuovere azioni positive a favore del *work-life balance*;

- e. monitorare le iniziative volte a favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Le Parti dichiarano altresì la volontà di confrontarsi prioritariamente al fine di identificare le soluzioni necessarie e sostenibili utili a favorire l'inclusione sociale delle persone diversamente abili attraverso attività lavorative.

Il Comitato può formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Le Parti, inoltre, recepiscono l'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 recante l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro e si danno atto dei reciproci impegni, previsti nel suddetto Accordo, per la sua attuazione.

Art. 3.2 - Comitato Paritetico di Gruppo su Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Comitato Safety).

Le Parti convengono di costituire, a livello di Gruppo, il Comitato su Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Comitato Safety) composto pariteticamente da n. 12 rappresentanti oltre alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (4 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale) e dal medesimo numero di rappresentanti designati da Leonardo S.p.A. e dalle Aziende del Gruppo. Sarà ammessa anche la partecipazione di esperti esterni.

Il suddetto Comitato costituisce la sede istituzionale, a livello di Gruppo, per l'analisi, la verifica ed il confronto sistematici sulle tematiche attinenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Comitato coordinerà l'attività degli Organismi Paritetici su Salute e Sicurezza a livello di Divisione/Azienda con il compito di:

- a) analizzare e monitorare l'andamento delle iniziative di prevenzione;
- b) mappare le "buone prassi" in materia di prevenzione, ai fini della proposta di soluzioni organizzative e/o procedurali finalizzate alla riduzione dei rischi ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, anche tenendo conto delle esperienze positive già realizzate nel Gruppo;
- c) analizzare e monitorare l'andamento e le tipologie degli infortuni nonché i principali fattori di rischio anche relativi alle ditte terze;
- d) avviare attività di studio/ricerca in materia, individuando la possibilità di utilizzare finanziamenti internazionali, comunitari o nazionali disponibili;
- e) promuovere percorsi formativi sulle tematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro da destinare agli RLS e ai dipendenti del Gruppo anche al fine di favorire una

migliore comprensione del Documento di Valutazione dei Rischi, nonché alle figure di RSPP;

- f) individuare modalità di coordinamento tra gli RLS delle aziende operanti nel medesimo sito, anche al fine di una migliore gestione del rischio c.d. interferenziale.

Il Comitato può formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

*** **

Con riferimento alle attribuzioni del Comitato *Safety*, l'Azienda si riserva di verificarne la conformità rispetto ai requisiti previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 di Leonardo S.p.a.

Art. 3.3 - Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di sito

A livello di sito produttivo, di linee di *business* e linee di prodotto, sono istituiti Comitati paritetici, nel numero di 3 componenti di parte sindacale per i siti fino a 600 dipendenti e di 6 componenti per i siti oltre i 600 dipendenti, individuati tra le RSU volti ad analizzare congiuntamente - in termini di efficacia ed efficienza, di politiche di prodotto, di politiche di *make or buy* e di politiche di *supply chain* - i processi industriali afferenti le singole linee di *business*/prodotto che insistono sui singoli siti produttivi ed i processi di efficientamento produttivo.

Tali Comitati si riuniranno, di regola, 2 volte l'anno e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle parti, per individuare soluzioni più rispondenti in termini di ottimizzazione dei suddetti processi (quali a titolo esemplificativo, recupero di inefficienze, catena dei fornitori, difetti di qualità e rilavorazioni, penali e disallineamenti rispetto alle *milestones* assegnate, applicazione Leonardo Production System etc.), privilegiando in particolare il contributo apportato dai lavoratori.

I suddetti Comitati, altresì, potranno formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Le modalità operative di svolgimento delle attività di tali Comitati saranno definite mediante regolamentazioni uniformi, la cui attivazione sarà garantita, nell'ambito di ciascuna Divisione, dalla Funzione HR.

Si rinvia al capitolo del presente accordo sul Premio di Risultato per quanto ivi previsto in merito alle finalità della Commissione Paritetica per la verifica e il monitoraggio del PDR.



Le Parti, confermando la validità e la funzione delle Commissioni previste dall'accordo del 14 aprile 2016, concordano di definire i compiti e le modalità delle stesse nei successivi capitoli del presente accordo, in materia di Formazione, Welfare, Professionalità e PDR.

Art. 4 – Comitato Aziendale Europeo (c.d. CAE) Leonardo

Le Parti, confermata la rispondenza del Gruppo Leonardo alla definizione di “impresa di dimensioni comunitarie”, ai sensi dell’art. 2, c. 1 lett. b) Direttiva 2009/38 CE, intesa a “migliorare il diritto all’informazione e consultazione dei lavoratori” attraverso l’istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (di seguito denominato CAE) si danno atto dell’avvenuta richiesta ufficiale di costituzione del CAE da parte delle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (attraverso l’armonizzazione dei CAE esistenti nel Gruppo) e convengono di procedere entro luglio 2021 alla stipula dell’Accordo sulla Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) con il coinvolgimento della Federazione Europea di settore (IndustriAllEurope) e i Responsabili Internazionali delle Federazioni FIM, FIOM e UILM.

La DSN e HR Corporate procederanno all’avvio del processo negoziale finalizzato alla stipula del Verbale di Accordo CAE.

Art. 5 - Obbligo di riservatezza

Le Organizzazioni sindacali - per sé e per i propri rappresentanti designati a partecipare al sistema di informazione e consultazione definito nel presente capitolo - sono tenute alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e di volta in volta qualificate come tali dall’Azienda, nonché al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengano a conoscenza. In particolare, preso atto che Leonardo S.p.A. - in quanto società quotata in Borsa - è soggetta a precisi vincoli in ordine alla gestione ed al trattamento di informazioni atte, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente la quotazione del titolo (c.d. informazioni “*price sensitive*” così come definite dalla disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*) nonché al trattamento di tali informazioni, le Organizzazioni sindacali si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti, all’utilizzo delle informazioni ricevute unicamente nei limiti ed allo scopo del presente contratto, nonché alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni “*price sensitive*” di volta in volta esplicitate come tali dall’Azienda e, comunque, delle informazioni societarie riservate, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del presente sistema di informazione e consultazione,

nel rispetto della disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*, peraltro recepita anche da procedure aziendali.

Art. 6 - Negoziazione

Anche in linea con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, la negoziazione di 2° livello si articola in funzione delle seguenti materie:

o **Livello Centrale (Leonardo Corporate)**

- a) Sistema di Relazioni sindacali e diritti sindacali;
- b) Progetti specifici di valenza anche intersettoriale;
- c) Trattamenti normativi ed economici, inclusa la reperibilità;
- d) Premio di Risultato (architettura del premio, parametri, valore teorico, scale parametriche);
- e) Alte Professionalità;
- f) Formazione professionale e continua;
- g) Strumenti per la realizzazione di processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo, a livello nazionale con riflessi trasversali su vari Divisioni/BU e/o Aziende, nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
- h) Sistemi di Assistenza Sanitaria Integrativa;
- i) Politiche di Welfare;
- j) Inquadramento professionale;
- k) Salute e Sicurezza a livello di Gruppo;
- l) Misure di conciliazione vita-lavoro e benessere personale.

Le strutture sindacali titolate per i suddetti livelli di negoziazione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Leonardo S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

*** **

o **Livello di Divisione/BU² o Azienda**

Restano riferite a livello di Divisione/BU o Azienda le modalità di attuazione delle materie definite a livello Centrale che dovessero richiedere un successivo livello negoziale, ed in particolare:

² Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate Electronics ITA, Defence Systems e Automation Systems).

- a) Premio di risultato (indicatori per la misurazione dei parametri, monitoraggio e consuntivazione);
- b) Modelli di Orario di lavoro e di regimi di turnazione di riferimento per la Divisione/Azienda coerenti con l'organizzazione del lavoro, individuati nell'ambito delle tipologie di cui al relativo capitolo del presente contratto;
- c) Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo - a livello nazionale e di singolo sito - nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
- d) Formazione professionale e continua a livello divisionale;
- e) Progetti specifici in materia di salute e sicurezza.

Le strutture sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

*** **

o Livello di Sito

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative in ordine alle materie che richiedano il coinvolgimento delle RSU a livello di sito congiuntamente alle strutture territoriali di FIM, FIOM e UILM, restano in ogni caso riferite a tale livello le materie relative:

- a) alle articolazioni ed alle flessibilità in materia di orario di lavoro anche definite a livello di Divisione o Azienda, nel rispetto degli ambiti già previsti nel capitolo Orario di lavoro dell'Accordo One Company;
- b) all'articolazione dei servizi di sito, inclusi quelli riferiti ad esigenze di mobilità sostenibile;
- c) alla sicurezza del lavoro riferita al sito;
- d) alla formazione continua e alla formazione professionale;
- e) ad eventuali trattamenti economici e normativi riconosciuti in presenza di specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative e/o di situazioni eccezionali e di carattere congiunturale, secondo le modalità di raccordo e coordinamento con gli altri livelli negoziali declinate al successivo ART. 7.

Saranno riferiti, inoltre, a tale livello l'individuazione, il monitoraggio e la consuntivazione degli indicatori del Premio di Risultato di sito.

Art. 7 – Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali

Ferma restando l'autonomia negoziale del sito sulle materie di competenza e la sussistenza dei requisiti specifici di eccezionalità e straordinarietà di cui al precedente art. 6, - Negoziazione – Livello di sito, co.1, lett. e), al fine di assicurare il raccordo ed il coordinamento tra i diversi livelli negoziali, le Parti convengono di istituire un "Organismo Nazionale di Coordinamento dei livelli negoziali" (di seguito, per brevità "Organismo di Coordinamento"), con il compito di:

- a) ratificare gli accordi sindacali a livello di sito che, in ragione della necessità di introdurre modifiche organizzative, tecniche e produttive, prevedano - valutata la sostenibilità industriale e l'omogeneità dei presupposti - l'adozione di trattamenti economici e normativi già esistenti nell'ambito della Divisione/BU³ come previsti dal rispettivo Catalogo;
- b) ratificare gli accordi sindacali raggiunti a livello di sito e validare l'adozione/l'introduzione dei trattamenti economici e normativi, quando tali trattamenti siano nuovi rispetto a quelli già esistenti nell'ambito della Divisione/BU o in Leonardo Spa;
- c) intervenire, laddove in sede di negoziazione locale emergano delle complessità tali da precludere il raggiungimento di un'intesa.

L'Organismo di Coordinamento avrà anche il compito di aggiornare "il Catalogo" dei trattamenti economici e normativi ad oggi presenti nelle Divisioni/Aziende del Gruppo, quale strumento di mappatura degli accordi esistenti in materia di orario di lavoro (ordinario e straordinario), regimi di turnazione e reperibilità.

L'Organismo di Coordinamento potrà essere attivato:

- nei casi di cui al precedente comma 1, lett. a) e b), di norma dai soggetti titolati alla negoziazione a livello di Sito/Divisione/BU;
- nel caso di cui al precedente comma 1, lett. c), anche dalla Direzione HR Corporate e dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

Inoltre, tale Organismo effettuerà incontri periodici di monitoraggio dei presupposti industriali che hanno giustificato il ricorso ai suddetti trattamenti da parte del sito.

A tale Organismo partecipano:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A., di norma HR Corporate e HR Divisione;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale e le Segreterie Territoriali di competenza.

Nella logica di celerità ed efficacia del processo, l'Organismo esaurirà l'esame congiunto entro 5 giorni lavorativi dall'attivazione del medesimo.

³ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate Electronics ITA, Defence Systems e Automation Systems).

Art. 8 - Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo

Le Parti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 19, ult. co., Legge n. 300 del 1970, confermano l'importanza del ruolo dei Coordinamenti Sindacali.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo S.p.A. è composto dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e dalle Segreterie Territoriali competenti nonché da rappresentanti delle RSU appartenenti ai Coordinamenti delle Divisioni o delle Aziende, comprendendo anche rappresentanti delle Società controllate, corrispondente, dopo la fine della fase emergenziale, a 30 membri per Organizzazione Sindacale (FIM FIOM UILM).

Le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, si impegnano a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di Coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne del Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito del suddetto organismo, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa di Leonardo S.p.A.

Il Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo è destinatario dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 6 del presente capitolo).

Art. 9 - Coordinamenti Sindacali delle RSU di Divisione o Azienda

Al fine di garantire un'adeguata rappresentatività delle singole Unità Produttive, i Coordinamenti Sindacali delle Divisioni/BU⁴ o delle Aziende, sotto la direzione e con l'assistenza delle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e Territoriali competenti, saranno composti da un numero di rappresentanti delle RSU, non superiore al 50% del numero totale delle RSU, suddiviso pariteticamente tra FIM, FIOM e UILM.

Restano salve le diverse pattuizioni in materia di Coordinamenti Sindacali di cui agli accordi sindacali delle Aziende.

⁴ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate Electronics ITA, Defence Systems e Automation Systems).

Le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM si impegnano a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti dei Coordinamenti Sindacali designati nell'ambito delle RSU per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne dei Coordinamenti Sindacali, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito dei suddetti organismi, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa della Direzione Aziendale.

I Coordinamenti Sindacali sono destinatari dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 6 del presente capitolo).

*** **

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo ed i Coordinamenti delle RSU di Divisione/Azienda potranno essere convocati unitariamente nonché disgiuntamente dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

Art. 10 - Procedura di raffreddamento per regolare e risolvere i conflitti collettivi

Le Parti - ferme restando le norme previste dall'ordinamento giuridico e contrattuale in ordine all'esercizio dei rapporti sindacali - convengono di adottare la procedura di seguito indicata al fine di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possano insorgere a livello di Azienda/ Divisione/ Unità produttiva.

La procedura di raffreddamento sarà attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontro, formulata espressamente da una delle Parti, e si potrà articolare in progressione fino a tre livelli successivi:

- a livello di unità produttiva, tra la Direzione Aziendale di sito e le RSU, congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura;
- a livello di Azienda/Divisione, tra la Direzione di Azienda/Divisione ed il Coordinamento Sindacale di Azienda/Divisione congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente;

- a livello Centrale (Leonardo), qualora i motivi di conflitto collettivo riguardino tematiche di valenza intersettoriale tra i rappresentanti di Leonardo S.p.A., e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente.

Per tutta la durata della procedura di raffreddamento, al fine di garantire il normale funzionamento delle attività le Parti si impegnano a non fare ricorso ad azioni unilaterali di qualsiasi natura sulle materie oggetto del confronto.

Qualora tale procedura non dovesse produrre esito positivo, le Parti dovranno redigere un verbale scritto in cui si rendano esplicite le diverse posizioni espresse, che saranno rese pubbliche nei confronti dei dipendenti delle Aziende/Divisioni/unità produttive interessati dalla controversia.

Tale procedura attiene esclusivamente a conflitti collettivi insorti per tematiche aziendali.

Art. 11 - Permessi sindacali

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti a beneficio delle RSU, a qualsiasi titolo usufruito, è quello previsto dall'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente e dall'art. 23, Legge n. 300 del 1970.

E' riconosciuto un monte ore sindacale annuo complessivo (inclusivo del monte ore di cui all'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente ed all'art. 23, Legge n. 300 del 1970) determinato in n. 3 ore per ciascun dipendente in forza (dirigenza esclusa) in Leonardo S.p.A., Leonardo Global Solutions S.p.A., Fata Logistic Systems S.p.A., Vitrociset, Leonardo International S.p.a., SO.Ge.Pa. S.p.a., Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine e nel Gruppo Telespazio S.p.A. al 1° gennaio di ciascun anno. Da tale computo sono escluse le ore fruite per la partecipazione agli incontri convocati dall'Azienda nonché ai Comitati Paritetici.

Considerato il contesto attuale, il solo monte ore aggiuntivo sarà ripartito, per la vigenza del presente accordo di rinnovo, in parti uguali tra le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.





SEZIONE SECONDA

ISTITUTI ECONOMICI

Premessa

Con riferimento alla Sez. Quarta – Titolo IV - dell'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti dello scorso 5 febbraio 2021, le Parti concordano di definirne l'applicazione entro il mese di giugno 2021.

Le disposizioni di cui al Capitolo "Armonizzazione cedolino paga e nuova struttura retributiva" dell'Accordo "One Company" del 14 aprile 2016, comprensiva degli allegati (Schemi generali "nuovo cedolino") si intendono richiamate dalla presente intesa.

TITOLO I

PREMIO DI RISULTATO

Art. 1 - Premessa

Leonardo S.p.a. è fortemente impegnata nell'implementazione del Piano Industriale che mira a:

- creare un business sostenibile di lungo periodo applicando un saldo controllo della parte finanziaria;
- rafforzare il portafoglio prodotti;
- promuovere un approccio di business più efficace agendo sulla leva degli investimenti legati all'innovazione, al fine di una maggiore soddisfazione dei Clienti;
- favorire una riorganizzazione volta all'ottimizzazione dei processi.

Ciò premesso, con la ridefinizione del Premio di Risultato di Leonardo S.p.A., esteso anche alle società controllate, le Parti ribadiscono l'importanza di adottare forme di partecipazione evolute attraverso un sistema di confronto e contrattazione con le OO.SS. per il successo della realizzazione del Piano e per favorire la competitività dell'Azienda che si confronta quotidianamente nell'ambito del mercato globale e che fonda il rapporto con i propri lavoratori e con le loro Rappresentanze Sindacali sul dialogo, con la finalità di coniugare le proprie scelte industriali e gli obiettivi di produttività, qualità e redditività con le aspettative di tutti i lavoratori. La trasformazione dello scenario economico, lo sviluppo della competizione globale e la crescita della competitività hanno rappresentato e rappresentano per l'Azienda e per le OO.SS. uno stimolo a migliorare gli schemi tradizionali della struttura del PdR orientata a realizzare, da un lato, un legame con i risultati economici del Gruppo Leonardo, dall'altro ad individuare obiettivi di produttività direttamente correlati al sito produttivo, in un'ottica di sostenibilità economica, di motivazione e di valorizzazione professionale dei dipendenti.



Il nuovo Premio di Risultato è orientato, quindi, a promuovere e a sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione tra risultati ottenuti e compensi corrisposti.

Esso, in quanto elemento variabile collegato al raggiungimento di specifici obiettivi che concorre alla determinazione della retribuzione annua complessiva, rappresenta un'importante leva motivazionale per una migliore conoscenza dei lavoratori sui processi e sui prodotti poiché favorisce il loro senso di partecipazione alla vita dell'impresa e ne massimizza il coinvolgimento su programmi concordati di miglioramento nonché la responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati aziendali.

