



LEONARDO - CONTRATTO INTEGRATIVO

21 Maggio 2021, firmata l'Ipotesi di Accordo

Premessa

I mercati in cui opera Leonardo, sia a livello nazionale che internazionale, sono caratterizzati da processi di trasformazione di elevata complessità e da sempre crescente livello di competizione. 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 cambiamento di paradigma epocale a livello tecnologico, culturale, sociale ed economico.

Alcuni settori aziendali hanno risentito maggiormente gli effetti della pandemia sui mercati di riferimento che ha causato l'azzeramento del trasporto passeggeri e comportato la riduzione dei volumi di produzione. In tale momento storico le Parti hanno ulteriormente valorizzato il proprio modello relazionale partecipativo di dialogo nel rispetto dei reciproci ruoli. L'industria aerospaziale italiana, colpita dalla pandemia in maniera severa, necessita di essere supportata in quanto asset strategico, per non rischiare di perdere in know-how e competenze, ovvero competitività, nei confronti di altri paesi europei.

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 che civili e favorendo un rafforzamento manageriale e industriale delle aziende del settore e della filiera nazionale. 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 sulla valorizzazione e il costante coinvolgimento dei lavoratori. L'obiettivo: rafforzare e trasformare il business per crescere e accelerare il processo di innovazione e incrementare la competitività di lungo periodo in una logica di sostenibilità.

Le Parti hanno concordato che le missioni industriali dei siti/stabilimenti rimarranno coerenti con l'attuale assetto organizzativo e 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.

Ipotesi D'Accordo - I temi

- **Relazioni Industriali**
- **Premio di Risultato**
- **Trattamenti per i lavoratori inquadrati nelle 7° e Quadri**
- **Superminimo Collettivo**
- **Addestramento, formazione e crescita professionale**
- **Reperibilità**
- **Compensazioni orarie e permessi retribuiti**
- **Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**
- **Welfare aziendale**
- **Appalti, Salute e Sicurezza**
- **Norme transitorie e di rinvio**

Relazioni Industriali

Il sistema di Relazioni Industriali promuove il dialogo trasparente e produttivo e 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.

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

- Informazione e consultazione
- Negoziazione

In funzione dei livelli, partecipano ai vari comitati/commissioni/incontri, oltre ai rappresentanti aziendali, i rappresentanti della segreteria nazionale/segreteria territoriale/RSU della Fismic Confsal secondo i numeri di componenti concordati.

Il coordinamento Sindacale di Leonardo è composto dalla segreteria nazionale, dalla segreteria territoriale, nonché da un numero massimo di tre rappresentanti della RSU.

Procedura Raffreddamento

Le Parti al fine di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possono insorgere a livello di Azienda/Divisione/Unità produttiva, convengono di adottare la procedura di seguito indicata:

La procedura di raffreddamento sarà attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontri, 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, assistite dalle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura.
- **A livello di Azienda/Divisione**, tra la Direzione aziendale/Divisione e le RSU, 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 le tematiche del conflitto riguardino tematiche di valenza intersettoriale tra i rappresentanti di Leonardo e le Segreterie Nazionali, con esame da esaurire 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 ai dipendenti delle Aziende/Divisioni/Unità produttive interessati dalla controversia. Tale procedura attiene esclusivamente a conflitti collettivi insorti per tematiche aziendali.

Premio di Risultato

Le Parti condividono l'obiettivo di utilizzare lo strumento del Premio di Risultato per diffondere una cultura focalizzata sulla performance.

Per il biennio 2021-2022 le Parti concordano di prevedere un aumento del valore teorico massimo

2021: 470 euro lordi

2022: 850 euro lordi

Per il 2021, i 470 euro sono la somma di 250 euro di incremento, ai quali si aggiungono una quota economica fissa di EDR pari a 220 euro, con pagamento in unica soluzione a giugno 2021.

