



## **INTEGRATIVO GRUPPO LEONARDO ONE COMPANY SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO 21 MAGGIO 2021**

### **PREMESSA**

I mercati in cui opera Leonardo, sia a livello nazionale che internazionale, hanno risentito della recente crisi sanitaria ed economica legata al Covid-19, modificando gli equilibri economici e industriali preesistenti.

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 le Parti valorizzando il sistema delle "Relazioni industriali" insieme ad una gestione resiliente hanno contribuito a salvaguardare l'industria aerospaziale italiana, ribadendo come il sostegno delle istituzioni sia indispensabile per l'industria europea dell'aerospazio, della difesa e della sicurezza, con al centro 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, sarà la leva fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici, attraverso la crescita delle competenze dei lavoratori ed il conseguente sviluppo delle professionalità e del know how, con cui 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.

Infine le Parti hanno concordato 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 definito, secondo i tempi e le modalità previste, al fine di garantire un congruo confronto fra le Parti nel rispetto dei reciproci ruoli e dell'autonomia di entrambe.

### **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Viene confermato e rafforzato il Sistema di "Relazioni Industriali" attraverso la costituzione di importanti Commissioni e Gruppi di Lavoro paritetici che opereranno nei prossimi anni su seguenti temi: Pari opportunità e diversity, Sicurezza, Monitoraggio dei processi industriali a livello di sito, Premio di risultato e commissione tecnica per i Target bonus, Formazione, Inquadramento, livelli professionali e alte professionalità, queste ultime con l'obiettivo di dare applicazione alla riforma dell'inquadramento prevista dal Ccnl 5 febbraio 2021.

Viene aumentato il numero delle Rsu componenti il Coordinamento nazionale Leonardo, fino a 30 per ogni delegazione Fim-Fiom-Uilm, al fine di garantire una maggior presenza delle delegate e dei delegati nel confronto a livello nazionale.

### **PDR - TARGET BONUS - SUPERMINIMO COLLETTIVO**

Rimangono confermati tutti gli aumenti economici sottoscritti in data 18 dicembre 2019.

Pertanto verranno incrementati i valori economici del PDR di 250€ per il 2021 per arrivare a 450 € nel 2022, ai quali si aggiungono una quota economica fissa di EDR pari a 220 € per il 2021, con pagamento in unica soluzione a giugno 2021, e 400 € per il 2022 con corresponsione mensile.

Il valore del Premio di Risultato potrà essere trasformato volontariamente in Welfare per valori pari al 25-50-75-100% del totale sino al massimo consentito dalle normative vigenti. In caso di trasformazione in Welfare, l'azienda riconoscerà una maggiorazione del 10 % esclusivamente sulla parte destinata. L'Azienda erogherà una somma una tantum a titolo di flexible benefits pari a 150,00 € come vacanza contrattuale insieme all'erogazione del welfare CCNL nel mese di giugno 2021.

**Di seguito la tabella recante i nuovi importi retributivi mensili del Superminimo collettivo non assorbibile:**

CATEGORIA	NUOVI LIVELLI CCNL	SPM 2020	SPM 2021
<b>8<sup>a</sup> - Quadri</b>	<b>A1</b>	138,78€	159,45€
<b>7<sup>a</sup></b>	<b>B3</b>	138,78€	159,45€
<b>6<sup>a</sup></b>	<b>B2</b>	133,00€	152,81€
<b>5<sup>a</sup> super</b>	<b>B1</b>	118,53€	136,19€
<b>5<sup>a</sup></b>	<b>C3</b>	105,75€	121,50€
<b>4<sup>a</sup></b>	<b>C2</b>	92,52€	106,30€
<b>3<sup>a</sup> super</b>	<b>C1</b>	83,85€	96,34€
<b>3<sup>a</sup></b>	<b>D2</b>	79,00€	90,76€
<b>2<sup>a</sup></b>	<b>D1</b>	70,78€	81,32€
<b>1<sup>a</sup></b>	<b>Eliminato</b>	-	-

Inoltre l'Azienda ha comunicato formalmente alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm che durante la vigenza dell'integrativo non verranno assorbiti gli aumenti previsti dal CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assisat, Fim, Fiom e Uilm il 5 febbraio 2021.

I lavoratori inquadrati al 7° livello beneficeranno, in aggiunta al Premio di Risultato di un Target Bonus individuale del valore economico di 100 € per l'anno 2021 e di 150 € per l'anno 2022.

Per i lavoratori Quadri, sono definite due fasce entro le quali saranno collocati i lavoratori con la qualifica di Quadro. La prima fascia vedrà al suo interno tre livelli di Target Bonus con valore economico pari all'8-10-12% della RAL. Il valore del TB sarà suddiviso in due parti: la prima pari al 60% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 40% sarà



composta da obiettivi individuali di team o funzione.