Le Parti condividono, quindi, l'obiettivo di utilizzare lo strumento del Premio di Risultato per diffondere all'interno dell'organizzazione una cultura focalizzata sulla *performance*, su una migliore conoscenza di prodotti, processi e organizzazione dell'impresa, funzionali anche allo sviluppo ed alla formazione dei lavoratori. Tali obiettivi potranno essere conseguiti attraverso l'implementazione di programmi di miglioramento continuo ed il monitoraggio costante del relativo andamento, in cui la valorizzazione della professionalità e la motivazione degli addetti sono elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativa nell'ottica del consolidamento e del rilancio di Leonardo.

Le Parti hanno riconsiderato gli elementi generali della struttura del Premio di Risultato di cui ai precedenti accordi con l'intento di individuare, in via sperimentale, per la vigenza dell'integrativo, un nuovo modello di impianto meglio finalizzato a coniugare gli obiettivi di maggiore produttività, anche con il contributo dei lavoratori, in modo da valorizzare la correlazione tra risultati conseguiti e impatti economici del PdR.

Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante del presente atto, le parti convengono che sia istituito, anche in coerenza con le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, un Premio di Risultato che, alle condizioni di seguito previste, comporti un'erogazione economica correlata ad obiettivi qualificanti, sfidanti ed al contempo misurabili e verificabili, che saranno definiti annualmente nell'ambito della contrattazione di livello di Divisione/BU o Azienda e di sito.

Il presente accordo definisce pertanto l'ambito di applicazione, la struttura, le modalità e i tempi di erogazione del Premio di Risultato per il periodo 2021/2022.

Art. 2 - Obiettivi generali del Premio di Risultato

Nel nuovo assetto organizzativo, l'obiettivo di incrementare la produttività in un quadro di maggiore efficienza, insieme alla capacità di generare cassa e ridurre il capitale circolante, rappresentano la priorità industriale di Leonardo e delle sue Aziende/Divisioni.

In tal senso, il Premio di Risultato costituisce la leva fondamentale per coinvolgere i lavoratori e incentivarne il contributo per il raggiungimento di tali obiettivi, con particolare attenzione ad identificare e valorizzare i contributi specifici delle Aziende, delle Divisioni e dei Siti, all'interno di un quadro coerente di risultati di Leonardo.

Conseguentemente, le logiche sottostanti al funzionamento del Premio, ivi ricomprendendo la definizione dei contenuti economici del medesimo, dovranno favorire il riconoscimento anche dell'apporto assicurato dai lavoratori negli ambiti organizzativi di appartenenza in un quadro di compatibilità e sostenibilità economica complessive.

Art. 3 - Le dimensioni organizzative e gli obiettivi specifici

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi dagli obiettivi specifici negoziati ai differenti livelli, coerentemente con gli impianti generali appresso definiti. In tal senso, gli obiettivi devono essere sfidanti ma raggiungibili ed avere caratteristiche di semplicità, comprensibilità, verificabilità, tendendo alla coerenza ed all'omogeneità degli indicatori all'interno della stessa Divisione/BU/Sito.

La produttività dovrà essere misurata e incrementata nelle tre seguenti dimensioni organizzative:

- 1) Leonardo (incluse le Aziende);
- 2) Le Divisioni/BU⁵;
- 3) I Siti.

La distribuzione dei pesi percentuali dovrà tenere conto, in un rapporto equilibrato, degli indicatori che siano in grado di misurare in maniera più efficace i recuperi di efficienza in ciascuna dimensione organizzativa.

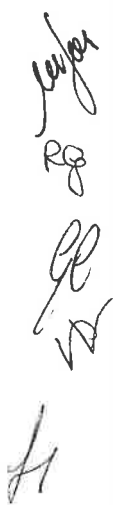
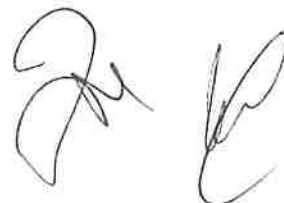
Il risultato consolidato di Leonardo deriverà dal contributo delle Aziende/Divisioni/BU e dei loro Siti e verrà misurato attraverso i principali indicatori gestionali, commerciali e finanziari quali il Free Operating Cash Flow e l'EBITA.

Nell'ambito del Premio di Risultato, si ritiene che il conseguimento del FOCF dell'Azienda sia uno degli obiettivi fondamentali per tutti i lavoratori del Gruppo.

A livello di Divisione/Azienda/BU, la performance consolidata farà riferimento a due tipi di indicatori, il cui raggiungimento sarà valutato sulla base di sistemi di consuntivazione e reporting assoggettati alle usuali procedure di controllo interno ed esterno, di cui sarà data evidenza alle Organizzazioni Sindacali:

- l'indicatore di EBITA di Divisione/BU/Azienda;
- un indicatore specifico di Divisione/Azienda/BU, volto a tenere in considerazione i risultati di miglioramento dell'efficienza complessiva della Divisione/Azienda/BU rispetto al budget, salvaguardando le condizioni dei lavoratori in termini di sicurezza e nella normale attività lavorativa, oltre a specifici indicatori correlati all'efficienza.

⁵ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica Italia (attualmente denominate Electronics Italia, Defence System e Automation Systems).



A livello di Sito, i principali indicatori potranno variare in base alle caratteristiche industriali del business della Divisione e dovranno quindi essere in grado di valorizzare il contributo dei lavoratori assegnati a specifici Cluster in base alla composizione della dimensione organizzativa di appartenenza.

Perciò, fermo restando il principio-guida della salvaguardia delle condizioni dei lavoratori in termini di sicurezza e nella normale attività lavorativa, nell'ambito della negoziazione ai vari livelli, verranno individuati indicatori che misurino le performance aziendali degli stabilimenti, quali, ad esempio, l'avanzamento e le tempistiche delle attività, l'efficienza, la qualità, i tempi di consegna e gli indicatori economici, tenendo conto dei principi ispiratori di seguito riportati:

- Costo: riduzione dei costi ed efficientamento complessivo della Divisione/BU/Azienda e di sito rispetto al budget annuo.

- Qualità: massimizzare le aspettative del cliente interno ed esterno sia attraverso nuovi investimenti e nuovi modelli di organizzazione del lavoro e della produzione, sia stimolando la consapevolezza di tutti i lavoratori circa il contributo individuale all'interno della catena del valore.

- Miglioramento continuo: la progressiva introduzione del programma LPS da parte dell'Azienda – volta anche a diffondere la cultura del miglioramento continuo in tutti gli ambiti aziendali – ispirata alla metodologia World Class Manufacturing, richiederà l'introduzione di nuovi indicatori trasversali. Le Parti, trovando riscontro anche nelle misurazioni delle performance, definiranno indicatori del PdR in grado di distribuire collettivamente i risultati incrementali che l'Azienda si prefigge di realizzare.

Al fine di perseguire una complessiva uniformità delle tempistiche di svolgimento della fase di determinazione degli obiettivi, nonché di preservare il carattere di variabilità nell'ammontare dell'erogazione del PdR, le Parti si impegnano a definire gli indicatori e comunicare gli obiettivi specifici indicativamente entro il primo quadrimestre di ogni anno di riferimento.

Art. 4 - Principi di funzionamento del Premio di Risultato

Il PdR Leonardo dovrà far riferimento ai seguenti principi di funzionamento:

- 1) Il PdR ha una vigenza di 2 anni (2021 -2022) relativamente all'architettura generale del Premio. Ferma restando tale architettura, Leonardo provvederà ad attivare apposita fase negoziale - da effettuarsi entro il primo quadrimestre di ogni anno - al fine di rivedere e/o confermare gli indicatori di carattere finanziario ed economico-gestionale ed il relativo peso percentuale. Entro lo stesso termine verranno concordati - a livello di Azienda/Divisione/BU/Sito - gli indicatori di sito, il relativo peso percentuale nonché gli importi erogabili;



2) Per l'anno 2021, in via sperimentale lo schema dei parametri e del relativo peso percentuale è rappresentato nella tabella riportata di seguito⁶:

Cluster di assegnatari	Indicatore 1	Peso	Indicatore 2	Peso	Indicatore 3	Peso
Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate	FOCF LDO	40%	EBITA LDO	25%	tbd	35%
Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive	FOCF LDO	20%	EBITA Divisione/Azienda/BU	60%	Allegato A	20%
			+ nuovo indicatore	80%		0%
Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito	FOCF LDO	20%	EBITA Divisione/Azienda/BU + nuovo indicatore	20%	Allegato A	60%

3) Anche gli obiettivi specifici di Azienda/Sito dovranno essere oggettivamente misurabili. Le Parti concordano che la verifica dei risultati incrementali degli obiettivi assegnati verrà effettuata su base annuale.

Art. 5 - Meccanismi di consuntivazione degli obiettivi:

In caso di conseguimento del valore di budget associato agli indicatori FOCF LDO (indicatore 1) ed EBITA di LDO/Azienda/Divisione/BU (indicatore 2) in misura inferiore all'85% non si procederà all'erogazione solo delle quote-parte di Premio associate rispettivamente agli indicatori 1 e 2.

○ Curva indicatore 1:

- raggiungimento del risultato in misura compresa tra l'85% e il 100% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 100% e minore o uguale al 110% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;

⁶ Per il gruppo Telespazio gli indicatori FOCF ed EBITA fanno riferimento al FOCF ed all'EBITA del Gruppo Telespazio

•raggiungimento del risultato in misura maggiore del 110% = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

○ **Curva indicatore 2:**

- raggiungimento del risultato in misura compresa tra l'85% e il 100% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 100% e minore o uguale al 120% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura maggiore del 120% = 120% della quota di premio associata all'indicatore.

○ **Curva indicatore 3:**

- raggiungimento del risultato in misura compresa tra l'80% e il 100% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 100% e minore o uguale al 110% = riconoscimento della quota di premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura maggiore del 110% = 110% della quota di premio associata all'indicatore.

Resta salva la possibilità di introdurre indicatori in continuità con quanto finora individuato nella precedente contrattazione per i quali sia possibile l'individuazione di obiettivi 'On-Off'.

Non saranno considerate le eventuali cause esterne che comportino il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, "richieste Cliente" accettate/condivise dalla Divisione che determinino modifiche delle quantità da consegnare ovvero ripianificazioni oltre l'anno di riferimento).

Per tutti gli indicatori, ivi compresi gli indicatori di Qualità, le eventuali penali maturate costituiranno fattore correttivo dei risultati, secondo regole e criteri definiti a livello di Divisione/BU/Sito.

Il Premio di Risultato dovrà essere basato anche sul principio della prestazione resa dal lavoratore; pertanto, ad ogni giorno di assenza del lavoratore, riferita a malattie brevi con una franchigia di complessivi 20 giorni annui nonché riferita ad assenze individuali non retribuite, corrisponderà una riduzione in proporzione del premio assegnabile per i diversi obiettivi. Sono escluse da tale computo le assenze per malattia breve dovute alle patologie di cui al par. <<Trattamento Economico>> - art. 2 - Sez. IV Titolo VIII - <<Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro>> - del vigente CCNL metalmeccanica ed industria.

Art. 6 - Applicazione dei Cluster

I Cluster indentificano la popolazione per la quale troverà applicazione il modello di PdR in relazione alla Divisione/BU/Azienda di appartenenza.

In allegato al presente Accordo (Allegato A) – e l'Allegato costituisce parte integrante dello stesso – per ciascuna Divisione/BU/Azienda vengono identificate le Funzioni di Business ripartite nei Cluster in base alla rispettiva allocazione organizzativa, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, come di seguito indicato.

La distribuzione delle Funzioni di business per ciascuna Divisione nei tre Cluster deriva dal criterio del riferimento prevalente delle attività svolte da tali Funzioni, tenendo conto delle caratteristiche organizzative e delle specificità dei modelli di business dei perimetri di applicazione.

• DIVISIONE AEROSTRUTTURE (All.to A – AER):

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:

Sicurezza, Amministrazione Finanza e Controllo; Information Communication Technology; Legale; Business Compliance; Trade Compliance.

Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:

Risorse Umane e Organizzazione; Qualità di Sistema; Analisi competitiva e Strategie; Risk management; Procurement & Supply Chain; LoBs; funzioni in staff alle Operations.

Cluster 2 – Engineering:

Ingegneria di Prodotto

Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito:

Operations.

• DIVISIONE VELIVOLI (All.to A – VEL):

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:

Sicurezza; Amministrazione Finanza e Controllo; Information Technology BP; Trade Compliance; Business Compliance; Legale.



Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:
Risorse Umane e Organizzazione; Analisi Competitiva e Strategie; Marketing & Sales; Risk Management; Assicurazione Qualità e Certificazioni; Costing & Planning; Flight Operations; Innovation & Research; Safety management; LoBs; funzioni in staff alle Operations.

Cluster 2 – Engineering:
Ingegneria

Cluster 2 – Customer Support:
Customer Support

Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito:
stabilimenti produttivi Operations, Procurement e Supply Chain

• **DIVISIONE ELICOTTERI (All.to A – ELI):**

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:
Amministrazione Finanza e Controllo; IT; Security; Business Compliance; Trade Compliance; Legal.

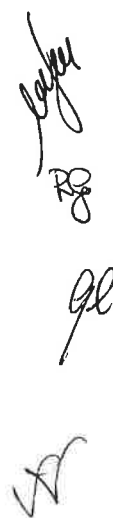

Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:
HR & Organization; Safety System Governance; Strategy & Innovation; Risk Management; Quality System; Customer Support Service & Training; Procurement & Supply Chain; Business; funzioni di Staff con riporto diretto alla Direzione Industrial Operations.

Cluster 2 – Engineering:
Engineering

Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito:
Industrial Operations

• **DIVISIONE ELETTRONICA (All.to A – ELE):**

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:
Amministrazione Finanza e Controllo; IT; Security; Business Compliance; Trade Compliance; Legale.



Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:

Dipendenti delle BU che operano all'interno delle LoB, B.A. e IPT e delle funzioni a supporto.

Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito:

Personale appartenente alle unità organizzative manufacturing delle rispettive BU (Elettronica Italia ex-SAS e ex-ETN, SDI).

• **DIVISIONE CYBER SECURITY (All.to A – CYBER SECURITY):**

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:

Business Compliance; Amministrazione Finanza e Controllo; Trade Compliance; Information Technology BP; Security; Legale.

Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:

Strategie e Analisi Competitive; Acquisti & Supply Chain; Risorse umane e Organizzazione; Qualità; Risk Management; Marketing, Business Development & Sales Strategy; Governance; Product e Technology Development; Chief of Staff and Business Improvement; Cyber Security e Digital Center; LoBs, Engineering.

• **LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS s.p.a. (All.to A – LGS):**

Cluster 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate:

Legale Affari Societari e Compliance; Risorse Umane Organizzazione e Servizi; Quality and Risk Management; Amministrazione Finanza e Controllo; Politiche ambientali e di prevenzione rischi.

Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:

B.Us.

• **Gruppo TELESPAZIO (architettura generale del Premio, per la cui disciplina si rinvia alle future intese fra l'Azienda Telespazio e le OO.SS.):**

Cluster 1 - Dipendenti G.TPZ delle Funzioni Corporate:

Strategy and competitive analysis; Chief financial officer; Marketing and Sales; Secretary General; External Relations and communication; Human Resources and Organization; Innovation and Technological Governance; Procurement; Quality; Risk management.

Cluster 2 – Dipendenti dell’Azienda che operano trasversalmente all’intera Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive:

LoBs.

• FATA Logistic Systems s.p.a. (architettura generale del Premio, per la cui disciplina si rinvia alle future intese fra l’Azienda FATA Logistic Systems e le OO.SS.):

Cluster 1 - Dipendenti FLS delle Funzioni Corporate:

Legale, Affari Societari e Compliance; Qualità; Risorse Umane e Organizzazione; RSPP; Amministrazione Finanza e Controllo; Acquisti; Commerciale.

Cluster 2 – Dipendenti dell’Azienda che operano trasversalmente all’intera Azienda ed in funzioni di Business diverse da funzioni produttive.

B.Us.

Art. 7 - Selezione ed utilizzo degli indicatori

La tipologia degli indicatori di Sito dovrà essere omogenea per tutto il personale a qualsiasi livello, selezionando ad ogni livello di prossimità (sito/LoBs) gli indicatori all’interno del portafoglio seguente.

La contrattazione dei differenti livelli dell’istituto del PdR individua gli indicatori ed i parametri riconducibili ai modelli indicati nell’Allegato A:

- FOCF LDO.....indicatore
necessario

- EBITA Divisione/Azienda/BU.....indicatore
necessario

- SPI e CPI o altri indicatori di efficienza.....*indicatori da utilizzare laddove sia presente popolazione rientrante nel “Cluster 2 – Engineering”*

- ScoreCard Economica di Divisione o di Plant..... - *indicatore da utilizzare, laddove in uso, nel “Cluster 3”.*

- Indicatori di efficienza..... – *indicatore da utilizzare nel Cluster 2, e nel “Cluster 3” in alternativa alle ScoreCard laddove non in uso.*



32



- Avanzamento Coverage LPS.....*opzionale* –
indicatore da utilizzare nei Siti coinvolti dal programma LPS

- QA Matrix..... – *indicatore da utilizzare nel
"Cluster 3" per i siti produttivi che sono via via coinvolti nel programma LPS.*

- Indicatore di Qualità.....*indicatore da utilizzare nel
"Cluster 2" e nel "Cluster 3" laddove non utilizzabile la QA Matrix in quanto non in uso.*

Resta inteso che, tenuto conto del carattere sperimentale del presente Accordo e di novità che presentano taluni indicatori suindicati, le Parti si danno atto che la relativa introduzione potrà trovare applicazione graduale a seconda del grado di conoscenza ed utilizzo degli stessi nei processi ai vari livelli organizzativi delle diverse Divisioni.

Pur mantenendo la consuntivazione e le caratteristiche collettive del PDR definite tra le Parti, per gli indicatori di Sito potrà essere condivisa l'assegnazione di target per dimensioni organizzative inferiori al Sito.

L'Azienda/Divisione/Sito si impegna a concordare con le RSU e i rappresentanti sindacali Territoriali la tipologia e i contenuti degli indicatori selezionati in ogni Sito che dovranno tenere conto delle caratteristiche industriali del business dell'Azienda/Divisione/BU/Sito.