Per il 2022, l'incremento arriva a 450 euro, ai quali si aggiungono 400 euro con corresponsione mensile.

Principio di funzionamento del PDR

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. 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 seguente tabella:

Cluster Assegnatari	Indicatore 1	Peso	Indicatore 2	Peso	Indicatore 3	Peso
Dipendenti LDO Funzioni Corporatei	FOCF LDO	40%	EBITA LDO	25%	tbd	35%
Dipendenti delle Divisioni/Aziende che operano trasversalmente e all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di business diverse da quelle produttive	FOCF LDO	20%	EBITA Divisione/Azienda/BU	60%	Allegato A Contratto Integrativo	20%
			Nuovo Indicatore	80%		
Dipendenti delle Divisioni/Aziende operanti nel sito	FOCF LDO	20%	EBITA Divisione/Azienda/BU + Nuovo Indicatore	20%	Allegato A Contratto Integrativo	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.

Meccanismo di consuntivazione degli obiettivi

In caso di conseguimento del valore di budget associato agli indicatori FOCF LDO (Flusso di cassa operativo post investimenti) - (indicatore 1) ed EBITA (Utile operativo lordo prima dei oneri finanziari e ammortamenti) di LDO/Azienda/Divisione/BU (indicatore 2) in misura inferiore all'85% non si procederà all'erogazione solo delle quote-parte associate rispettivamente agli indicatori 1 e 2. Superata la soglia di accesso dell'85% il riconoscimento della quota di Premio spettante per gli indicatori 1-2-3 è data secondo la curva percentuale del risultato conseguito.

Non saranno considerate le eventuali cause esterne che comportino il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi.

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, con esclusione dal computo per malattie brevi dovute a determinate patologie codificate.

Applicazione dei Cluster

I Cluster identificano la popolazione per la quale troverà applicazione il modello di PdR in relazione alla Divisione/BU/Azienda di appartenenza, nei quali vengono identificate le Funzioni di Business ripartite in base alle rispettiva allocazione produttiva. La distribuzione delle Funzioni di business per ciascuna Divisione nei 3 Cluster deriva dal criterio del riferimento prevalente della attività svolte da tali Funzioni, tenendo conto delle caratteristiche organizzative e delle specificità dei modelli di business dei perimetri di applicazione.

Applicazione dei Cluster

Divisione Velivoli

- Cluster 1 – Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate
- Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Azienda che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di business diverse da quelle produttive. In questo Cluster è compresa l'ingegneria ed il Customer Support
- Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Divisione Aerostrutture

- Cluster 1 – Dipendenti LDO delle Funzioni Corporate
- Cluster 2 – Dipendenti delle Divisioni/Azienda che operano trasversalmente all'intera Divisione/Azienda ed in altre funzioni di business diverse da quelle produttive. In questo Cluster è compresa l'ingegneria di Prodotto
- Cluster 3 – Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

Esempio Cluster 3 - Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito

	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

Per tutte le altre Divisioni/Aziende e Cluster consultare l'Accordo completo, nello specifico **Allegato A**

Opzione Welfare

Il valore del Premio di Risultato potrà essere convertito volontariamente in welfare per valori pari al 25-50-75-100% del totale sino al massimo consentito dalla normativa vigente (tetto massimo pari a 3000 euro lordi). Tale opzione potrà essere esercitata individualmente ad una delle seguenti forme di welfare:

- Agli ulteriori servizi welfare presenti sul portale aziendale
- Al Fondo Pensione Complementare negoziale

Nel caso di esercizio dell'opzione welfare 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 per legge. L'azienda erogherà inoltre nel mese di giugno 2021 a titolo di flexible benefits 150 euro una tantum quale vacanza contrattuale insieme all'erogazione del welfare CCNL.