La seconda fascia vedrà al suo interno due livelli di Target Bonus con valore economico pari al 15-18% della RAL. Anche per questa il valore del Target Bonus sarà suddiviso in due parti: la prima pari al 40% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 60% sarà composta da obiettivi individuali di team o funzione.

A far data dalla sottoscrizione dell'accordo Leonardo One Company, per le lavoratrici e i lavoratori di Fata logistic Systems, la voce "Superminimo individuale non assorbibile" verrà sostituita con il sopra indicato "Superminimo Collettivo non assorbibile".

Per le lavoratrici e i lavoratori di Vitrociset S.p.A. a partire dal mese di giugno 2021 inizieranno specifici incontri volti all'armonizzazione dei trattamenti del presente accordo con gli attuali presenti nell'Azienda di provenienza, resta inteso che entro dicembre 2021 le Parti hanno convenuto di terminare il processo di armonizzazione.

## **ALTRI ASPETTI ECONOMICI**

### **Trasferte Italia/Estero**

Entro il mese di settembre verrà istituita una Commissione nazionale Trasferte Italia/Estero, la quale analizzerà e mapperà le varie tipologie di trasferte 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.

Le Parti concordano la necessità in quella sede di adeguare i trattamenti economici a pie di lista attualmente presenti nelle "Trasferte Italia".

### **Maggiorazioni turno/straordinari e indennità**

A valle degli incontri divisionali previsti nel mese di giugno 2021, verranno costituite le Commissioni per ogni Divisione/Azienda al fine di analizzare le varie tipologie di turnazioni e le relative indennità.

Le stesse proporranno incrementi/omogeneizzazioni delle percentuali di maggiorazioni attualmente previste per gli orari di lavoro su turni e per le ore di lavoro straordinario, comprese le indennità aggiuntive attualmente applicate.

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

### **Reperibilità**

Sono state concordate le modalità normative per l'attivazione e l'applicazione delle giornate da eseguire in reperibilità, sancendo l'utilizzo delle stesse in conformità con quanto previsto da leggi e contratti.

Per quanto concerne il trattamento economico, a partire dal 1° giugno 2023, troveranno applicazione in tutto il Gruppo, salvi trattamenti di miglior favore, i trattamenti economici applicati dalla Divisione Electronics Italy alla data della sottoscrizione del presente Accordo.

## **FORMAZIONE**

L'accordo siglato potenzia il Diritto Soggettivo alla Formazione derivante dal CCNL che si eserciterà attraverso una serie d'importanti strumenti. Saranno definiti dall'azienda, in raccordo con la "Commissione nazionale Formazione", percorsi formativi per la crescita professionale attraverso i finanziamenti dei Fondi Interprofessionali, delle Regioni e a livello europeo, sia in regime di autofinanziamento che interesseranno tutti i lavoratori.

Inoltre tutti i lavoratori, in aggiunta alla formazione definita dall'azienda avranno a disposizione 16 ore annue (fino alla 6° categoria) 32 ore annue (dalla 7° categoria) retribuite per la formazione soggettiva che potranno utilizzare individualmente per coprire eventuali gap di competenze o allargare le loro conoscenze.

Si rafforzerà l'investimento sulle certificazioni e qualificazioni professionali potenziando anche lo strumento del Libretto Formativo e la certificazione delle competenze sviluppate on the job che saranno formalizzate e faranno parte della "carta di identità professionale" di ogni lavoratore.

Sarà potenziata la formazione in modalità e-learning, garantendo a tutti i lavoratori operai ed impiegati, l'accesso gratuito a portali formativi agibili da tutti i dispositivi, anche mobili.

Per accogliere i giovani ancora fuori del mercato del lavoro, saranno potenziati stage e tirocini formativi attraverso processi di tutoring interni, all'interno dei quali sarà presente un capitolo sulle "Relazioni sindacali" condiviso preventivamente con OO.SS.

Saranno concordati con i dirigenti scolastici percorsi di studio funzionali ad un vero rilancio dell'Alternanza Scuola Lavoro con particolare attenzione agli ITS, in ogni territorio che vede la presenza di siti di Leonardo.

## **ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ**

Gli orari di lavoro e le relative flessibilità attualmente in essere presso i siti, frutto degli accordi locali, vengono confermate nella loro interezza. Eventuali variazioni di orario, compreso l'orario di lavoro a turni, saranno oggetto di confronto e accordo preventivo a livello di sito con le Rsu e le Strutture sindacali territoriali.

## **COMPENSAZIONI ORARIE**

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, i quali continueranno ad essere integralmente ed esclusivamente applicate. Inoltre fermo restando che l'ingresso è consentito entro le due ore successive al termine della flessibilità in entrata applicata, utilizzando la compensazione oraria per massimo 2 ore, tali compensazioni potranno essere recuperate per il personale inquadrato fino al 6° livello, su base bimestrale, e per il personale inquadrato ai livelli 7° e 8° Quadri su base quadrimestrale.