Il "Cluster 2 - Dipendenti delle Divisioni/BU/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/BU/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive" troverà declinazione al livello di prossimità divisionale/di sito prevalente nell'ambito delle Divisioni Aerostrutture, Elicotteri e Velivoli, in quanto le attività svolte dalle funzioni suindicate in tale Cluster non sono riconducibili al singolo Sito, con ciò utilizzando anche indicatori che rispecchino le tipicità dei livelli di prossimità caratterizzanti.

All'interno di medesimi Siti della Divisione Elettronica coesistono diverse Business Unit (Electronics ITA, Defence Systems e Automation Systems)/LoBs, nei quali siti vengono eseguite, da un lato, attività non legate alla produzione diretta e, dall'altro, specifiche a vocazione produttiva. Quindi l'eterogeneità dei business dei vari siti e l'utilizzo del modello IPT comporta sia la possibilità di utilizzare entrambi i Cluster (2 e 3), sia di utilizzarne solo uno dei due secondo il criterio dell'IPT o LoB.

Inoltre, la necessità di rappresentare anche aree non produttive presenti su tutti i siti della Divisione potrebbe richiedere anche l'utilizzo di specifici indicatori di redditività ed economici.

Per tali motivi, in entrambi gli scenari di tale Divisione, la selezione degli indicatori di prossimità a livello di Divisione, di Sito e di BU dovrà essere coerente con il modello di Business specifico.

*** **

Per i siti non Manufacturing rientranti nel Cluster 2, a livello di Divisione/BU/Azienda, la performance consolidata come sopra delineata potrà fare riferimento alle seguenti tipologie di indicatori:

- EBITA di Divisione/BU/Azienda;
- Schedule Performance Indicator (SPI);
- Cost Performance Indicator (CPI);
- Indicatori di efficienza;
- Milestone – Delivery on Time (MoT);
- Order intake – indicatori di performance;
- Indicatori Economico Finanziari.

Art. 8 - Valori e modalità di corresponsione del Premio di Risultato del 2021-2022

Struttura del PdR

La struttura del PdR si fonda sulla valutazione degli obiettivi specifici e del relativo peso specifico degli indicatori individuati negli schemi precedentemente riportati.

Art. 9 - Modalità di calcolo

Per gli indicatori di tipo economico (FOCF di Leonardo ed EBITA di Azienda/Divisione) verranno presi a riferimento i valori di budget del 2021 e 2022, secondo l'articolazione di quanto riportato nel paragrafo "Principi di funzionamento del PdR".

A livello territoriale, saranno stabiliti gli indicatori specifici dei singoli Siti, tra quelli precedentemente indicati, i quali dovranno tenere conto delle caratteristiche industriali del business dell'Azienda/Divisione.

Art. 10 - Importo del Premio e disposizioni transitorie

Per il biennio 2021-2022, le Parti concordano di prevedere un aumento dell'importo del valore teorico massimo dei valori di Premio di Risultato vigenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo, secondo la seguente progressione temporale:

- 2021: 470,00 € lordi;
- 2022: 850,00 € lordi.

Le condizioni di accesso al Premio di Risultato sono quelle riportate al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato".

Le scale parametrali del PDR, per la definizione degli importi legati ai livelli di appartenenza, rimarranno quelle attualmente applicate nelle Divisioni/Aziende di Leonardo.

La corresponsione del PdR avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 11 - Caratteristiche ed incidenze del Premio di Risultato

In caso di assunzione in corso d'anno, il PdR sarà calcolato nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento, considerando anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario come mese intero.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ed in caso di pensionamento antecedenti all'effettiva erogazione del PdR, il personale interessato percepirà un importo, riferito all'anno precedente a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, convenzionalmente calcolato sulla base del 90% del valore dell'ultimo premio consuntivato, in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato".

In caso di dipendenti che in corso d'anno dovessero essere trasferiti di Divisione con conseguente cambio di assetto normativo agli stessi verrà riconosciuto il PdR per un numero di mensilità rapportato alla prestazione riferita ai diversi periodi, tenendo conto delle prassi aziendali in uso.

In caso di dipendenti che in corso d'anno dovessero essere inseriti in Cluster diversi con indicatori differenti, agli stessi verrà riconosciuto loro il PDR tenendo conto del Cluster/indicatori con maggiore prevalenza nell'anno di esercizio.

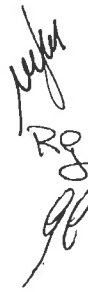
L'importo del PdR si intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti ed indiretti, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13^a mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo etc., con o senza riposo compensativo.

Gli importi del PdR saranno esclusi dalla base di computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, così come previsto dalle normative vigenti.

Al personale con i contratti di lavoro di seguito indicati, verrà corrisposto - a titolo di PdR - un importo così definito:

a) Personale con rapporto di lavoro *Part – time*

In proporzione all'orario di lavoro effettivo e in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato".



b) Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di corresponsione adottate in favore dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato".

c) Lavoratori in regime di somministrazione

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di cui al punto "b" che precede. L'erogazione - in linea con le disposizioni di legge vigenti - sarà effettuata dalla Società fornitrice.

Ai fini del calcolo dell'effettivo servizio prestato, le Parti richiamano, per le tipologie di rapporto di lavoro qui identificate, quanto convenuto per i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 12 - OPZIONE WELFARE

Considerato quanto disposto dall'art. 1 c. 182 e ss. L. 208/15 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta individuale del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte attraverso i servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge del premio, potranno convertire il PdR nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia di fiscalità agevolata del Premio di Produzione (tetto massimo pari ad € 3.000,00 lordi), secondo le seguenti quote del premio spettante:

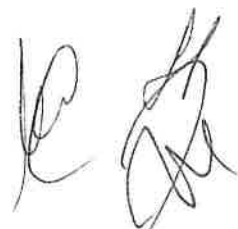
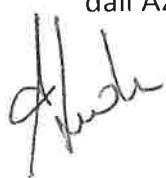
- a. 25%
- b. 50%
- c. 75%
- d. 100%

Tale opzione potrà essere esercitata individualmente ad una delle seguenti forme di welfare:

- a) agli ulteriori servizi welfare presenti sul portale aziendale;
- b) al Fondo Pensione Complementare negoziale, limitatamente al personale già iscritto o che si iscriva nel periodo di riferimento.

Sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi attraverso il portale nell'ambito della Intranet aziendale, tramite il quale i lavoratori potranno scegliere di convertirne in servizi le quote precedentemente indicate.

Ciascun lavoratore potrà esercitare tale facoltà di destinazione della quota del premio entro il 31 maggio di ogni anno con le modalità procedurali che saranno di volta in volta definite dall'Azienda.



L'importo convertito in welfare non concorrerà a formare il reddito da lavoro dipendente e sarà pertanto, nei limiti di importo previsti dalla normativa vigente, escluso dall'imposizione fiscale e contributiva.

Qualora il lavoratore entro il 31 maggio non eserciti la scelta di destinazione, il premio verrà erogato secondo le consuete modalità.

Eventuali residui non spesi entro l'1 novembre di ciascun anno saranno liquidati come PdR sul cedolino del mese di dicembre o destinato, a scelta del lavoratore, al fondo di previdenza complementare negoziale di cui alla lettera b) che precede.

Nel caso di esercizio dell'opzione welfare, come suindicato, l'Azienda corrisponderà un incentivo pari al 10% della quota di Premio spettante che i dipendenti avranno scelto di convertire in servizi welfare, per la cui somma corrispondente troverà applicazione la tassazione agevolata prevista dalla legge.

Nella piattaforma Welfare continueranno a confluire anche le eventuali quote di Welfare di cui al CCNL Metalmeccanici tempo per tempo vigente.

Al Gruppo di Lavoro nazionale a composizione paritetica previsto dall'Accordo One Company del 2016, sezione terza, paragrafo "welfare aziendale", sono attribuite funzioni consultive e di monitoraggio sull'implementazione della nuova piattaforma Welfare, nonché volte a valutare eventuali azioni migliorative riguardo la fruizione dei cc.dd. Flexible Benefits.

Oltre a quanto sopra sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi definite con Regolamento Aziendale, nell'ambito di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge; tale regolamento sarà preventivamente illustrato nell'ambito del gruppo di lavoro suindicato.

Art. 13 - Sperimentalità e incontri con le OO.SS.

Alla luce delle modifiche dell'architettura generale dell'istituto sin qui descritte, le Parti intendono considerare il presente Accordo come sperimentale per l'anno 2021.

Al riguardo le Parti si incontreranno entro il 31 luglio 2021 per verificare, anche in ottica di conferma per l'anno 2022, che gli indicatori di nuova introduzione, come individuati nel presente Accordo e declinati nella negoziazione di livello locale, non presentino scostamenti significativi tra gli obiettivi-target assegnati ed i risultati di Forecast.

Successivamente all'approvazione del Bilancio Leonardo 2021, verrà effettuato - a livello Centrale (LDO) - un incontro con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali e il Coordinamento delle RSU per la consuntivazione complessiva degli obiettivi del Premio di Risultato e l'analisi di eventuali scostamenti rispetto agli indicatori economico finanziari.

Entro il mese di giugno di ogni anno di vigenza del presente Accordo e comunque a valle degli incontri di Divisione, verranno effettuati - a livello di Azienda/Divisione/Sito - incontri con le RSU e i rappresentanti sindacali Territoriali sulla consuntivazione degli obiettivi di Azienda/Divisione/Sito, i cui contenuti saranno riportati in un verbale scritto.



Nel corso dell'esercizio 2021, saranno previsti due incontri con le Segreterie Nazionali, da svolgersi di norma nei mesi di aprile e settembre, dedicati al monitoraggio dello stato degli indicatori assunti a riferimento per la determinazione del Premio rispetto agli obiettivi prefissati e all'analisi delle eventuali problematiche emerse dai verbali territoriali degli incontri delle Commissioni per la verifica ed il monitoraggio del PdR. Le Parti redigeranno un verbale scritto esplicitando le posizioni espresse.

Negli stessi incontri le Parti valuteranno eventuali soluzioni e forme condivise di rimodulazione degli importi teorici superiori ai limiti di legge, con riferimento alla detassazione prevista dalla normativa vigente.

Art. 14 - Costituzione di una Commissione per la verifica, il monitoraggio e l'identificazione di azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi del PdR a livello di Sito.

Tenendo conto di quanto precede e delle previsioni di cui all' "Art. 3.3 - *Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di sito*", del Verbale di Accordo dell'1 agosto 2019 sottoscritto da Leonardo e dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, è costituita a livello di Sito, entro il 30 luglio 2021, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e da un minimo di 3 ad un massimo di 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, in funzione delle dimensioni del sito, nominati tra i componenti della RSU, secondo modalità rimesse a ciascuna Organizzazione sindacale. Tale Commissione, attraverso il monitoraggio degli indicatori del PdR definiti a livello di Sito, opera per favorire il raggiungimento degli obiettivi di produttività/efficienza definiti nell'ambito della struttura del Premio di Risultato, anche mediante il fattivo e positivo coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali.

Compito della Commissione paritetica sarà anche l'analisi delle problematiche interne ed esterne e l'identificazione delle azioni da attivare per la correzione di eventuali scostamenti tra gli obiettivi e i risultati consuntivati e per questo la stessa si riunirà con cadenza trimestrale o su richiesta di una delle Parti. La Commissione dovrà concludere ogni sessione con un verbale che registri anche eventuali dissensi e che sarà reso disponibile alle Parti.

Al riguardo, in tali ambiti, le Parti potranno attivare l'Organismo Nazionale di Coordinamento dei livelli negoziali come previsto dall' "art. 7 – *Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali*" del Verbale di Accordo dell'1 agosto 2019 succitato.

La Commissione avrà, inoltre, il compito di monitorare l'andamento della presenza dei dipendenti.

DEPOSITO PRESSO L'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO ED ENTI PREVIDENZIALI
COMPETENTI



Il verbale di accordo sindacale siglato sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal D. M. Interministeriale 25 marzo 2016 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

A tal riguardo, le Parti confermano che le suddette Commissioni istituite a livello di sito rappresentano le sedi nelle quali favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Premio di Risultato 2021-2022, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232.



ALLEGATO A - Divisione AEROSTRUTTURE

CLUSTER 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO*	EBITA	25%
3	Indicatore di Funzione	TBD	35%

*Salvo il caso di nuclei collegati alla dimensione di funzionalità divisionale.

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente :
Engineering

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Innovation	
		Milestone - Delivery on time (MoT)	
		Efficienza	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* 40

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

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

*Riferimento prevalente :
come da Organigramma*

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

CLUSTER 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

*Riferimento prevalente :
stabilimenti produttivi*

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY & CUSTOMER SATISFACTION	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

g/h

De W

refer
gc
Rg
st
CP

Opzionali

Avanzamento coverage
Programma LPS

Safety Pillar

CLUSTER 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito
Riferimento prevalente
: stabilimenti
produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

Opzionali

Avanzamento coverage
Programma LPS

Safety Pillar

ALLEGATO A – Divisione VELIVOLI

CLUSTER 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO *	EBITA	25%
3	Indicatore di Funzione	TBD	35%

*Salvo il caso di nuclei collegati alla dimensione di funzionalità divisionale.

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente : Engineering

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Milestone - Delivery on time (MoT)	
		Efficienza	

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

Handwritten notes/signatures on the right margin

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente : come da Organigramma

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

CLUSTER 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Riferimento prevalente : stabilimenti produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

Refer
GL
Rg
W

gh

GL *AL* *W* 44

Opzionali

Avanzamento coverage Programma LPS

Safety Pillar

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

CLUSTER 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Riferimento prevalente

: stabilimenti
produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY	

	Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	
--	--	--

Opzionali

Avanzamento coverage Programma LPS

		Safety Pillar	
	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

CLUSTER 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Riferimento prevalente

: stabilimenti produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%

[Handwritten signature]

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

		ON TIME DELIVERY	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

Opzionali

**Avanzamento coverage
Programma LPS**

Safety Pillar

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

ALLEGATO A – Divisione ELICOTTERI

CLUSTER 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO *	EBITA	25%
3	Indicatore di Funzione	TBD	35%

*Salvo il caso di nuclei collegati alla dimensione di funzionalità divisionale.

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente :
Engineering

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Milestone - Delivery on time (MoT)	
		Efficienza	

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente :
come da Organigramma

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

CLUSTER 3 - Dipendenti
delle Aziende/Divisioni
operanti nel Sito

Riferimento prevalente :
stabilimenti produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

Opzionali

Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten initials
 49

Avanzamento coverage
Programma LPS

Safety Pillar



ALLEGATO A - Divisione CYBER SECURITY

CLUSTER 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO *	EBITA	25%
3	Indicatore di Funzione	TBD	35%

*Salvo il caso di nuclei collegati alla dimensione di funzionalità divisionale.

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente : come da Organigramma

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA	20%
		Indicatore di efficienza	
3	Sito / Lobs	Indicatori Economici di Lobs / BA	60%
		Milestone - Delivery on Time	
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Indicatori di performance	

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

ALLEGATO A – Divisione ELECTRONICS ITALY

CLUSTER 1 - Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO *	EBITA	25%
3	Indicatore di Funzione	TBD	35%

*Salvo il caso di nuclei collegati alla dimensione di funzionalità divisionale.

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di Business diverse da quelle produttive

Riferimento prevalente : come da Organigramma

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA BU	20%
		Indicatore di efficienza	
3	Sito/LoBs	SPI/CPI o altri indicatori di efficienza (ENG)	60%
		Indicatori economici (LoB/BA/IPT)	
		Indicatori di performance produttiva	

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

CLUSTER 3: Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Riferimento prevalente : stabilimenti produttivi

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione/BU	20%
3	Sito	Indicatori di performance produttiva	60%
		Indicatori economici	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	



ALLEGATO A - Leonardo Global Solutions s.p.a.

CLUSTER 1 - Dipendenti LGS delle Funzioni di Staff

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori di efficienza/performance	60%

CLUSTER 2 - Dipendenti delle Business Unit

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA + Indicatori Economico Finanziari di BU + Valore economico di efficientamento	60%
3	BU	Indicatori di efficienza delle BU	20%

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

ALLEGATO A - Fata Logistic Systems s.p.a.

CLUSTER 1 - Dipendenti FLS delle Funzioni di Staff

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori di efficienza/recupero	60%

CLUSTER 2: Dipendenti FLS che operano trasversalmente

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori di performance	60%
		Indicatori economici	
		Safety Pillar	

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

ALLEGATO A - Gruppo TELESPAZIO

CLUSTER 1 - Dipendenti Gruppo TPZ delle Funzioni di Staff

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	Gruppo TPZ	FOCF	15%
2	Telespazio S.p.A.	EBITA	25%
3	Funzione	Indicatori di efficienza/performance	60%

CLUSTER 2 - Dipendenti delle LoBs

	LIVELLO della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	Gruppo TPZ	FOCF	10%
2	Telespazio S.p.A.	EBITA	25%
		Indicatore di efficienza	
3	Lobs	Indicatori di performance	65%

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

ALLEGATO "B"

Descrizione degli indicatori economico-finanziari

EBITA:

è ottenuto depurando l'EBIT, dai seguenti elementi:

- › eventuali *impairment* dell'avviamento;
- › ammortamenti ed eventuali *impairment* della porzione di prezzo di acquisto allocato ad attività immateriali nell'ambito di operazioni di *business combination*, così come previsto dall'IFRS 3;
- › oneri di ristrutturazione, nell'ambito di piani definiti e rilevanti;
- › altri oneri o proventi di natura non ordinaria, riferibile, cioè, a eventi di particolare significatività non riconducibili all'andamento ordinario dei business di riferimento.

Free Operating Cash Flow (FOCF):

è ottenuto come somma del cash flow generato (utilizzato) dalla gestione operativa e del cash flow generato (utilizzato) dall'attività di investimento e disinvestimento in attività materiali e immateriali e in partecipazioni, al netto dei flussi di cassa riferibili a operazioni di acquisto o cessione di partecipazioni che, per loro natura o per rilevanza, si configurano come "investimenti strategici".

Scorecard Economica di Plant/di Divisione:

Analizza le principali componenti dei costi di trasformazione all'interno del perimetro manufacturing: costo del lavoro diretto e indiretto; costi controllabili e altri costi industriali direttamente dipendenti dal Plant/Divisione.

Rappresenta i target economici pianificati a livello di Plant/Divisione misurando l'impatto economico delle azioni di miglioramento e valorizzando le differenze fra il budget dell'anno e la base costi rispetto all'anno precedente.

Monitora periodicamente gli scostamenti fra i valori pianificati e quelli consuntivi al fine di valutare l'impatto delle azioni di miglioramento produttivo sui costi del perimetro manufacturing.