Superminimo Collettivo non assorbibile

Le Parti hanno convenuto di incrementare al 5° livello del 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 euro (pari a 15,75 euro per 13 mensilità) con decorrenza 1° gennaio
- Per l'anno 2021 incremento di 409,00 euro (pari a 31,50 euro per 13 mensilità) con decorrenza dal 1° gennaio

L'Azienda ha comunicato alle Segreterie nazionali che durante la vigenza dell'integrativo non verranno assorbiti gli aumenti previsti dal rinnovo del CCNL metalmeccanic.

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

CATEGORIA	NUOVI LIVELLI CCNL	SPM 2020	SPM 2021
8° - QUADRI	A1	138.78€	159.45€
7°	B3	138.78€	159.45€
6°	B2	133.00€	152.81€
5° super	B1	118.53€	136.19€
5°	C3	105.75€	121.50€
4°	C2	92.52€	106.30€
3° super	C1	83.85€	96.34€
3°	D2	79.00€	90.76€
2°	D1	70.78€	81.32€
1°	eliminato	-	-

Target Bonus

I lavoratori inquadrati al 7° liv. In aggiunta al PdR avranno un Target Bonus individuale di 100 euro per il 2021 e di 150 euro per il 2022

Per i Quadri sono state identificate due fasce nelle quali saranno collocati questi lavoratori:

1° Fascia: target bonus con valore economico all' 8 - 10 - 12% della RAL

Il valore del TB sarà suddiviso in due parti, il 60% del totale legato all'andamento del PdR, il 40% su obiettivi individuali di team o funzioni.

2° Fascia: target bonus con valore economico all' 15 - 18% della RAL

Il valore del TB sarà suddiviso in due parti, il 40% del totale legato all'andamento del PdR, il 60% su obiettivi individuali di team o funzioni.

Addestramento, Formazione e Crescita Professionale

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 qualificati, nell'ottica dell'apprendimento continuo, fondamentale a garantire, in un mercato in continua evoluzione, un adeguato livello di professionalità.

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. Il modello di governance è dato attraverso la costituzione di una **Commissione Paritetica permanente a livello nazionale**. La Fismic Confsal parteciperà a tale Commissione con 3 rappresentanti.

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

- Riqualificazione e riconversione professionale, in coerenza con i nuovi modelli operativi
- Rafforzare delle competenze di ruolo gestionale e manageriale
- Monitoraggio e verifica delle attività di formazione finanziata
- Potenziamento delle competenze linguistiche
- Verifica a consuntivo dell'attuazione del Piano di formazione annuale

Tutti i lavoratori in aggiunta alla formazione definita dall'azienda avranno a disposizione 16 ore annue (fino alla 6° liv.) 32 ore annue (dal 7° liv.) individuali retribuite. Per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento e formazione dei lavoratori lo strumento pensato è il **Libretto Formativo**, dove sarà possibile 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 acquisite con particolare riferimento al modello europeo di qualificazione professionale (EQF). E' stata data anche una particolare attenzione ai giovani con la collaborazione fra la scuola e il mondo del lavoro, promuovendo interventi sull'intera filiera formativa attivando percorsi di alternanza scuola lavoro.

Orario di Lavoro e Sistemi di Flessibilità

L'inizio dell'orario di lavoro prevede l'ingresso entro una fascia di flessibilità definita dagli accordi di sito in essere per ciascuna Divisione.

Al variare delle esigenze tecniche, organizzative/produttive l'Azienda/Divisione potrà ridefinire mediante confronto e accordo a livello di sito produttivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali, forme di flessibilità in entrata/uscita dell'orario di lavoro e relative modalità di utilizzo articolate per categoria contrattuale e professionale di appartenenza.

Lavoro Straordinario

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 al 6° liv. compreso.

Compensazioni Orarie

I dipendenti inquadrati fino al 6° liv. potranno utilizzare previa comunicazione su base mensile, permessi a recupero fino ad un massimo di 16 ore (con recupero nel bimestre); per i 7° e 8° Quadri fino ad un massimo di 24 ore, (con recupero nel quadrimestre).