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 preveda una 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 delle due ore come sopra individuato) con la flessibilità, le ferie e i PAR/Conto Ore, per un massimo di 5 eventi mensili.

Per gli operai turnisti e gli impiegati turnisti di produzione e degli enti di supporto alla produzione a turni, i ritardi giornalieri a recupero vengono incrementati 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.



### **PART TIME**

Viene innalzata la soglia al 10% per l'adesione su base volontaria alla modalità in Part time in aggiunta a quanto previsto dal CCNL del 5 febbraio 2021 e verranno agevolate le seguenti categorie che 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.

### **BANCA ORE SOLIDALE (BOS)**

Viene istituita la banca ore solidale a livello di Divisione/sito nei confronti delle lavoratrici e lavoratori con le 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 comparto lungo.

La BOS vedrà la possibilità da parte dei lavoratori di cedere volontariamente PAR o Ferie pregresse a favore di uno o più colleghi di lavoro che ne facciano richiesta, con riferimento alle casistiche sopra riportate. L'azienda contribuirà con una quota pari al 15% del versato.

### **FONDO SOLIDALE ISTITUTI**

Viene confermata l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti al quale ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire mediante la rideeterminazione 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 fruire di corrispondenti giustificativi di assenze.

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

### **BANCA DEL TEMPO**

Viene istituita la Banca del tempo nella quale far confluiranno, su base individuale e volontaria, le ore di maggiore prestazione in straordinario, ferie non godute e permessi annui retribuiti; al fine di consentire ai singoli lavoratori l'utilizzo 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.

### **PERMESSI E TUTELE**

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

I suddetti permessi, fatte salve le fruibilità precedenti, potranno essere ulteriormente utilizzati per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dei genitori del dipendente, nell'ambito del richiamato monte ore complessivo di 64 ore.

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.

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.

#### **Permessi 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 norma legislativa sarà riconosciuto come giornata di permesso retribuito, con possibilità di fruizione frazionata ad ore.

È 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.

Per agevolare la maternità/paternità fino al compimento del figlio/a dei 3 anni, viene riconosciuto 1 giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con fruizione frazionata anche ad ore.

#### **Permessi per grave infermità/decesso**

Nell'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, rispetto alle norme legislative vigenti.

#### **Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi**

Vengono mantenute le condizioni di miglior favore presenti nell'accordo del 2016.

#### **Permessi studio**

Vengono portati a 2 giorni i permessi aggiuntivi retribuiti, rispetto alle previsioni del CCNL

### **LAVORO AGILE**

Sono stati definiti tra le Parti i sottostanti principi da applicare alla modalità Smart-working, gli stessi saranno recepiti in un accordo entro il 31 dicembre 2021, per la fase post-emergenziale:

- 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.

Il confronto nazionale inizierà nel mese di Settembre, a valle delle decisioni assunte nei Decreti legislativi straordinari e future proroghe.

Nell'attuale fase emergenziale ancora in corso, le lavoratrici e i lavoratori, fatto salvo il mantenimento delle misure di sicurezza, potranno richiedere in accordo con il proprio responsabile diretto un miglior bilanciamento tra attività da remoto e in presenza.

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

### **WELFARE AZIENDALE**

Viene istituito il Comitato Nazionale Paritetico Welfare che avrà il compito e la finalità principale 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 eventuali estensioni.

Le proposte formulate dal Comitato Nazionale Paritetico Welfare potranno essere negoziate a livello di Divisione/BU/Azienda da parte del Coordinamento Nazionale delle RSU Leonardo.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/BU/Sito/Aziende rispetto a seguenti capitoli: Asili nido, Trasporti e Mobilità, CRAL, Sostegno allo studio, Premi di anzianità, Mense.

Per quanto riguarda il capitolo "Mense e ristorazioni", oltre a confermare l'importanza dei servizi mensa, l'azienda si è impegnata a non gravare costi aggiuntivi della stessa nei confronti dei dipendenti.

Le commissioni mensa potranno inoltre 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 siano provvisti di servizio di ristorazione aziendale.

### **APPALTI**

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, 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.

È stato inoltre concordato che in caso di cambio appalto 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.

Infine ai lavoratori delle Aziende in appalto all'interno dei siti/stabilimenti di Leonardo e delle Società controllate saranno riconosciuti i seguenti diritti:

- 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, 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.

### **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO**

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.

### **QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM**

Nel testo dell'ipotesi di accordo è previsto che con il criterio del "silenzio-assenso" ai lavoratori non iscritti al sindacato venga chiesta una quota di contribuzione una tantum di 50 euro.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 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.

### **PERCORSO DEMOCRATICO**

L'ipotesi di accordo sarà valida se, dopo la consultazione con esito positivo delle RSU dei siti Leonardo, verrà approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso la consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim, Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati. Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo da parte di tutte le RSU Leonardo.

**Fim-Fiom-Uilm nazionali**

*Roma, 27 maggio 2021*