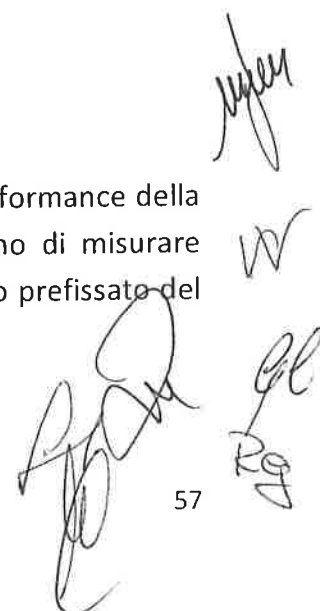
I KPI e i KAI misurano, al fine di evidenziare la Total Cost Base:

- l'efficienza operativa, intesa come ore di prodotto sviluppate rispetto al pianificato;
- l'andamento dei costi complessivi, fissi e variabili, dello stabilimento.

Indicatori Cost Performance Index (CPI) e Schedule Performance Index (SPI)

L'utilizzo dei KPI consente di quantificare nel modo più obiettivo possibile le performance della funzione attraverso la misurazione di un insieme di indicatori che permettano di misurare l'avanzamento delle attività in termini di tempistiche e costi a fronte di un piano prefissato del lavoro (baseline).

Il loro utilizzo consente di:



- Identificare problematiche di costo/schedulazione prima che diventino criticità.
- Aiutare i team a focalizzarsi sul completamento delle attività entro i costi e i tempi stimati.

Nel particolare una delle tecniche utilizzate nel Life Cycle Management è l'Earned Value che con le sue metriche CPI e SPI consente d'individuare:

- Il tempo speso (a fronte del tempo stimato)
- Il costo affrontato (a fronte del costo a budget)
- Il valore del lavoro realizzato (a fronte del lavoro stimato).

L'analisi dell'EV è una tecnica che si basa su tre definizioni:

- BCWS: Valorizzazione a costo di Budget della quantità di attività pianificate da svolgere nel periodo in esame (Milestone, lotti ecc..)
- ACWP: Valorizzazione a costo di consuntivo della quantità di attività effettivamente svolte nel periodo in esame (Milestone, lotti ecc..)
- BCWP: Valorizzazione a costi di Budget della quantità di attività effettivamente svolte nel periodo in esame (Milestone, lotti ecc..)

$$CPI \text{ (Cost Performance Index)} = \frac{BCWP}{ACWP}$$

$$SPI \text{ (Schedule Performance Index)} = \frac{BCWP}{BCWS}$$

Ordini:

è dato dalla somma dei contratti sottoscritti con la committenza nell'esercizio che abbiano le caratteristiche contrattuali per essere iscritti nel libro degli ordini.

Altri indicatori Economici:

includono indicatori economici di Lob/BA/IPT

TITOLO II

TRATTAMENTI PER I LAVORATORI INQUADRATI NELLE CATEGORIE 7^A E QUADRI

Art. 1 - Premesse

In considerazione del ruolo centrale svolto dal personale con elevato livello di professionalità e di competenze tecnico gestionali, Leonardo e FIM, Fiom e Uilm ritengono opportuno aggiornare ed implementare un modello di gestione della popolazione inquadrata secondo il vigente CCNL nelle categorie 7^A e Quadri; ciò atteso che l'esercizio e lo svolgimento delle attività e dei compiti che gli vengono richieste nell'ambito organizzativo di appartenenza, unitamente alle competenze possedute, costituiscono un fondamentale anello di congiunzione tra le decisioni assunte ai livelli organizzativi superiori e la loro fattiva attuazione.

I Quadri ed i 7ⁱ livelli rappresentano in Leonardo una popolazione strategica il cui apporto individuale, in un quadro collettivo generale, può incidere significativamente sull'attuazione dei piani aziendali e, quindi, sul raggiungimento dei risultati industriali ed economici, cui corrispondono talune positive ricadute collettive. Pertanto si rende necessario agire sulla motivazione, anche al fine di valorizzare tale popolazione in continuità con quanto delineato nell'Accordo One Company del 14 aprile 2016.

Considerato quanto sopra, il sistema premiante dovrà fondarsi su una stretta correlazione fra gli obiettivi assegnati ai singoli destinatari e quelli strategici indicati dall'azienda, in linea con gli obiettivi del PDR.

Le Parti, pertanto, condividendo l'obiettivo del raggiungimento dei risultati industriali ed economici di Gruppo, ritengono importante strutturare un sistema premiante che, insieme alla piena consapevolezza degli obiettivi individuali e di gruppo rispetto alle aspettative aziendali determini anche una crescita collettiva dei risultati di Leonardo. Infatti, le posizioni ricoperte dai destinatari del T.B. riflettono la tipologia del contributo individuale che ciascuno di essi è chiamato a fornire rispetto all'organizzazione, ai risultati e ai processi per un miglioramento continuo e diffuso negli ambiti aziendali di appartenenza anche in coerenza con il modello di leadership adottato dall'Azienda a partire dal 2017.

La visione integrata dei processi decisionali e manageriali dell'azienda ha la necessità di essere supportata da un sistema di incentivazione che - pur conservando le caratteristiche proprie della contrattazione collettiva - tenga conto dell'assegnazione di specifiche responsabilità individuali sulle azioni da porre in essere in relazione al ruolo ricoperto e/o agito.

Il criterio di assegnazione delle percentuali di TB sarà collegato alle caratteristiche e alla rilevanza organizzativa della posizione ricoperta/ruolo agito, presupponendo la valutazione del modello organizzativo rispetto ai benchmark di mercato e di settore.



Art. 2 - Sistema premiante Quadri

Per ciò che concerne il riconoscimento della categoria giuridica di Quadro, le Parti confermano quanto previsto dal vigente CCNL e dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai Quadri verranno assegnati obiettivi il cui raggiungimento abilita un pay out complessivo del Target Bonus individuato entro la percentuale della RAL percepita nell'anno di competenza, sulla base della rilevanza organizzativa della posizione ricoperta e/o ruolo agito che sarà oggetto di misurazione, aggiornamento e monitoraggio annuali, per il tramite di strumenti e metodi di benchmark universalmente utilizzati al riguardo. Ai fini della prima assegnazione si terrà conto anche delle caratteristiche del contesto organizzativo divisionale. Gli strumenti di aggiornamento e monitoraggio annuali, che, tra l'altro, potranno consentire di modificare la percentuale della RAL di attribuzione, terranno conto come su indicato, di più elementi in concorrenza tra loro (come, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, oltre ai già indicati rilevanza posizione presidiata e/o del ruolo agito, anche delle relative complessità del ruolo/posizione, le responsabilità assegnate, le attività eseguite etc.).

Le Parti, nel condividere gli obiettivi individuali e collettivi quali elementi per la determinazione di un sistema di incentivazione dei Quadri, concordano che il Premio di Risultato è parte integrante del presente sistema premiante applicato alla categoria di riferimento.

Il sistema premiante variabile (c.d. Target Bonus) adottato nei confronti dei Quadri sarà basato su obiettivi individuali e di team o di funzione di appartenenza e manageriali laddove previsto. Il valore massimo dell'incentivo totale è fissato in misura percentuale della RAL (la RAL di riferimento è la retribuzione individuale, riferita al 31 dicembre dell'esercizio di competenza).

Al riguardo, saranno determinati in misura variabile:

- il valore % della quota obiettivi individuali assegnati;
- il valore % riferito all'impianto del PdR consuntivato;

come di seguito rappresentato:

Percentuali max RAL valore Target Bonus	Quota obiettivi riferiti al PdR	Quota obiettivi assegnati individualmente	TIPOLOGIA OBIETTIVI INDIVIDUALI
15%; 18%	40%	60%	n. 3 obiettivi: _ individuali; _ di Team o di funzione; _ manageriali (in linea con il Leonardo Leadership Framework)
8%; 10%; 12%	60%	40%	n. 2 obiettivi: _ individuali; _ di Team o di funzione

Resta inteso che il valore teorico del Target Bonus dovrà essere almeno pari all'attuale sistema premiante già goduto dalla popolazione interessata, ivi incluso il PdR, alla data di assegnazione;

parimenti non potrà essere inferiore al valore del Premio di Risultato corrispondente al parametro del livello Quadro.

Art. 3 - Personale inquadrato nella Categoria 7[^]

Per il Personale inquadrato nella categoria dei 7[^], il Target Bonus sarà determinato dall'erogazione dei *pay-out* teorici massimi derivanti dal meccanismo di consuntivazione del Premio di Risultato tempo per tempo vigente, integrata da una somma erogata al raggiungimento di un obiettivo individuale o di team o di funzione assegnato a seconda delle specificità tanto della struttura di appartenenza quanto delle peculiarità della categoria interessata, al raggiungimento del quale l'Azienda corrisponderà un valore pari a € 100,00 lordi per l'anno 2021 e pari, a regime, dall'anno 2022, ad € 150,00 lordi.

valore assoluto differenziato per Divisione	Quota obiettivi riferiti al PdR	Quota obiettivi assegnati individualmente	Tipologia obiettivi individuali
	100%	100,00 € / anno 2021	1 individuale / di team / di funzione
	150,00 € a regime		

Art. 4 - Modalità di gestione del sistema premiante per 7[^] e quadri

Art. 4.1 - Assegnazione degli obiettivi

Di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno l'Azienda provvederà all'assegnazione, in forma scritta, degli obiettivi che saranno chiari, trasparenti, specifici, misurabili e raggiungibili e, ove correlati con il Premio di Risultato, coerenti e non in contrasto con gli obiettivi assegnati nell'ambito del PdR. Gli obiettivi saranno, inoltre, misurati su indicatori e pesi percentuali predefiniti.

La scheda individuale di assegnazione degli obiettivi dovrà essere firmata per accettazione dal dipendente.

Art. 4.2 - Regole di erogazione

Nell'ipotesi di variazione delle mansioni o del ruolo aziendale in corso d'anno, tali da determinare la modifica degli obiettivi assegnati e delle relative schede dei Target Bonus, ai fini dell'erogazione troverà applicazione il criterio di prevalenza delle attività svolte nell'anno.

In caso di dipendenti assunti con la qualifica di Quadro ovvero in caso di variazione dell'inquadramento (passaggio alla qualifica di Quadro) nel corso del 1° semestre dell'anno di

riferimento, qualora vengano raggiunti gli obiettivi assegnati, i relativi incentivi, secondo il criterio della prevalenza sono così stabiliti:

- per i neo-assunti con qualifica di Quadro saranno erogati *pro rata*;
- in caso di variazione di qualifica (da 7^a a Quadro) verrà riconosciuto il T.B. tenendo conto della qualifica di maggiore prevalenza nell'anno di esercizio.

L'importo complessivo di Target Bonus, complessivamente non inferiore ai valori degli eventuali Target Bonus attualmente riconosciuti, sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa adeguata comunicazione individuale sulle *performance* e sulle competenze espresse nel medesimo periodo.

Resta inteso che ai fini dell'erogazione del sistema premiante di 7^e e Quadri si applicheranno le previsioni di cui all'art.4 Principi di Funzionamento del PDR. Al fine di verificare le diverse fasi di applicazione del presente accordo e dei suoi scenari evolutivi, le Parti concordano di istituire una Commissione Nazionale composta da rappresentanti della Direzione Aziendale e da un n. massimo complessivo di 9 rappresentanti di FIM, FIOM e UILM. Nell'ambito del monitoraggio periodico di cui al presente paragrafo sarà resa apposita informativa in merito alla consuntivazione rispetto agli obiettivi assegnati.

Art. 5 - Opzione Welfare

Le Parti concordano di applicare anche al sistema di retribuzione premiante di cui al presente accordo le previsioni contenute nel paragrafo Opzione Welfare dell'Accordo recante la disciplina del PdR 2020-2021 sottoscritto il 18 dicembre 2019, riattualizzato per il 2021- 2022, fermi restando i limiti di legge relativi alla tassazione agevolata.

Al riguardo le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge dell'istituto, potranno convertire in welfare le quote di Target Bonus legate al raggiungimento di obiettivi collettivi.

Art. 6 - Norma finale

Fermi i trattamenti previsti dal presente Accordo e la possibilità dell'Azienda/Divisione di adottare trattamenti integrativi, saranno attivati confronti locali per condividere le modalità di transizione dai sistemi attualmente in vigore al nuovo sistema premiante.

A livello locale, con riferimento a tutta la popolazione interessata dal presente Accordo, potranno essere attivati specifici confronti con le RSU per analizzare e gestire peculiari situazioni locali.

A livello locale potranno altresì essere attivati specifici confronti con le RSU di Sito anche per esaminare le tipologie e le caratteristiche degli obiettivi assegnati.

Le Parti convengono che il sistema premiante prenda avvio così come disciplinato nel presente accordo nel secondo semestre del 2021, inoltre le Parti – eventualmente su proposta della Commissione Nazionale che precede – valuteranno eventuali modifiche da apportare al suddetto sistema per l'anno 2021.

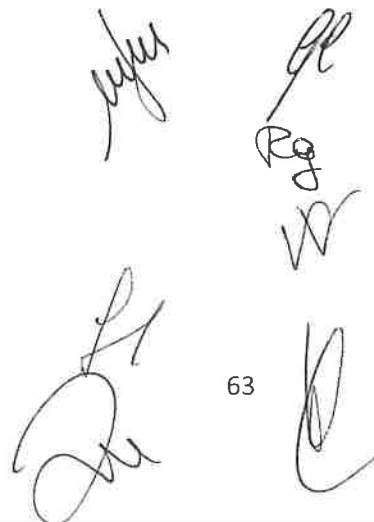


DEPOSITO PRESSO L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO ED ENTI PREVIDENZIALI
COMPETENTI

Il verbale di accordo sindacale siglato sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal D. M. Interministeriale 25 marzo 2016 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

A tal riguardo, le Parti confermano che la suddetta Commissione rappresenta la sede nella quale favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Target Bonus 2021-2022, limitatamente alle quote economiche collegate all'istituto del Premio di Risultato ovvero ad altri indicatori di carattere collettivo, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232.



TITOLO III

Art. 1 - Superminimo Collettivo

A parziale modifica del Capitolo "Armonizzazione cedolino paga e nuova struttura retributiva" dell'Accordo del 14 aprile 2016, le Parti convengono di incrementare, al 5^a livello CCNL Metalmeccanici, l'importo annuale lordo della voce retributiva del Superminimo Collettivo non Assorbibile secondo la seguente progressione:

- per l'anno 2020 incremento di € 204,75 (pari ad Euro 15,75 per 13 mensilità) con decorrenza dal 1 gennaio;
- per l'anno 2021 incremento di € 409,00 (pari ad Euro 31,50 per 13 mensilità) con decorrenza dal 1 gennaio.

Di seguito la tabella recante i nuovi importi retributivi mensili 2020-2021 del Superminimo Collettivo non Assorbibile:

Livello/Categoria	SPM 2020	SPM 2021
8 ^a Quadri	€ 138,78	€ 159,45
7 ^a	€ 138,78	€ 159,45
6 ^a	€ 133,00	€ 152,81
5 ^a super	€ 118,53	€ 136,19
5 ^a	€ 105,75	€ 121,50
4 ^a	€ 92,52	€ 106,30
3 ^a super	€ 83,85	€ 96,34
3 ^a	€ 79,00	€ 90,76
2 ^a	€ 70,78	€ 81,32
1 ^a	€ 57,82	€ 66,43



SEZIONE TERZA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I

ADDESTRAMENTO, FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Art. 1 - Premessa

In Leonardo, la Formazione riveste un ruolo strategico primario e costituisce un investimento che consente lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa e delle persone che ne fanno parte, ne garantisce la competitività sui mercati rispetto ai diversi business, assicura la crescita delle competenze di ciascun lavoratore, rafforzandone la professionalità e contribuendo in maniera decisiva al conseguimento degli obiettivi aziendali e alla realizzazione professionale del Dipendente.

L'approccio alla Formazione in Leonardo si connota per le dimensioni internazionale e tecnologica, attraverso un'offerta ampia e finalizzata all'apprendimento continuo, così da creare un ponte tra le competenze disponibili oggi e i profili professionali necessari domani.

La dimensione internazionale rispecchia il profilo e l'ampiezza di Leonardo; tutte le principali iniziative saranno caratterizzate da omogeneità dei contenuti, trasversalità dell'applicazione e funzionalità rispetto al ruolo e ai processi.

La dimensione tecnologica risponde all'esigenza di accrescere e aggiornare le competenze tecnico-professionali rispetto ai trends evolutivi, di cui Leonardo stessa costituisce un autorevole riferimento, e di mantenerne l'aggiornamento rispetto agli standard in materia di innovazione.

Altra dimensione cruciale riguarda il contributo che Leonardo dà alla comunità in cui opera, partecipando attivamente alla creazione di un sistema educativo di qualità anche attraverso consolidati rapporti con Università, enti di ricerca e sistema di istruzione con un focus sulle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Leonardo valorizza strumenti e competenze interne privilegiando la diffusione della conoscenza attraverso la massimizzazione della leva delle risorse interne che saranno chiamate a svolgere docenza in alcune delle iniziative di formazione, a beneficio dell'efficienza operativa, del contenimento dei costi e della piena diffusione della cultura tecnico-manageriale e dell'applicazione di metodologie comuni.

Leonardo, anche attraverso l'uso di piattaforme tecnologiche, amplierà progressivamente l'offerta formativa per consentire la fruizione di un'ampia gamma di percorsi formativi evoluti e qualificanti, nell'ottica dell'Apprendimento continuo (Life-long-Learning) fondamentale a



garantire, in un mercato in continua evoluzione, un adeguato livello di professionalità (lingue straniere, digitalizzazione e cultura dell'auto-apprendimento). Un'attenzione particolare sarà posta sulle competenze del futuro, in virtù del crescente bisogno di far fronte al fisiologico tasso di obsolescenza con riferimento agli skill tecnici.

Per tutto quanto sopra, è necessario dotarsi di un modello di *governance* attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica permanente a livello nazionale, composta da n. 12 componenti di parte datoriale e n. 12 componenti di parte sindacale (FIM, FIOM e UILM), in entrambi i casi appartenenti sia alla struttura centrale sia a quella divisionale (con possibilità di estendere la partecipazione anche ad esperti esterni – previa verifica sugli opportuni vincoli di riservatezza).