Tali permessi dovranno essere compensati attraverso una prestazione aggiuntiva rispetto all'orario di lavoro ordinario, per un massimo di 2 ore al giorno in cumulo con la flessibilità in entrata/uscita e/o con la pausa mensa. Si potrà 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 presenza lavorativa di almeno 6 ore al netto della pausa mensa non retribuita.

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 prevede 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 di 2 ore) con la flessibilità, le ferie e i PAR/Conto ore, per un massimo di 5 eventi mensili.

Per i turnisti, operai e impiegati di produzione ed enti di supporto, i ritardi giornalieri a recupero sono 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, sono consentiti ritardi giornalieri fino ad un massimo di 5 minuti, per un massimo di 60 minuti mensili.

Part Time

Viene innalzata fino al 10% su base volontaria, anche tenendo conto della fungibilità del lavoratore interessato, la soglia per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in forma verticale o mista, nonché in forma orizzontale con prestazione lavorativa giornaliera anche superiore alle 4 ore. La durata del contratto part-time potrà essere di norma predeterminata in un periodo non inferiore a 3 mesi e fino a 24 mesi, eventualmente rinnovabili. I dipendenti in part-time, con prestazione fino a 6 ore giornaliere, potranno non effettuare la pausa mensa.

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL verranno agevolate le seguenti categorie:

- Genitori con figli fino al 14° anno d'età
- Lavoratori che utilizzano la legge 104
- Lavoratori con una distanza dalla residenza/domicilio superiore ai 30 km dalla sede di lavoro
- Categorie fragili e/o con malattie invalidanti previste dal vigente CCNL

Fondo Solidale Istituti

Si conferma l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti al quale ciascun lavoratore avrà la possibilità volontariamente 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 fruire di corrispondenti giustificativi di assenze.

E' 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 disciplinati da appositi accordi tra le Parti.

Banca Ore Solidale (B.O.S.)

Viene istituita la banca ore solidale, in ambito del Gruppo Leonardo e delle società controllate, sarà consentita su base volontaria, la cessione delle ferie e dei PAR tra dipendenti appartenenti alla stessa società, Divisione o sito nei confronti delle lavoratrici e lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici/ori che per casi gravi necessitano 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.

La fruizione individuale non potrà eccedere complessivamente n.40 giorni. All'esaurimento di questa donazione permanendo i presupposti la richiesta potrà essere rinnovata.

La cessione riguarderà le quote di PAR accantonate in conto ore e le ferie residue anni precedenti salvo diverse intese a livello locale.

L'azienda contribuirà con una quota del 15% del versato dai lavoratori.

Al 31 dicembre di ogni anno della vigenza dell'accordo, le ore accantonate nella BOS, non utilizzate, rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Banca del Tempo

Viene istituita, con efficacia dal **1° gennaio 2022**, la Banca del Tempo nella quale fare confluire, su base individuale e volontaria, le ore di maggiore prestazione in straordinario, ferie non godute e permessi annui retribuiti, 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 della 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.

Permessi

Permessi Retribuiti e Tutele

Restano confermati i trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge e dal CCNL nei seguenti ambiti di tutela:

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

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, dietro presentazione di idonea certificazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura pubblica, convenzionata o privata, recante i dati del dipendente, la data, l'orario di inizio e termine della prestazione medica. I suddetti permessi saranno fruibili per sé, per i genitori, per il coniuge, per i figli (anche adottati/affidati) e per il convivente more uxorio.

Tali permessi non potranno superare le 4 ore giornaliere se la prestazione sanitaria è nell'ambito della propria Provincia di residenza, comprensive dei tempi di spostamento, le ulteriori ore di assenza per il completamento delle 8 ore giornaliere potranno essere coperte dal lavoratore con gli istituti previsti dal vigente CCNL. Se la prestazione sanitaria è fuori dalla propria Provincia di residenza le ore di permessogiornaliero saranno elevate a 8.