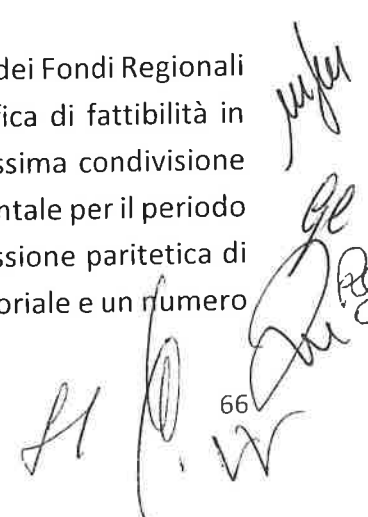
La Commissione ha lo scopo di condividere i fabbisogni formativi e verificare la coerenza delle iniziative, di monitorarne l'andamento e valutarne l'esito in termini di efficacia.

La Commissione, sulla base del Piano di formazione annuale presentato dall'Azienda, si esprime in materia di:

- riqualificazione e riconversione professionale, per garantire la costante ed efficace copertura di competenze rispetto ai nuovi ruoli e in coerenza con i nuovi modelli operativi (es. LPS, PMI, CIPS);
- rafforzamento delle competenze di ruolo nell'ottica del miglioramento delle competenze tecniche e manageriali per una maggiore efficacia operativa nella gestione delle commesse;
- potenziamento delle competenze gestionali manageriali finalizzate a comportamenti organizzativi coerenti massimizzando l'esercizio di ruolo;
- ricorso all'utilizzo di fondi interprofessionali per i quali si rende necessaria la costituzione di un Comitato di Pilotaggio. In funzione della dimensione organizzativa alla quale è rivolto il piano di formazione oggetto di finanziamento Fondimpresa (Corporate/Divisione/BU/Azienda) il Comitato di Pilotaggio sarà composto da massimo 12 componenti di parte datoriale e 12 componenti di parte sindacale (FIM, FIOM e UILM);
- monitoraggio e verifica delle attività di formazione finanziata;
- potenziamento delle competenze linguistiche;
- verifica, a consuntivo, dell'attuazione del Piano di formazione annuale.

La Commissione, nelle more del rinnovo dell'Accordo One Company, si doterà di un Regolamento Operativo che possa definirne le prerogative e specificarne gli ambiti di competenza, in un'ottica di partecipazione proattiva delle Parti.

Al fine di rendere più efficiente ed efficace il processo, massimizzare l'utilizzo dei Fondi Regionali (anche derivanti da bandi Europei) e Locali ed al fine di una corretta verifica di fattibilità in merito alle iniziative proposte nel piano annuale di formazione e della massima condivisione delle esigenze formative rilevate sul sito, le Parti concordano - in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo integrativo - la costituzione di una "Commissione paritetica di Corporate/Divisione/BU/Azienda" composta da n. 3 componenti di parte datoriale e un numero



di componenti di parte sindacale (FIM, FIOM e UILM) scelti nella misura di un componente per Sigla per sito, da attivarsi su richiesta di una delle Parti.

Le attività della Commissione di Divisione saranno in stretto coordinamento con la Commissione Paritetica Permanente nazionale per garantire:

- la massima efficienza e trasparenza in tutte le fasi del processo formativo (dalla analisi dei fabbisogni alla verifica finale);
 - la condivisione e delle iniziative formative finanziate di natura divisionale aventi impatti sul sito, ivi inclusi i criteri di coinvolgimento dei partecipanti (Operai, Impiegati, Quadri)
 - la condivisione del piano annuale di formazione della Divisione/BU/Azienda (Operai, Impiegati, Quadri)
 - la verifica delle attività formative rispetto al piano predisposto.
- l'ottimizzazione delle risorse finanziarie in termini di economicità di scala e di scopo.

I percorsi e le scelte condivise della "Commissione paritetica di Corporate/Divisione/BU/Azienda" saranno oggetto di comunicazione con le Commissioni di sito, le quali, tramite verbali di incontro trasmessi alla Commissione Nazionale, monitoreranno l'effettiva realizzazione degli obiettivi e dei programmi e potranno individuare eventuali necessità specifiche rispetto alle attività preminenti dei vari siti/stabilimenti.

Art. 2 - Pacchetti formativi

Per valorizzare ed ampliare le competenze dei Dipendenti, ed al fine di rispondere al gap di competenze rilevato in fase di valutazione annuale, Leonardo offre la possibilità di accedere ad un catalogo formativo standard, in corso di attivazione sulla piattaforma informatica di formazione e costantemente aggiornato, con corsi e percorsi strutturati, che integra le tradizionali iniziative erogate in aula.

La formazione per la crescita professionale del dipendente potrà essere erogata:

- su iniziativa dell'Azienda, anche a valle dei processi di valutazione della performance e analisi delle competenze professionali;
- su iniziativa del dipendente, previa valutazione dell'Azienda circa l'attinenza con le attività e la mansione attualmente svolta o con i potenziali percorsi professionali aziendali, in coerenza con l'offerta formativa e le altre iniziative avviate dall'Azienda.

Anche al fine di coinvolgere progressivamente tutti i lavoratori quali destinatari delle iniziative formative – indipendentemente dalla qualifica professionale – il sistema formativo di Leonardo e la relativa offerta sono volti a fornire una pluralità di strumenti che ne permettano un'ampia fruizione e modalità nuove e diversificate della stessa, incluso l'accesso a piattaforme internazionali di formazione on line.

Per garantire la medesima finalità di più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori sui processi aziendali, nelle more dell'individuazione di una soluzione tecnica per dotare tutti i lavoratori di



apposito account informatico aziendale, processo rispetto al quale l'Azienda conferma il relativo impegno, i lavoratori che ne sono privi potranno presentare le proprie candidature ai *Job Posting* pubblicati sulla intranet aziendale alla funzione HR di sito.

Art. 3 - Personale fino alla 6^a categoria e alte professionalità

Ai dipendenti inquadrati fino alla 6^a categoria del CCNL, sarà riconosciuto un monte ore annuale massimo di 16 ore per l'accesso a corsi/percorsi formativi di professionalizzazione attivati su iniziativa del lavoratore, mentre per coloro inquadrati nella 7^a categoria del CCNL o per i Quadri sarà riconosciuto un monte ore di 32 ore, fermo restando i criteri e le modalità di accesso definiti al paragrafo precedente. In entrambi i casi - per tutto il personale, a prescindere dall'inquadramento - il monte ore annuale massimo riconosciuto dall'Azienda include il monte ore annuale massimo riconosciuto dal CCNL.

Nel caso in cui tutta la proposta formativa aziendale non comprendesse contenuti riconducibili alle esigenze di cui al precedente punto, e si dovesse ricorrere all'attivazione di un corso/percorso formativo esterno che si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, l'Azienda erogherà un contributo economico a parziale o totale copertura delle spese.

L'Azienda valorizzerà l'acquisizione di titoli di studio conseguiti durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, inserendo prioritariamente tali lavoratori nei processi di valutazione in uso.

Art. 4 - Pacchetti formativi per i Giovani

Le Parti riconoscono un'importanza centrale alle azioni rivolte al rafforzamento della collaborazione fra la scuola e il mondo del lavoro nella convinzione che l'azienda sia un luogo di apprendimento continuo che consente ai giovani di avere maggiori e migliori opportunità di fare esperienze pratiche e capire la vita professionale e la cultura aziendale con la finalità di prepararli al mondo del lavoro.

In quest'ottica Leonardo intende promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione e avvicinare le giovani generazioni ai percorsi di studio e alle discipline STEM, con l'obiettivo di creare opportunità per le persone, sviluppare il talento e rinnovare conoscenza e competenze tecniche.

Tutto ciò considerato, Leonardo promuove interventi (stage, tirocini, docenze, tutoring) sull'intera filiera formativa attivando percorsi di Alternanza Scuola Lavoro, ITS e partecipazione a Corsi di Studio Universitari e Master che siano di interesse per il business dell'azienda, volti a coniugare, da un lato, l'esigenza del ricambio generazionale e, dall'altro, la necessità di sostenere l'invecchiamento attivo del personale senior attraverso il proficuo mantenimento del lavoro in età avanzata, coinvolgendoli in qualità di docenti/tutor/mentor a sostegno della necessaria trasmissione delle competenze ai giovani che si inseriscono in azienda.



Relativamente all'alternanza Scuola-Lavoro l'Azienda si impegna a proporre agli Istituti di Istruzione Secondaria Superiore, l'inclusione dei temi di diritto del lavoro e relazioni industriali all'interno dei programmi formativi.

In quest'ottica Leonardo contribuisce a ridurre la distanza tra sistema formativo e sistema produttivo svolgendo anche un ruolo di promozione sociale sul territorio nazionale.

Per i giovani lavoratori, Leonardo prevede dei percorsi informativi e formativi di inserimento con l'obiettivo di:

- promuovere il senso di identità ed appartenenza all'Azienda;
- migliorare le competenze tecniche e professionali attraverso formazione specifica e condivisione della conoscenza;
- acquisire consapevolezza del sistema dei principali rapporti in Azienda, a partire dalle relazioni sindacali, secondo modalità e contenuti previamente condivisi con le OO.SS. Nazionali;
- creare e supportare il network professionale trasversale al business, alle geografie e ai Clienti;
- contribuire alla definizione del piano di crescita individuale.

Art. 5 - Formazione Finanziata

Sulla base delle sinergie identificabili nell'ambito di Leonardo e in accordo con la Commissione Paritetica permanente a livello nazionale, verrà massimizzato e ottimizzato il ricorso alla formazione finanziata, che continuerà ad avvalersi dei fondi interprofessionali; per essi, la struttura centrale RU (Risorse Umane) coordinerà l'utilizzo dei fondi da parte delle Divisioni, garantendo la realizzazione dei relativi piani formativi, definiti in accordo alle modalità di governance descritte in Premessa.

Art. 6 - Certificazioni e qualificazioni professionali

Leonardo intende continuare ad investire nel proprio patrimonio di certificazioni e qualificazioni individuali che rappresenta un asset importante in termini di:

- creazione di un approccio comune alle principali discipline che contraddistinguono i ruoli chiave ed adozione di pratiche consolidate ed affidabili (ad es. LPS, PMI, CIPS, Risk);
- maggior possibilità di accesso a quelle gare d'appalto, sempre più frequenti, i cui capitolati richiedono l'impiego di professionisti certificati nelle varie discipline;
- maggiore attrattività per l'ingaggio delle Persone.

A tal fine verranno continuamente aggiornate sulla base di esigenze diverse (business, normative, ecc), quelle certificazioni per le quali la struttura centrale RU (Risorse Umane) attuerà un coordinamento sulla raccolta dei fabbisogni, la formazione di supporto all'acquisizione ed al



mantenimento delle certificazioni, il relativo budget e la misurazione degli indicatori che consentono di valutare l'impatto sul capitale intangibile.

Eventuali ulteriori tipologie di certificazioni e qualificazioni, per le quali non è prevista una governance da parte della struttura centrale RU (Risorse Umane), verranno gestite autonomamente dalle Divisioni.

Art. 7 - Il Libretto Formativo

Il Libretto Formativo è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento e formazione dei lavoratori di Leonardo. Il Libretto Formativo consente di tracciare, monitorare e rendere spendibili in un unico sistema informativo, tutte le informazioni a corredo dell'esperienza formativa, certificando, qualificando e attestando il portfolio di competenze/conoscenze acquisito sia in ambito formale che informale, con particolare riferimento al modello europeo di qualificazioni professionali (EQF). Si conferma, altresì, che il Libretto Formativo è parte di un più ampio sistema di aggiornamento e valutazione delle conoscenze e delle competenze acquisite in itinere dai lavoratori.

Art. 8 - Norma finale

La Commissione Welfare Aziendale costituisce la sede presso la quale formulare proposte condivise in merito alla previsione di trattamenti economici di sostegno allo studio (quali, a titolo esemplificativo, borse di studio, acquisto di materiale didattico, etc.).



TITOLO II

REPERIBILITÀ

Art. 1 – Definizione

L'istituto delle reperibilità è regolato dall'art. 6 - Sezione Quarta – Titolo III del CCNL Industria Metalmeccanica e installazione impianti attualmente vigente, la presente intesa integra quanto da esso definito. Perciò le previsioni normative ed economiche dell'istituto di seguito specificate, non verranno applicate laddove l'istituto della reperibilità sia regolato da Accordi specifici e/o da disposizioni aziendali e/o prassi in uso presso le Divisioni/BU/Aziende alla data di sottoscrizione della presente intesa, qualora tali trattamenti siano di miglior favore rispetto a quanto di seguito esplicitato.

La reperibilità può essere richiesta dall'Azienda per:



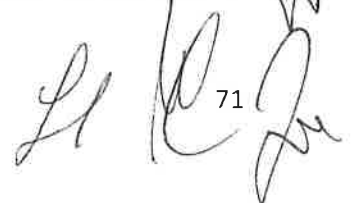
- assicurare con la dovuta tempestività l'intervento sugli apparati/impianti aziendali, operando tramite le reti informatiche o recandosi presso le località di volta in volta indicate dall'Azienda al fine di garantire il ripristino e la continuità dei servizi;
- garantire, nell'ambito di specifici "contratti commerciali" l'immediato intervento – da remoto o presso altra sede indicata dall'Azienda - al fine di assicurare la funzionalità, il ripristino e la messa in sicurezza degli apparati/impianti/prodotti del cliente;

Art. 2 – Applicazione

La Funzione Risorse Umane di ogni Divisione/BU/Azienda, in coordinamento con il Corporate Center, a seconda delle specifiche esigenze, individuerà:

- le Unità Organizzative presso le quali trova applicazione l'istituto;
- le tipologie di attività da eseguire in reperibilità e, relativamente a queste, le modalità di intervento come sopra indicate (da remoto presso Sede Aziendale, da remoto presso Sede Aziendale diversa da quella di assegnazione, da remoto presso altro luogo, intervento *in loco*) e i flussi autorizzativi;
- l'articolazione e la composizione numerica del personale interessato dai turni di reperibilità (ad es. presidio individuale o tramite squadre di reperibilità);
- specifiche modalità di attivazione del servizio che possano garantire la registrazione dell'apertura e della chiusura dell'intervento e della descrizione delle attività eseguite;
- dotazione strumentale delle persone reperibili;
- modalità di attivazione e di allertamento del personale di volta in volta interessato.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e la sussistenza della rispondenza tra le attività svolte e l'esigenza di garantire la reperibilità, l'Azienda avvicenderà nel servizio di

reperibilità tutti i lavoratori dei settori interessati, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta e fornendo agli interessati apposita comunicazione scritta.
Il lavoratore inserito dall'Azienda nel turno di reperibilità potrà richiederne l'esclusione secondo quanto previsto dal succitato art. 6 del CCNL.

La pianificazione dei turni di reperibilità e la comunicazione degli stessi al personale coinvolto – a cadenza mensile rispetto alla mensilità successiva – e al riferimento RU del sito interessato, è in carico al Responsabile dell'Unità Organizzativa che si avvale dell'istituto.

La pianificazione del singolo lavoratore in reperibilità, a visibilità trimestrale, non potrà eccedere mensilmente le due settimane continuative su quattro e per non più di sei giorni continuativi.

L'Azienda in un incontro con le RSU di sito, di norma 10 giorni prima dell'avvio della procedura, illustrerà le finalità, le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Inoltre si attiveranno incontri a livello di sito, per monitorare l'andamento dell'istituto con cadenza quadrimestrale o su richiesta di una delle Parti.

Il lavoratore inserito dall'Azienda nel turno di reperibilità riceverà una comunicazione scritta con un anticipo di almeno 10 giorni dall'attivazione del proprio turno di reperibilità.

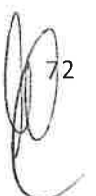
Salvo casi legati alle specificità relative all'utilizzo dell'istituto presso le strutture organizzative delle Divisioni, la reperibilità si attiva appena è terminato il normale orario di servizio, fino alla ripresa del successivo orario di servizio.

Nel caso di imprevedibili esigenze aziendali, la calendarizzazione mensile potrà essere soggetta a variazioni di turni di reperibilità tra il personale, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, con una comunicazione al dipendente con un preavviso di 48 ore o comunque congruo.

Allo stesso modo, al verificarsi di particolari eventi o criticità, l'Azienda, a livello di Divisione, si riserva l'opportunità di valutare l'attivazione dell'istituto della reperibilità, stabilendone caso per caso le modalità di intervento, a seconda delle specifiche necessità e previa informativa alle RSU di sito.

Art. 3 - Trattamento economico

Laddove l'istituto della reperibilità sia regolato da Accordi specifici e/o da disposizioni aziendali e/o prassi in uso presso le Divisioni/BU/Aziende alla data di sottoscrizione della presente intesa,



restano confermati i compensi specifici applicati relativamente all'indennità per il turno di reperibilità ed agli interventi. Perciò la presente intesa troverà applicazione ad integrazione delle eventuali regolamentazioni citate.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero, sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate così come previsto dalla normativa aziendale.

Durante il regime di reperibilità, le frazioni di ora superiori a 30 minuti precedenti l'intervento e/o successive all'intervento saranno considerate approssimandole per eccesso a 60 minuti.

I trattamenti sopra definiti si applicheranno anche al personale direttivo dell'Azienda (7^a e 8^aQ).

Per tutte le parti normative ed economiche non espressamente definite nel presente accordo, rimane applicato l'art. 6 - Sezione Quarta – Titolo III del CCNL Industria Metalmeccanica e installazione impianti attualmente vigente.

Salvo il caso di comprovato giustificato motivo, il mancato tempestivo riscontro alle chiamate comporterà la perdita dei suddetti trattamenti e potrà essere valutato secondo quanto previsto dalle norme contrattuali vigenti.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo saranno quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo saranno esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. I trattamenti così definiti sono quindi integralmente assorbiti in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che vadano a modificare la relativa disciplina legata all'istituto della reperibilità.

* * *

Le Parti condividono che, a partire dall'1 giugno 2023, troveranno applicazione in tutto il Gruppo, salvi trattamenti di miglior favore, i trattamenti economici applicati dalla Divisione Electronics Italy alla data di sottoscrizione del presente Accordo.



TITOLO III

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

Art. 1 - Orario di Lavoro e Sistemi di flessibilità

L'orario di lavoro ordinario è confermato in 40 ore settimanali, ripartite di norma dal lunedì al venerdì, con pausa mensa giornaliera non retribuita della durata di norma di 45 minuti effettivi. Le specificità legate alle diverse esigenze organizzative e produttive nonché a quelle legate al personale che lavora a turni, formeranno oggetto di confronto a livello di sito produttivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali.