Permessi per Ossigenazione

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

Permessi studio

Ai lavoratori che conseguiranno il diploma di istruzione di secondo grado ed il diploma di laurea triennale e magistrale saranno riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di permesso studio 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.

Permessi per Malattia del figlio e congedo parentale

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

Nei casi di disabilità del figlio (anche adottato/affidato) certificata ai sensi della legge n.104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni, sarà riconosciuto 1 giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con fruizione frazionata anche ad ore.

Al fine di agevolare la maternità/paternità, fino al compimento del figlio/a dei 3 anni di età, 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.

Permessi per grave infermità/decesso

Per le gravi 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, previo presentazione di relativa certificazione.

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.

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 al CCNL, l'incremento del 20% del periodo di comporta come di seguito:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti - 329 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti - 493 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni - 658 giorni di calendario

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

Smart Working

Le Parti hanno concordato che occorre governare il processo di trasformazione dell'organizzazione e del modo di lavorare determinato dalla diffusione di tecnologie digitali. Il presupposto è un cambiamento culturale che consenta il passaggio da lavoro tradizionale a quello per obiettivi e risultati, valorizzando quanto sperimentato anche oltre la fase di emergenza sanitaria, definendo un quadro di principi e una base di regole condivise in modo da conciliare i tempi di vita-lavoro funzionali anche ad incrementare produttività e competitività.

Lo **Smart Working** si è rapidamente diffuso 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 di picco della pandemia da Covid-19 ha spinto le Parti a sperimentare l'utilizzo del lavoro agile rispetto alla popolazione aziendale le cui attività possono essere svolte da remoto.

E' stato concordato che le Parti si incontreranno a settembre 2021 per avviare un confronto e condividere le future modalità strutturali di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working nella fase post-emergenziale, regolamentando, in particolare, gli aspetti collegati a :

1. Consenso individuale
2. Durata minima e massima settimanale/mensile (numero di giornate svolte in Smart Working e on site) e relativa pianificazione/rotazione;
3. Fasce orarie di compresenza ed esercizio della disconnessione;
4. Macro aree organizzative/attività considerate remotizzabili.

Questi principi saranno recepiti secondo quanto via via stabilito dalla normativa nazionale e comunque in un accordo tra le Parti entro il 31 dicembre 2021.

Welfare Aziendale

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 chi 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, programmi e iniziative che servono ad aiutare le persone a conseguire una migliore conciliazione dei tempi di vita lavoro
2. **Benefits:** programmi inerenti a salute, con particolare riguardo alla prevenzione, tramite l'individuazione di specifici pacchetti, nonché previsione di un servizio di assistenza in termini di supporto per l'interlocuzione diretta con le strutture convenzionate, ed attivazione di convenzioni di assistenza e servizi alla persona.

Appalti

Leonardo, così come le sue controllate, (Leonardo Global Solution, Fata Logistic Systems, Vitrociset) ha provveduto ad un aggiornamento delle procedure per l'aggiudicazione delle gare di appalto nelle quali 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.

Nel perseguire l'obiettivo comune di trasparenza e affidabilità nei processi e nelle modalità per l'affidamento degli appalti in cui Leonardo e le sue controllate risultano committenti unici, le Parti, tenendo conto di quanto previsto in materia nel rinnovo del CCNL metalmeccanici, e nel rispetto della normativa vigente, condividono, che in caso di cambio appalto, o rinnovo dello stesso, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e fare rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un contratto nazionale di lavoro tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore. Nei bandi di gara l'azienda si impegna a valorizzare le società che saranno in possesso della certificazione SA 8000

E' 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 Leonardo e delle sue controllate, saranno riconosciuti i seguenti diritti:

- Svolgimento di assemblea
- Utilizzo delle agibilità sindacali per 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, verranno forniti i dati delle aziende in appalto, le attività e/o monte ore da esse svolte e il numero dei dipendenti coinvolti.