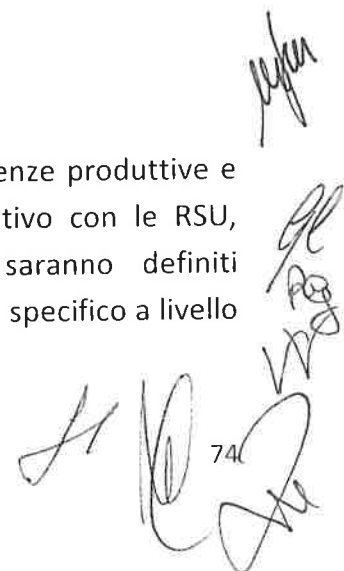
L'inizio dell'orario di lavoro prevede l'ingresso entro una fascia di flessibilità definita dagli accordi di sito in essere per ciascuna Divisione presente nello stesso Sito. A livello di Azienda/Divisione/Sito produttivo sono adottate specifiche disposizioni volte a regolamentare l'orario di inizio e di fine del lavoro giornaliero nonché gli orari entro i quali fruire della pausa mensa. Per tutti i dipendenti, la presenza giornaliera è rilevata mediante lettura badge, da effettuarsi sia all'atto di ingresso che di uscita dal sito, ad inizio e fine della prestazione, sia ad ogni allontanamento dal luogo di lavoro per permessi a vario titolo e/o per servizio mensa.

Non è consentito al dipendente accedere alla sede di lavoro prima dell'inizio dell'orario di lavoro, a meno che lo stesso non sia stato espressamente autorizzato dal proprio Responsabile e fatta salva una tolleranza di 20 minuti, comunque non retribuiti. Per motivi organizzativi o di sicurezza non è consentita la presenza del personale nella sede di lavoro dopo le ore 21:00, fatte salve specifiche esigenze aziendali e previa autorizzazione.

Tenendo conto delle previsioni di cui al Capitolo "Relazioni Industriali", al variare delle esigenze tecnico, organizzative/produttive l'Azienda/Divisione potrà ridefinire – mediante confronto e accordo a livello di sito produttivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali – forme di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero e relative modalità di utilizzo, coerenti con le rispettive esigenze locali e tecnico – organizzative ed articolate per categoria contrattuale e professionale di appartenenza.

Art. 2 – Lavoro a turni

I regimi di orario di lavoro a turni definiti dall'Azienda sulla base delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, formeranno oggetto di apposito confronto preventivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e saranno definiti coerentemente con le esigenze organizzative e produttive, mediante accordo specifico a livello



74

di Azienda/Divisione/Sito produttivo qualora non già normati nell'ambito della medesima Azienda/Divisione, anche tenendo conto delle previsioni di cui al Capitolo "Relazioni Industriali".

Art. 3 - Compensazioni Orarie

I dipendenti inquadrati fino al 6° livello potranno utilizzare previa comunicazione - su base mensile - permessi a recupero fino ad un massimo di 16 ore; i dipendenti inquadrati ai livelli 7° e 8° Quadri potranno utilizzare previa comunicazione - su base mensile - permessi a recupero fino ad un massimo di 24 ore. Tali permessi dovranno essere compensati attraverso una prestazione aggiuntiva rispetto all'orario di lavoro ordinario, nel rispetto dei termini sopra definiti e per un massimo di 2 ore al giorno in cumulo con la flessibilità in entrata e/o in uscita e/o con la pausa mensa.

Resta inteso che sono fatti salvi gli Accordi Nazionali (compreso l'Accordo One Company del 2016), di Divisione/BU e di sito e/o le prassi a livello di Azienda/Divisione/BU/sito che prevedano trattamenti di miglior favore che continueranno ad essere integralmente ed esclusivamente applicate - anche in ordine al numero minimo di ore giornaliere da garantire - rispetto a tutte le previsioni contenute nel presente articolo (art. 3 - Compensazioni Orarie).




Facendo salve le specificità legate alle diverse esigenze organizzative e produttive e/o legate al personale che lavora a turni, i dipendenti potranno utilizzare il monte ore di compensazioni orarie - in uscita e/o in cumulo con l'eventuale flessibilità in entrata - purché nella giornata di utilizzo sia garantita una prestazione lavorativa on site di almeno 6 ore al netto della pausa mensa non retribuita. Per gli ambiti produttivi/manutentivi e di supporto alla produzione/manutenzione e per gli ambiti con specificità tecnico-organizzative che richiedano la compresenza al fine di garantire l'avanzamento delle attività e il supporto al cliente (a titolo esemplificativo: IPT, gruppi di lavoro specifici, ambiti organizzativi tecnici, ingegneristici e di supporto al cliente, aree/attività non remotizzabili e/o solo parzialmente remotizzabili, etc.) la fruizione delle compensazioni orarie di cui sopra, avverrà previa autorizzazione da parte dei responsabili.

L'ingresso è consentito entro le due ore successive al termine della flessibilità in entrata in uso, utilizzando la compensazione oraria per massimo 2 ore.

Qualora l'ingresso avvenga oltre tale termine, l'intera assenza nella giornata dovrà essere giustificata fino al completamento delle 8 ore giornaliere a decorrere dall'orario teorico di lavoro.

Allo stesso modo, l'uscita anticipata è consentita utilizzando la compensazione oraria fino ad un massimo di 2 ore.

Perciò qualora l'uscita sia anticipata di oltre due ore, coperta attraverso la compensazione oraria di cui sopra, l'assenza dovrà essere giustificata fino a completamento della giornata intera-




75

In caso di prestazioni giornaliere inferiori alle 6 ore, l'intera assenza nella giornata dovrà essere giustificata a completamento delle 8 ore giornaliere tramite utilizzo di istituti individuali (ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.).

I suddetti permessi di compensazione oraria potranno essere fruiti a minuti, all'inizio e/o alla fine della giornata lavorativa e/o in continuità con la pausa mensa non retribuita.

Nei siti in cui l'orario teorico prevede flessibilità in entrata inferiore a 120 minuti, sarà possibile il cumulo delle compensazioni orarie in entrata e/o in uscita e/o con la pausa mensa (entro il massimale di due ore come sopra individuato) con la flessibilità, le ferie e i PAR/Conto Ore, per un massimo di 5 eventi mensili.

Per il personale inquadrato fino al 6° livello, le minori prestazioni saranno compensate – su base bimestrale – fino a concorrenza delle eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario, effettuate con modalità di collocazione temporale del recupero anche in funzione delle esigenze organizzative e produttive. Parimenti, per il personale inquadrato ai livelli 7° e 8° Quadri le minori prestazioni potranno essere compensate su base quadrimestrale.

In assenza di prestazioni aggiuntive nel periodo, ovvero nei casi eccezionali di prestazione giornaliera inferiore a quella minima di 6 ore, le minori prestazioni saranno giustificate, attingendo, ove capienti, agli istituti di ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.

Eventuali minori prestazioni nel periodo (bimestre/quadrimestre a seconda del livello inquadramentale) genereranno una trattenuta economica equivalente.





Sono esclusi dalla suddetta disciplina gli operai turnisti e gli impiegati turnisti di produzione e degli enti di supporto alla produzione a turni, per i quali potranno essere ammessi ritardi giornalieri fino ad un massimo di 10 minuti, per un massimo di 90 minuti mensili.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo su turni avvicendati che coprono le 24 ore giornaliere saranno consentiti ritardi giornalieri fino ad un massimo di 5 minuti, per un massimo di 60 minuti mensili.

Tali ritardi non potranno comportare in alcun caso interruzione dell'attività lavorativa e dovranno essere recuperati secondo le modalità giornaliera/mensili anche in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

Art. 5 – Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere ordinarie, fermo restando che – ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni di seguito disciplinate – si procederà all'eventuale conguaglio su base mensile con eventuali minori prestazioni.




76


Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto ed in ogni caso deve essere preventivamente autorizzato, trovando obiettiva giustificazione in necessità temporanee, non programmabili ed indifferibili.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), da corrispondersi al personale non adibito a turni, oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della retribuzione oraria, sono quelle previste dal CCNL, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

Ai fini della corresponsione delle suddette maggiorazioni, la prestazione minima continuativa utile per il computo del lavoro straordinario deve essere uguale o superiore a 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti.

La prestazione del lavoro straordinario è riconosciuta al personale inquadrato fino alla categoria contrattuale 6^a compresa.

In materia di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e di CCNL, ad eccezione del personale adibito a turni e quanto previsto dagli accordi di Divisione/Sito facendo salvi gli accordi di miglior favore in essere.

Art. 6 - Part time

Le Parti, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di legge e dal vigente CCNL, confermano l'interesse a proseguire nell'applicazione di ipotesi di articolazione del lavoro a tempo parziale in forma verticale o mista, nonché in forma orizzontale con prestazione lavorativa giornaliera anche superiore alle 4 ore.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, il datore di lavoro valuterà l'accoglimento di richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; in tal caso la durata del contratto di part-time potrà essere, di norma, predeterminata in un periodo non inferiore a 3 mesi e fino a 24 mesi, eventualmente rinnovabili, entro i limiti di coerenza gestionale ed industriale.

I dipendenti con contratto di lavoro part-time, con prestazione fino a 6 ore giornaliere, potranno non effettuare la pausa mensa.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno prese in considerazione, anche tenendo conto delle fungibilità del lavoratore interessato, fino alla soglia del 10% del personale in forza a tempo pieno nella singola Divisione/Sito.

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL del 5 febbraio 2021, verranno agevolate le seguenti categorie che su base volontaria richiedessero il part-time:

- a) Genitori con figli fino al 14° anno d'età
- b) Lavoratori che utilizzino la legge 104
- c) lavoratori con una distanza dalla residenza/domicilio superiore ai 30 KM dalla sede di lavoro




d) categorie fragili e/o con malattie invalidanti previste dal vigente CCNL

Saranno, altresì, prese in considerazione eventuali assunzioni/ trasformazioni in part-time a tempo indeterminato.

Le Parti, infine, convengono che – su espressa richiesta del lavoratore – lo stesso potrà essere assistito da un componente della RSU in sede di stipula di un contratto di lavoro a tempo parziale o in caso di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 7 – Banca Ore Solidale

Con riferimento a quanto previsto dal sopra citato D.lgs. 151/15, art. 24, in ambito del Gruppo Leonardo e delle società controllate sarà consentita la cessione delle ferie e dei PAR tra dipendenti appartenenti alla stessa società, Divisione o sito, sulla base di una manifestazione di volontà in tal senso da parte del “cedente” a favore di un collega che si trova nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici/ori che per casi gravi necessitino di assistere i figli e/o genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016, per cure mediche costanti previa presentazione di idonea certificazione.
- Termine del periodo di malattia con comporta lungo.

Le modalità definite di seguito, fermo restando la possibilità del lavoratore interessato di avvalersi dell'eventuale assistenza delle RSU, definiscono le linee guida per l'accesso alla Banca Ore Solidali.

Le procedure operative per l'attuazione di tale istituto verranno condivise fra le Parti entro il mese di settembre 2021.

Per l'attivazione di ogni campagna di B.O.S., le richieste di fruizione dovranno essere valutate congiuntamente dall'HR di Sito e delle RSU, se richiesta dal lavoratore, in merito all'esistenza delle condizioni previste dal presente accordo.

La fruizione individuale non potrà eccedere complessivamente n. 40 giorni. All'esaurimento di questa dotazione, permanendo i presupposti che hanno dato avvio alla campagna originaria, la richiesta potrà essere rinnovata.

L'Azienda informerà i dipendenti, dopo un confronto preventivo con le RSU di sito, nel mese successivo alla stipula del presente accordo, dell'avvenuta attivazione della B.O.S. con le relative istruzioni operative, ivi compresa la liberatoria in materia di regolamentazione della privacy.

La cessione è effettuata esclusivamente su base volontaria ed a titolo gratuito e riguarderà le quote PAR accantonate in conto ore e le ferie residue anni precedenti, attraverso i sistemi informatici aziendali salvo diverse intese a livello locale.



Le quote di ferie aggiuntive e di PAR cedute e confluite nella B.O.S. sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal dipendente cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso al quale il fruitore avrà diritto.

Le quote di ferie aggiuntive o di PAR cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le ore sono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

L'utilizzo della B.O.S. presuppone che il lavoratore fruitore abbia utilizzato tutti gli istituti contrattuali utilizzabili.

Le quote di ferie arretrate e/o Conto Ore cedute non potranno essere inferiori a frazioni di 4 ore.

L'azienda si dichiara disponibile a contribuire, in ragione della gravità della situazione, in misura pari al 15% delle quote versate dai lavoratori.

A livello locale, con cadenza semestrale successivamente all'avvio della B.O.S., si incontreranno gli HR e RSU di sito, o in caso di situazioni di criticità su richiesta di una delle Parti, al fine di monitorare l'andamento della fase sperimentale.

Il fruitore dovrà chiedere preventivamente autorizzazione all'HR di sito per l'utilizzo della B.O.S. attraverso i Sistemi informatici Aziendali, specificando il numero di ore delle quali intende fruito.

Il fruitore avrà 5 giorni di tempo dall'autorizzazione per annullare la richiesta di fruizione, in caso di annullamento le quote orarie non utilizzate torneranno nella B.O.S.

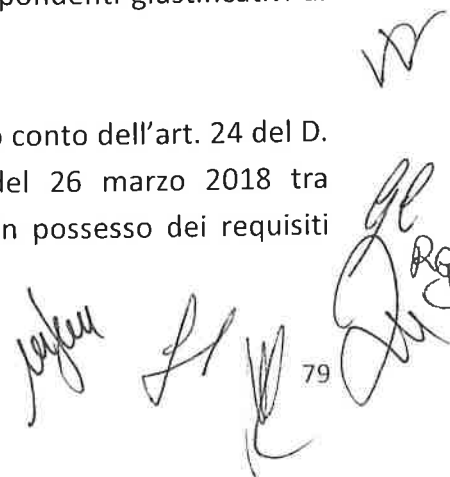
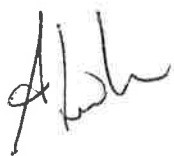
Al 31 dicembre di ogni anno della vigenza del presente accordo, le ore accantonate nella B.O.S. e non utilizzate, rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Le Parti concordano che questo accordo ha carattere sperimentale e avrà validità fino al 31 dicembre 2022, tacitamente rinnovato se non sopraggiungeranno ulteriori intese tra le stesse.

Art. 7bis – Fondo Solidale Istituti

Le Parti confermano l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti (di seguito, FSI) al quale ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire mediante la rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie arretrate e/o di quota di PAR di cui al Conto Ore Anni Precedenti, per consentire al personale di volta in volta interessato di fruito di corrispondenti giustificativi di assenze.

Fermo restando per le ferie quanto previsto dal D.lgs. 66/2003, tenuto conto dell'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, nonché del Verbale di Intesa del 26 marzo 2018 tra Federmeccanica-Assistal e FIM FIOM UILM, i dipendenti che siano in possesso dei requisiti



79

previsti dal predetto verbale d'intesa, su base volontaria e a titolo gratuito, potranno cedere tali istituti individuali degli anni precedenti maturati e non goduti.

Le Parti concordano che tale FIS, sarà utilizzabile laddove si presentassero situazioni collettive valutate come critiche alla luce delle modalità di alimentazione, fruizione e rendicontazione disciplinate da appositi Accordi stipulati dalle Parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 8 - Banca del tempo

Previo approfondimento dei diversi profili legali, previdenziali e fiscali, le Parti convengono sull'opportunità di istituire una Banca del tempo nella quale far confluire – su base individuale e volontaria – le ore di maggiore prestazione in straordinario, ferie non godute e permessi annui retribuiti; ciò allo scopo di consentire ai singoli lavoratori l'utilizzo del monte ore accantonato su appositi conti individuali come recuperi nelle seguenti ipotesi:

- insorgenza di situazioni personali/familiari straordinarie;
- motivi di studio;
- motivi di salute;
- esonero dalla prestazione lavorativa nel periodo antecedente alla maturazione del diritto a pensione ovvero nel periodo di preavviso in caso di dimissioni;
- esonero dagli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, su base individuale e volontaria.

La Banca del Tempo avrà efficacia a partire dal 1 gennaio 2022, con le modalità definite a livello nazionale tra le Parti, ed attivabile attraverso i sistemi informatici aziendali entro la stessa data.

Art. 9 – Permessi retribuiti e tutele

Le Parti convengono che restano confermati i trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge e dal CCNL nei seguenti ambiti di tutela:

1. Permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici per la cura del dipendente e dei suoi familiari;
2. Permesso per ossigenazione;
3. Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale;
4. Permessi per grave infermità/decesso;
5. Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi;
6. Permesso studio;
7. Tutela dei lavoratori disabili.



1. **Permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici per la cura del dipendente e dei suoi familiari**

Saranno riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari fino ad un massimo di 64 ore annue, comprensive dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro, dietro presentazione di idonea certificazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura sanitaria pubblica, convenzionata o privata recante i dati del dipendente, la data, l'orario di inizio e termine della prestazione medica.

Non concorrono al raggiungimento del limite di 64 ore annue i permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici fruiti da lavoratori affetti da malattie professionali riconosciute e da gravi patologie attestate da apposita certificazione.

A decorrere dall'1 gennaio 2022, in via sperimentale pari alla durata del presente contratto integrativo, sarà possibile recuperare le ore di visita medica non fruita nell'anno precedente. All'esito di tale sperimentazione le Parti valuteranno la possibilità di estendere tale recupero ai due anni precedenti.

Per il personale in regime di part-time, in funzione dell'orario di lavoro settimanale osservato, e per il personale assunto in corso d'anno, il suddetto monte ore complessivo sarà riproporzionato.

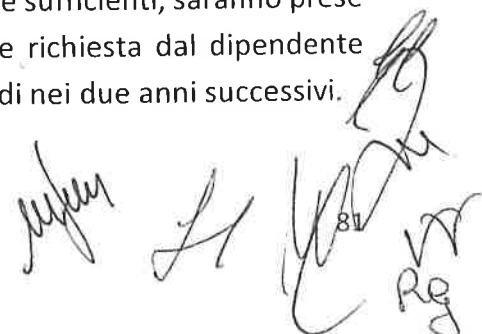
I suddetti permessi saranno fruibili per sé, per il coniuge, per i figli (anche adottati/affidati) e per il convivente more uxorio. I permessi di cui sopra potranno essere, altresì, fruiti per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dei genitori del dipendente, nell'ambito del richiamato monte ore complessivo di 64 ore.

Tali permessi non potranno superare le 4 ore giornaliere, comprensive dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro e saranno comunque da considerarsi esclusivamente a copertura di assenze tenendo conto dell'orario di lavoro giornaliero previsto nel sito/unità produttiva.

Le ulteriori ore di assenza per il completamento delle 8 ore giornaliere potranno essere coperte dal lavoratore con gli istituti previsti dal vigente CCNL.

Qualora il dipendente dovesse accedere a prestazioni sanitarie fuori dalla propria Provincia di residenza, a fronte delle difficoltà legate al trasporto, le ore di permesso saranno elevate a 8 ore giornaliere a fronte della produzione di idonea documentazione.

Eventuali situazioni particolari, incluse le patologie previste dal CCNL alla sez. IV titolo VI art. 2, per le quali le previsioni del presente capitolo non dovessero risultare sufficienti, saranno prese in considerazione in sede aziendale – con l'assistenza sindacale se richiesta dal dipendente interessato – anche ai fini di una anticipazione degli istituti maturandi nei due anni successivi.



2. Permesso per ossigenazione

I permessi retribuiti "per ossigenazione" attualmente previsti per specifiche lavorazioni, potranno essere mantenuti, previa valutazione a livello di unità produttiva.

3. Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale

Per la malattia del figlio tra i 3 anni e fino a 12 anni, il primo dei 5 giorni garantiti dalla normativa legale vigente come non retribuiti, è riconosciuto come giornata di permesso retribuito, con possibilità di fruizione frazionata ad ore.

Il suddetto permesso retribuito aggiuntivo potrà essere parimenti fruito nell'ipotesi di malattia del figlio adottato ed affidato, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, fermo restando che esso non potrà essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Sarà, altresì, riconosciuto un giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito, con fruizione frazionata anche ad ore, nei casi di disabilità del figlio (anche adottato/affidato) certificata ai sensi della L. n. 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine di agevolare la maternità/paternità fino al compimento del figlio/a dei 3 anni, l'Azienda riconoscerà 1 giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con fruizione frazionata anche ad ore, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti di Leonardo/Aziende controllate, coniugati o conviventi, more uxorio genitori o adottivi/affidatari del figlio/a.

Il Congedo parentale è utilizzabile in modalità frazionata a ore secondo quanto specificamente previsto dal CCNL applicato in Azienda ovvero secondo le eventuali modalità di miglior favore attualmente in uso.

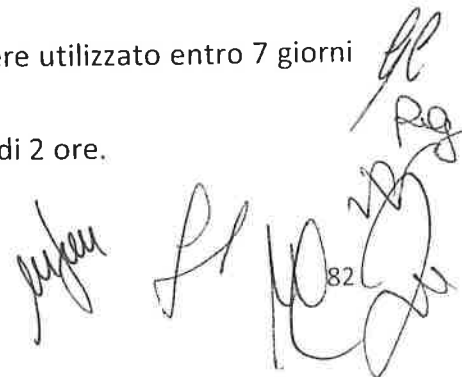
4. Permessi per grave infermità/decesso

Esclusivamente nelle ipotesi di grave infermità/decesso del coniuge (o convivente more uxorio) o dei parenti sino al secondo grado o del figlio (anche adottato/affidato), i dipendenti hanno diritto ad 1 giorno aggiuntivo di permesso retribuito, per evento, in ragione d'anno.

Per fruire di tale permesso il dipendente è tenuto a presentare il certificato di decesso o idonea certificazione sanitaria rilasciata dalla struttura competente che attesti la grave infermità, il ricovero o intervento chirurgico

Esclusivamente nel caso di decesso, il giorno di permesso dovrà essere utilizzato entro 7 giorni dall'evento.

Il suddetto permesso può essere fruito anche in modalità frazionata di 2 ore.



5. Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi

Nei confronti di lavoratori affetti da gravi patologie che siano costretti ad assentarsi dal lavoro per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL, per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da malattie di particolare gravità, l'Azienda garantirà – come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni del CCNL – l'incremento del periodo di comporto in misura del 20%. Pertanto, il comporto prolungato sarà pari a:

- per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti: 329 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i tre anni e fino ai sei anni compiuti: 493 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i sei anni: 658 giorni di calendario.

Per gli stessi periodi sarà, inoltre, garantito l'intero trattamento retributivo a carico azienda.

In prossimità dello scadere del periodo di comporto, il lavoratore potrà richiedere apposito incontro alla Direzione Aziendale anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

6. Permesso studio

Ai lavoratori che conseguano il diploma di istruzione di secondo grado ed il diploma di laurea triennale e magistrale saranno riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito, rispetto alle previsioni del CCNL, per la preparazione dei relativi esami finali.

Sarà, altresì riconosciuto un ulteriore giorno aggiuntivo di permesso studio nel caso in cui i diplomi siano coerenti con le attività aziendali.

7. Tutela dei lavoratori disabili

L'Azienda conferma l'impegno a proseguire nelle iniziative volte a favorire l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, da un lato ponendo attenzione all'adibizione di tali lavoratori ad attività compatibili con la disabilità che ne consentano un adeguato coinvolgimento professionale, dall'altro garantendone l'accessibilità ai luoghi di lavoro anche attraverso la rimozione di barriere architettoniche.

Annualmente l'Azienda renderà alle RSU, a livello di sito, una specifica informativa in merito alle iniziative intraprese a tutela dei lavoratori disabili.



SMART WORKING

Premessa

Lo smart working, o lavoro agile, già presente nell'Industria e non solo, ma in maniera ridotta e residuale, si è rapidamente diffuso su larga scala nell'ultimo anno ancorché in forma emergenziale, coniugando le esigenze primarie di protezione della salute delle persone con i bisogni delle imprese e dei lavoratori. Infatti la necessità di fronteggiare il rischio di contagio da Coronavirus durante il periodo caratterizzato dal picco emergenziale della pandemia Covid-19 ha spinto le Parti a sperimentare l'utilizzo del lavoro agile rispetto alla popolazione aziendale le cui attività possono essere svolte anche da remoto, coinvolgendo, quindi, un ampio perimetro di lavoratrici e lavoratori.

ART. 1 Durata e transitorietà

La disciplina transitoria individuata dal presente Capitolo avrà validità esclusivamente per il periodo emergenziale secondo quanto via via stabilito dalla normativa nazionale e comunque limitatamente al 31 dicembre 2021.

Le Parti si incontreranno entro il mese di settembre 2021 per avviare il confronto e condividere le future modalità strutturali di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working nella fase post-emergenziale in Leonardo, regolamentando, in particolare, gli aspetti collegati a:

- consenso individuale;
- durata minima e massima settimanale/mensile (numero di giornate svolte in Smart Working e on site) e relativa pianificazione/rotazione;
- fasce orarie di compresenza ed esercizio della disconnessione;
- macro-aree organizzative/attività considerate remotizzabili.

Resta inteso che, sino alla conclusione del confronto suindicato, il ricorso allo Smart Working avverrà secondo le modalità condivise e di seguito esplicitate.

ART. 2 Obiettivi

Gli obiettivi dello smart working vanno dal miglioramento organizzativo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, fino alla riduzione dell'inquinamento ambientale.

Lo Smart Working può supportare, in alternativa alla presenza in sede, modalità di lavoro determinate dalla diffusione di tecnologie digitali.



Si tratta di una modalità lavorativa caratterizzata dalla flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, che dovrà comunque essere orientata alla collaborazione tra le persone e all'inclusione.

Le Parti condividono la volontà di valorizzare, in tale fase transitoria, tutto quanto già sperimentato nel periodo più critico dell'emergenza pandemica, definendo un quadro basilare di principi e regole condivise che possano:

- coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro le attività dell'impresa;
- proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;
- agevolare la conciliazione del lavoro con altre responsabilità o esigenze personali (ad es. il pendolarismo, la gestione di impegni personali e familiari anche legati a situazioni di disabilità) e garantire la salute e la sicurezza delle persone attraverso l'idoneo distanziamento e la piena efficienza delle attività operative;
- assicurare il coinvolgimento e l'inclusione di tutti i dipendenti, rafforzandone il senso di responsabilità; permette inoltre di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sui territori (ad es. riduzione delle emissioni dei gas di scarico), costituendo una buona pratica di responsabilità sociale.


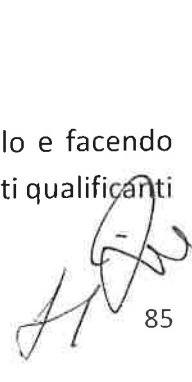
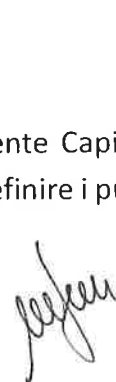
ART. 3 Destinatari

Le Parti concordano che per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui è destinato l'utilizzo di tale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa per l'anno 2021, si utilizza il criterio delle "attività remotizzabili", in continuità con quanto sperimentato durante la fase di emergenza.

Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili o parzialmente compatibili alla remotizzazione alcune situazioni che per peculiarità di attività o di contingenza evidenzino specifici elementi di incompatibilità anche solo temporanea o transitoria in relazione ad oggettive esigenze tecnico-produttive organizzative e/o gestionali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: periodo di induction/affiancamento di lavoratori neoassunti, ruoli di responsabilità che richiedano il coordinamento *onsite* di risorse, ecc.).

ART. 4 Flessibilità della prestazione e modalità di esecuzione

Tenendo conto della transitorietà della disciplina contenuta nel presente Capitolo e facendo riferimento agli obiettivi condivisi in premessa, le Parti concordano di definire i punti qualificanti dell'utilizzo di tale modalità lavorativa in Azienda.



85

1. Luogo e tempo della prestazione lavorativa in Smart Working

Nelle giornate di smart working, di norma concordate fra i dipendenti interessati e i propri responsabili diretti, la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- dalla residenza/dal domicilio o da altra sede privata, anche nella disponibilità temporanea del dipendente, comunicati all'azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività e di idoneità per la sicurezza e la riservatezza aziendale delle informazioni e dei dati trattati;
- da altra sede e/o luogo di pertinenza o comunque nella disponibilità aziendale più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. hub aziendale), previa predisposizione di postazioni di lavoro dedicate.

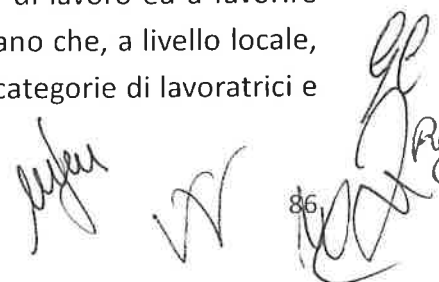
Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in smart-working in locali pubblici o aperti al pubblico.

Essendo lo smart working una modalità di svolgimento della prestazione da remoto, le Parti, valorizzando quanto sperimentato durante la fase emergenziale, confermano che nella stessa giornata i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in parte in presenza ed in parte in modalità agile, previo accordo con il proprio responsabile.

Le giornate di smart working sono programmate in accordo con il responsabile diretto, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e del lavoratore interessato, tenendo conto di tutte le necessità connesse all'attività del team di lavoro e all'equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana, bilanciando giornate di lavoro da remoto o in presenza all'interno dei team; in ogni caso alla luce della progressiva evoluzione del fenomeno emergenziale e della relativa regolamentazione normativa saranno altresì valutate particolari esigenze individuali di rimodulazione dell'alternanza delle giornate lavorative in Smart Working ed in presenza garantendo, nel rispetto delle norme in tema di distanziamento e compresenza, la possibilità per tutti i lavoratori di un'equilibrata alternanza del lavoro in modalità smart working ed in presenza.

Eventuali motivi ostativi all'accoglimento delle richieste di svolgimento della prestazione nelle due differenti modalità, potranno essere discusse a livello di Sito anche con l'assistenza dei lavoratori interessati da parte delle RSU qualora richiesto.

Tenendo conto delle caratteristiche della popolazione aziendale e ritenendo tale istituto uno strumento utile a migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro ed a favorire situazioni personali di fragilità già previste dalla legge, le Parti concordano che, a livello locale, verrà garantita la possibilità di lavorare in modalità smart working alle categorie di lavoratrici e



lavoratori le cui richieste sono necessitate da particolari condizioni personali e/o familiari. Allo stesso modo, eventuali criticità nella assegnazione dell'istituto potranno essere analizzate a livello di Sito.

2. Diritti e tutele

Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele in riferimento ai tempi di lavoro e di riposo nonché, quando inquadrati in livelli non direttivi, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla legge n. 81/2017 e dai CCNL.

La giornata in smart working è equiparata – a tutti gli effetti di legge e di contratto – ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Per le Parti, l'Organizzazione del lavoro in modalità smart working comporta il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori, a qualsiasi livello organizzativo, indipendentemente dal luogo e dal tempo di svolgimento di dette attività.


Per questi motivi, le Parti concordano che in relazione alle specificità delle attività svolte dalle funzioni aziendali interessate presso le varie Divisioni/Società – fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della Legge 81/ 2017 –, che le modalità di disconnessione saranno concordate fra dipendente interessato ed il proprio responsabile diretto.

Il dipendente in smart working ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Ad esso sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970, dal vigente CCNL, nonché quanto definito dall'Accordo integrativo One Company in materia. Al riguardo Leonardo si impegna a predisporre strumenti idonei a garantire l'esercizio dei diritti previsti dalle leggi e dagli accordi sopra indicati.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede, anche considerando pienamente applicabili al lavoro svolto in modalità agile le norme previste per il lavoro svolto in presenza dall'art. 1 – Sez. Quarta – Titolo VII vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all'installazione di impianti e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.



Leonardo fornirà apposita formazione in merito al lavoro agile, sia ai responsabili che a tutti i dipendenti interessati, al fine di costruire un ambiente idoneo alla collaborazione a distanza, migliorando la comunicazione, garantendo un comportamento on-line rispettoso delle esigenze organizzative e personali.

Al riguardo, la progettazione e l'attivazione di tali iniziative formative saranno oggetto di specifici approfondimenti da parte della Commissione Formazione prevista dal Capitolo "Addestramento, Formazione e crescita professionale" dell'integrativo aziendale.

Sarà cura dell'Azienda effettuare nei confronti dei dipendenti coinvolti, ed informando le RSU/RLS dei siti di appartenenza, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di smart working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

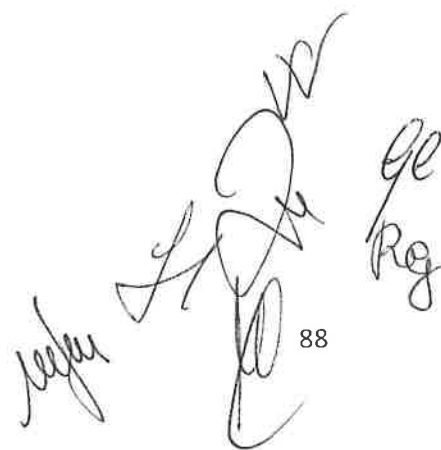
- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

3. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda provvederà a fornire ai dipendenti interessati un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart working.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda.

Le Parti si impegnano ad approfondire le tematiche legate ai rischi connessi direttamente e/o indirettamente alla modalità di lavoro agile e concordano di attivare per tali tematiche la Commissione Safety prevista dal Sistema di Relazioni Industriali.



TITOLO IV

WELFARE AZIENDALE

Art. 1 - Premessa

Le Parti considerano le Persone al centro del sistema produttivo (sostenibile, competitivo e duraturo) dell'Azienda. Pertanto, il Welfare in Leonardo è una leva strategica che mette a disposizione un sistema integrato di tutele e di servizi che aiutano a consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori e a migliorare il clima aziendale facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla base di queste premesse, il modello di Welfare Leonardo ha tre obiettivi principali ed ambisce a diventare:

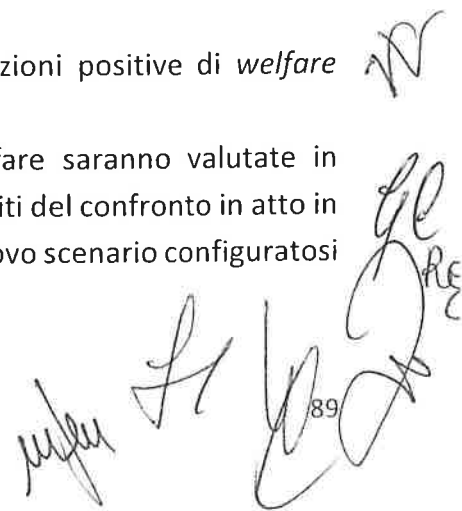
- conciliativo (migliorando l'armonia tra la vita personale e quella lavorativa);
- inclusivo (con l'ambizione di creare un contesto di lavoro che favorisce l'accoglienza e valorizzi le diversità);
- sostenibile ed efficiente (contenendo e razionalizzando la spesa e ottimizzando il rapporto tra prestazioni e risorse e che sia in grado di utilizzare al meglio specificità e vocazione dei territori).

Per raggiungere questi tre obiettivi Leonardo utilizzerà due leve che agiranno in modo integrato:

1. *Work-life set*: politiche, pratiche, programmi e iniziative che servono ad aiutare le persone a conseguire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. *Benefits*: programmi inerenti a salute – con particolare riguardo alla prevenzione, tramite l'individuazione di specifici pacchetti. Tali pacchetti saranno definiti con il supporto del Gruppo di lavoro nazionale a composizione paritetica di cui all'Accordo One Company del 2016 e al capitolo Premio di Risultato del presente Accordo Integrativo (da ora in poi denominato *Comitato Nazionale Paritetico Welfare*); previsione di un servizio di assistenza in termini di supporto per l'interlocuzione diretta con le strutture convenzionate; attivazione di convenzioni in tema di assistenza e servizi alla persona.

Tutto ciò premesso, Le Parti intendono confermare e/o attivare azioni positive di *welfare aziendale*.

Tra le Parti resta, comunque, convenuto che le iniziative di welfare saranno valutate in prospettiva sia alla luce della sostenibilità delle medesime che degli esiti del confronto in atto in ordine al rinnovo del CCNL Metalmeccanica e Industria, nonché del nuovo scenario configuratosi a seguito della pandemia Covid-19 e i suoi riflessi.



89

Art. 2 - Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari o di Cura

Le Parti concordano di stabilire obiettivi che, nei limiti delle risorse di budget annuali destinate al Welfare, in accordo con le iniziative promosse dal Comitato Nazionale Paritetico Welfare e con particolare attenzione agli indicatori di performance aziendale (maggiore produttività ed efficienza), propongano misure organizzative volte a verificare e migliorare l'attuazione di:

- Part-Time;
- Lavoro agile (*smart e co-working*);
- *Smart mobility*.