Salute e Sicurezza

Leonardo, e le OO.SS., ritenendo che il tema della sicurezza sul lavoro sia una priorità, riconosce 1 ora aggiuntiva di assemblea rispetto alle previsioni di legge e di contratto da svolgersi in corso d'anno su temi specifici legato alla sicurezza.

Norme Transitorie e di Rinvio

Le Parti hanno convenuto di definire un calendario di incontri, volti ad individuare soluzioni condivise nell'ambito del Sistema di Relazioni Sindacali e tenuto conto delle determinazioni derivanti dal rinnovo del CCNL metalmeccanici

Entro il mese di settembre 2021

A livello di Divisione, verranno svolti appositi incontri fra l'azienda (Divisione/BU/Azienda) e i Coordinamenti Sindacali delle RSU di Divisione o Azienda, laddove, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro delle Divisioni potenzialmente interessate, si renda necessario ipotizzare nuovi modelli di orario di lavoro coerenti. Le Parti si incontreranno altresì per la definizione del capitolo tematico riguardante le Trasferte.

Entro il mese di novembre 2021

L' Azienda e le Segreterie Nazionali si incontreranno per analizzare le varie tipologie di turnazione e relative indennità, le cui mappature e ricostruzioni sono aggiornate a gennaio 2019, al fine di valutare l'introduzione di proposte di incrementi/omogeneizzazioni delle percentuali di maggiorazioni previste per i lavoratori su turni e per le ore di lavoro straordinario.

Entro l'anno 2021

Verranno istituiti i seguenti Comitati Paritetici:

- Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di sito
- Comitato paritetico riguardante Formazione e Professionalità

Le Parti hanno anche convenuto di valutare congiuntamente l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL applicato in Azienda.

L' Accordo Integrativo ha validità fino al 31 dicembre 2022, con successivo rinnovo tacito salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro 3 mesi antecedenti la scadenza

L'Ipotesi di Accordo avrà validità se votata dalla RSU dei siti Leonardo e verrà approvata dalle lavoratrici e lavoratori con la consultazione certificata.

Conclusioni

Il 21 maggio 2021 presso Unindustria di Roma la delegazione della Fismic Confasal ha siglato l'ipotesi di Contratto Integrativo Leonardo che in queste pagine abbiamo cercato di sintetizzare al meglio con l'obiettivo di fornire ai delegati ai dirigenti sindacali, agli iscritti e più in generale a tutti i lavoratori interessati, uno strumento snello di consultazione che focalizza i temi che riteniamo maggiormente significativi dell'integrativo. E' stato un percorso complicato, che causa la situazione pandemica, più volte ha creato interruzioni al negoziato durato circa due anni.

In questi due anni, la crisi sanitaria ha aggravato quella economica a livello mondiale, con un forte calo delle produzioni ed un aumento esponenziale all'utilizzo degli ammortizzatori sociali (Cassa integrazione Covid-19) nella maggior parte delle Aziende. Leonardo nonostante che il settore abbia subito un crollo del trasporto passeggeri, aggravando ancor più la situazione della Divisione Aerostrutture che risulta essere la più colpita dalla crisi tra tutte le Divisioni del Gruppo, non è ricorso all'utilizzo di questi strumenti che avrebbero comunque gravato sulle retribuzioni delle lavoratrici e lavoratori.

La Fismic Confasal, anche in considerazione del contesto, esprime un giudizio positivo sui risultati ottenuti nell'ipotesi di accordo sia per quanto riguarda la parte economica che quella normativa ed invita la RSU, le lavoratrici e i lavoratori ad esprimersi favorevolmente. La Fismic Confasal non ha ritenuto di dover chiedere la quota di contribuzione una tantum di 50 euro ai lavoratori non iscritti al sindacato, e li invita a comportarsi di conseguenza facendo valere il loro diritto di scelta.