Le finalità sottese sono quelle di consolidare le nuove modalità di organizzazione del lavoro sperimentate nella fase emergenziale della pandemia e rafforzarle basandosi sul principio della responsabilizzazione delle persone ed utilizzando strumenti come:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- mobilità efficiente,
- valutazione per obiettivi della performance,
- costante rilevazione dei bisogni delle persone.

Art. 2bis – Misure di prevenzione, ascolto e orientamento alla cura per le vittime di violenza di genere e per le vittime di discriminazione e/o violenza nel luogo di lavoro

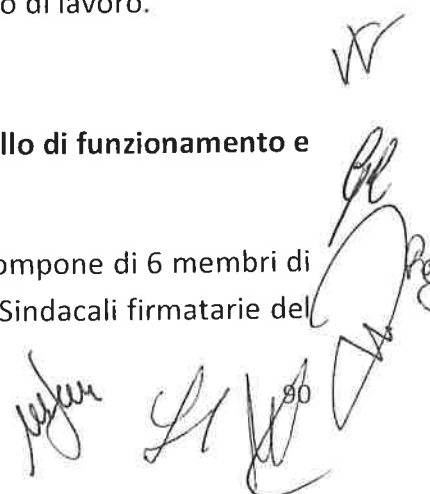
Tenendo conto di quanto previsto dalla Sezione Prima, articolo Art. 3.1 - Comitato Paritetico di Gruppo per le Pari Opportunità e la Diversity del presente Contratto Integrativo Aziendale, le Parti concordano di dare piena applicazione alle previsioni di cui Sezione IV – Titolo VI “Art. 12bis “Misure per le donne vittime di violenza di genere” dell’ipotesi di in attuazione dell’Accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanico sottoscritta il 5 febbraio 2021.

A tal fine, condividendo che l’azienda debba assicurare accoglienza, ascolto e orientamento di cura alle vittime di ogni tipo di discriminazione e violenza, a partire dalle donne, le Parti collaboreranno nel monitoraggio di eventuali episodi, promuovendo un servizio di counseling e di supporto psicologico gratuito per favorire il progressivo reinserimento nell’ambiente di lavoro.

Saranno progettate congiuntamente campagne di sensibilizzazione che favoriscano comportamenti antidiscriminatori e contro ogni tipo di violenza nel luogo di lavoro.

Art. 3 - Articolazione del Comitato Nazionale Paritetico Welfare, modello di funzionamento e strumenti

Il Comitato Nazionale Paritetico Welfare (da ora in poi “Comitato”) si compone di 6 membri di nomina aziendale e 12 membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del



presente Accordo Integrativo, designati pariteticamente dalle Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM, che restano in carica per la vigenza del suddetto accordo.

Alle riunioni del Comitato potranno partecipare, ove richiesto e condiviso da tutti i membri, in relazione alla particolarità degli argomenti oggetto di discussione, soggetti esterni in qualità di esperti della materia di cui trattasi.

Il Comitato si riunirà, di norma, ogni tre mesi ed avrà la facoltà di:

- coadiuvare le attività di mappatura dei servizi e delle buone pratiche in tema di Welfare Aziendale presenti attualmente in Leonardo, al fine di renderle patrimonio comune per l'azienda e i suoi lavoratori e monitorare l'andamento delle iniziative messe in campo;
- monitorare i bandi nazionali ed europei in materia di Welfare e People Care;
- sensibilizzare/informare tutta la popolazione aziendale sulle tematiche Welfare e People Care di interesse per i dipendenti del Gruppo.

Art. 4 - Ambiti di intervento del Comitato Nazionale Paritetico Welfare

Il Comitato dovrà avere come finalità principali quelle di:

- formulare proposte di revisione/riarticolazione dei servizi welfare in linea con le esigenze dei lavoratori e con il nuovo modello di Welfare Aziendale;
- concordare e promuovere survey aziendali funzionali a comprendere i nuovi bisogni e la peculiarità anche in ambito territoriale
- facilitare l'implementazione dei programmi/iniziative, in particolare tramite Progetti Pilota;
- monitorare l'esito delle stesse, per eventuale estensione.

Le proposte formulate dal Comitato Nazionale Paritetico Welfare potranno essere negoziate a livello di Divisione/BU/Azienda/Sito da parte del Coordinamento Nazionale delle RSU Leonardo. Inoltre il Comitato avrà l'opportunità di definire le priorità di intervento e di sostegno economico con l'obiettivo di rendere operativo un Piano Welfare condiviso nel corso del 2021.

Art. 5 - Asili Nido

Il Comitato aggiornerà la mappatura delle convenzioni/contributi aziendali esistenti nel perimetro Leonardo Italia, con l'obiettivo di far emergere le buone pratiche e monitorare l'evoluzione e la collocazione geografica della popolazione interessata (dipendenti con figli da 0 a 3 anni). Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.

Art. 6 - Trasporti e Mobilità



Il Comitato promuoverà un sistema integrato di mobilità che consentirà ai dipendenti che ne facciano richiesta di usufruire di servizi di *car sharing*, *car pooling*, e, ove richiesto e necessario, messa a disposizione di un sistema di navette aziendali.

Inoltre valuterà e promuoverà tutte le iniziative delle Istituzioni e realtà associative locali nei territori dove sono presenti siti/sedi Leonardo finalizzate alla realizzazione di aree urbane interconnesse (multivettore – pubblico/privato), che favoriscano gli spostamenti casa-lavoro e la mobilità sostenibile.

Le Parti concordano che a livello di sito si apra un confronto con le RSU in cui particolare attenzione sarà dedicata all'identificazione di soluzioni che affrontino e risolvano il tema della mobilità per il personale a turni nelle fasce orarie meridiane e serali spesso scarsamente servite da mezzi pubblici.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.

Art. 7 - CRAL

Alla luce della costituzione della One Company e tenuto conto delle esperienze e buone pratiche mantenute nelle Divisioni/Aziende/BU, le Parti convengono sull'opportunità di definire linee guida unitarie di politiche ricreative e culturali.

Ciò premesso, le Parti concordano che il Comitato definisca una proposta in materia di CRAL, finalizzata a costruire un assetto coerente in tutta l'Azienda, mappando i servizi in essere e proponendo un percorso di progressiva valorizzazione, ottimizzazione e coerenza degli stessi.

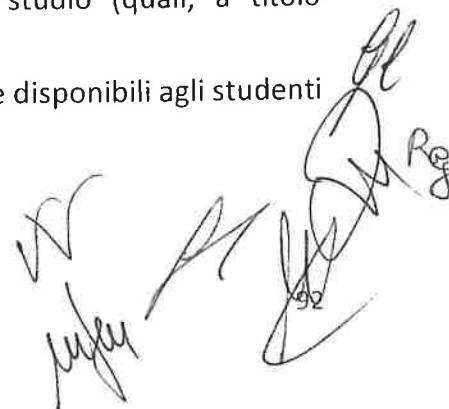
Tale azione consentirà di ottimizzare la gamma dei servizi offerti da Leonardo, erogati su base nazionale a livello centrale, e di valorizzare al contempo il Cral come polo territoriale dedicato ai servizi locali. Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/aziende.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.

Art. 8 - Sostegno allo Studio

Come previsto dal Capitolo "Addestramento, Formazione e crescita professionale", le Parti confermano che il Comitato costituisce la sede presso la quale formulare proposte condivise in merito alla previsione di trattamenti economici di sostegno allo studio (quali, a titolo esemplificativo, borse di studio, acquisto di materiale didattico, etc.).

Il Comitato sarà sede di analisi relativa alle flessibilità organizzative rese disponibili agli studenti lavoratori per favorire la frequenza scolastica.



Inoltre mapperà le progressive acquisizioni di titoli di studio acquisiti dai lavoratori già in forza all'azienda.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.

Art.9 Premi di anzianità

Il Comitato Nazionale Paritetico Welfare formulerà una proposta in tema di riconoscimento delle anzianità aziendali.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.

Art.10 Mense e ristorazione

Le Parti, nell'impegnarsi a salvaguardare gli ambiti e la fruizione dei servizi mensa e a non aggravare il costo a carico dei dipendenti durante la vigenza del presente integrativo, confermano la rilevanza delle Commissioni Mensa di Sito quali sedi nelle quali, durante la vigenza del presente Contratto Integrativo, saranno mappati i servizi di ristorazione caldo/freddo/etc erogati nell'arco della giornata lavorativa.

Al riguardo la commissione potrà valutare e presentare alla RSU di Sito la possibilità di modificare le modalità di fornitura del servizio, compresa l'opportunità di adottare lo strumento del ticket restaurant, in favore dei lavoratori che svolgono il turno notturno e per quelli i cui Siti non sono provvisti di servizio di ristorazione aziendale.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/società controllate.



TITOLO V

APPALTI e Salute e Sicurezza

Leonardo nel corso della vigenza del precedente integrativo - così come le Società dalla medesima controllate Leonardo Global Solutions Spa e Fata Logistic Systems Spa e Vitrociset s.p.a. – ha proceduto ad un aggiornamento delle procedure per l'aggiudicazione delle gare di appalto nelle quali essa risulta committente unico, volto ad assicurare alle Società/Divisioni del Gruppo competitività sui costi e alti livelli di servizio migliorandone l'efficacia e l'efficienza, consentendo nel contempo alle stesse una maggiore focalizzazione sul proprio "core business".

Tutto ciò premesso, nel perseguire l'obiettivo comune di trasparenza e affidabilità nei processi e nelle modalità per l'affidamento degli appalti in cui Leonardo e le proprie suddette controllate risultano committenti unici, le Parti, tenendo conto delle previsioni in materia contenute nell'Accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assisital, FIOM, FIM e UILM il 5 febbraio 2021, condividono, nel rispetto della normativa vigente, che in caso di cambio appalto (appalto con avvicendamento del soggetto fornitore di attività/servizio appaltato), o rinnovo dell'appalto al soggetto fornitore precedente, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore.

In relazione a quanto sopra, nei bandi di gara per l'assegnazione degli appalti, l'azienda si impegna a valorizzare le società che saranno in possesso della certificazione SA 8000.

Le Parti concordano che in caso di cambio appalto (con avvicendamento del soggetto fornitore di attività/servizio appaltato) l'appaltatore subentrante, compatibilmente con la propria organizzazione d'impresa, e tenuto conto, altresì, del perimetro e/o dei volumi delle attività oggetto di appalto, dovrà valutare la possibilità di impegnarsi al fine di ricercare soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti, attraverso un confronto preventivo (almeno 15 giorni) con le Organizzazioni sindacali territoriali e le RSU del sito interessato, soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti.

Le Parti, nel rispetto dei requisiti di legittimità del contratto di appalto di cui all'art. 29 d.lgs. 276/2003, condividono il riconoscimento dei seguenti diritti sindacali per i Lavoratori delle Aziende in appalto all'interno dei siti/stabilimenti di Leonardo e delle Società controllate.

- svolgimento di assemblea
- utilizzo delle agibilità sindacali per le RSU/RSA
- esercizio del diritto di affissione, dell'utilizzo dei locali e dei mezzi idonei



- utilizzo dei servizi comuni (mensa, infermeria, spogliatoi) condivisi con quelli presenti in Leonardo

Nelle informative di sito previste dal Capitolo "Relazioni Industriali" del presente Contratto Integrativo, l'Azienda fornirà i dati delle Aziende in appalto, le attività e/o monte ore di lavoro da esse svolte e il numero dei dipendenti coinvolti.

Le Parti, infine, ritengono che il tema della sicurezza sul lavoro sia una priorità all'interno del Gruppo Leonardo. In quest'ottica viene riconosciuta da parte dell'azienda 1 ora aggiuntiva di assemblea rispetto alle previsioni di legge e contratto da svolgersi in corso d'anno su temi specifici legati alla sicurezza.



95 RCG

SEZIONE QUARTA

TITOLO I

NORME TRANSITORIE E DI RINVIO

Le Parti convengono di definire la seguente Agenda di incontri, volti ad individuare soluzioni condivise nell'ambito del Sistema di Relazioni Sindacali adottato con l'Intesa dell'1 agosto 2019 e tenendo conto delle determinazioni derivanti dall'accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanica dello scorso 5 febbraio 2021.

- **Entro il mese di settembre 2021**

Commissione Paritetica Trasferte Italia/estero

Entro il mese di settembre l'Azienda e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo istituiranno una Commissione nazionale Trasferte Italia ed estero composta pariteticamente da n. 12 rappresentanti oltre alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (4 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale). La Commissione analizzerà e mapperà le varie tipologie di trasferte, Italia ed estero, e le relative indennità attualmente presenti, al fine di presentare al Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo proposte omogenee dei trattamenti di trasferta (Italia ed estero) da applicare all'interno del Gruppo Leonardo. Resta fin d'ora inteso che le Parti concordano la necessità di adeguare i trattamenti economici a pie' di lista attualmente presenti nelle "Trasferte italia".

Precedentemente l'Azienda fornirà alle Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM l'attuale quadro normativo ed economico applicato nelle Divisioni/Aziende di Leonardo al fine di consentire alle OO.SS. una prima valutazione degli attuali trattamenti presenti.

Commissione paritetica indennità e maggiorazioni turni

L'Azienda/Divisioni e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, a valle degli incontri divisionali previsti nel mese di giugno 2021, concordano di istituire una Commissione per ogni Divisione/Azienda composta pariteticamente da n. 9 rappresentanti oltre ad un componente designato dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (3 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale). La Commissione analizzerà le varie tipologie di turnazioni e le relative indennità, le cui mappatura e ricostruzione sono aggiornate a gennaio 2019, al fine di definire proposte di incrementi/omogeneizzazioni delle percentuali di maggiorazioni previste per gli orari di lavoro su turni e per le ore di lavoro straordinario, comprese le indennità aggiuntive applicate.

Tali proposte saranno ratificate tramite Accordo sindacale sottoscritto dalla Divisione e dal Coordinamento RSU della stessa Divisione interessata.



Comitati Paritetici:

Verranno istituiti, mediante nomina da parte aziendale e di FIM FIOM UILM nazionali/territoriali:

- i. il Comitato Nazionale Paritetico Welfare;
- ii. il Comitato Paritetico di Gruppo per le Pari Opportunità e la Diversity;
- iii. il Comitato Safety;
- iv. i Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di sito;
- v. la Commissione Paritetica per la verifica e il monitoraggio del PdR e la Commissione tecnica relativa all'istituto del Target Bonus;
- vi. il Comitato paritetico riguardante Formazione, anche al fine di recepire le previsioni di cui alla Sez. Prima e alla Sez. Quarta – Titolo VIII - dell'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti dello scorso 5 febbraio 2021.
- vii. il Comitato paritetico riguardante Professionalità e Inquadramento, anche al fine di recepire le previsioni di cui alla Sez. Quarta – Titolo II - dell'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti dello scorso 5 febbraio 2021.

Al riguardo le Parti concordano che ai sensi delle previsioni di cui alla Sez. Quarta – Titolo II – “Classificazione del Personale”, dell'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti dello scorso 5 febbraio 2021, le Parti convengono di valutare congiuntamente l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL entro il 30 giugno 2021.

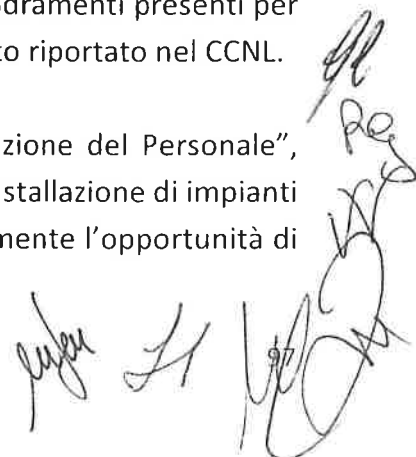
Il Comitato sarà composto da parte sindacale di 12 componenti designati pariteticamente da FIM FIOM UILM Nazionali. Le parti potranno di volta in volta far partecipare agli incontri esperti esterni nominati.

Tale comitato si muoverà in raccordo con la Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale prevista dal CCNL, al fine di valutare le sperimentazioni poste in essere all'interno di Leonardo e nelle Aziende controllate.

All'interno del Comitato paritetico inoltre saranno discussi i percorsi di crescita e sviluppo per le alte professionalità presenti nel Gruppo, definiti dall'Azienda anche alla luce dei suggerimenti e delle proposte avanzate dal medesimo Comitato.

Relativamente ai temi dell'inquadramento e dei profili professionali, al fine di agevolare il lavoro del Comitato paritetico nazionale, a livello di sito verranno forniti i dati alle RSU delle lavoratrici e dei lavoratori suddivisi rispetto agli attuali inquadramenti presenti per una prima valutazione congiunta della conformità rispetto a quanto riportato nel CCNL.

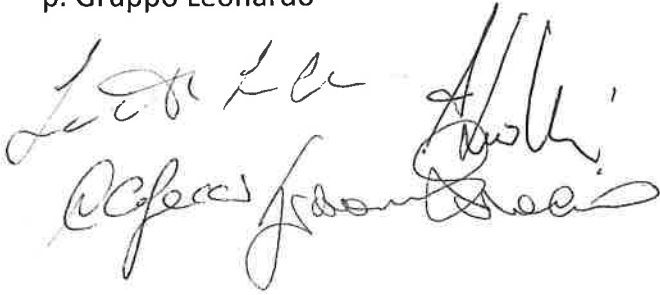
Ai sensi delle previsioni di cui alla Sez. Quarta – Titolo II – “Classificazione del Personale”, dell'accordo di rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti dello scorso 5 febbraio 2021, le Parti convengono di valutare congiuntamente l'opportunità di



L'Azienda si impegna ad erogare una somma U.T. a titolo di flexible benefits pari a 150,00 € come welfare aziendale nel mese di giugno 2021.

Letto confermato e sottoscritto.


p. Gruppo Leonardo



p. Unindustria Roma



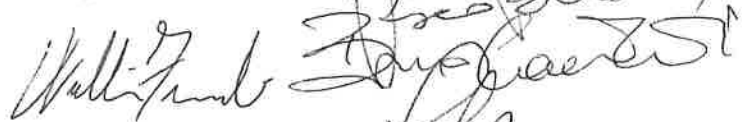
p. FIOM-Cgil



p. FIM-Cisl



p. UILM-UIL



p. RSU/Segreterie Territoriali

