



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

PIATTAFORMA LEONARDO

CONTESTO INTERNAZIONALE E QUADRO DI RIFERIMENTO

I mercati a cui fa riferimento Leonardo (come i suoi competitori) sono **prevalentemente di carattere istituzionale**, sia nell'ambito civile che della difesa, sia interno che internazionale.

L'asse attorno al quale ruota il mercato dell'aerospazio e difesa, si sta progressivamente spostando verso nuove potenze economiche emergenti come Brasile, India, Cina, Turchia, o verso i paesi del Golfo che dispongono di importanti ricchezze da investire.

La riduzione del mercato europeo e la scelta di progressiva impermeabilità di quello americano, generata dalle politiche di chiusura introdotte dal presidente Trump, sono solo in parte compensate da quello sudamericano e asiatico e dai paesi mediorientali.

Fra le prime dieci società mondiali del settore, sei sono americane e quattro europee ed insieme coprono circa due terzi del mercato globale.

Nel mese di giugno scorso l'Europa ha deciso di istituire un **Fondo Europeo per la Difesa del valore di 5mld€** che si svilupperà essenzialmente su due filoni di intervento: il primo a sostegno della ricerca e dei progetti innovativi (500mIn€/anno dal 2019), il secondo legato alla collaborazione tra paesi per lo sviluppo di tecnologie e prodotti (500 mIn/anno per il 2019 e 2020, poi 1mld/anno per i successivi) con un effetto leva stimato in 5 mld€ annui.

In Europa sono 3 i paesi leader nelle competenze tecnologiche e produttive: Francia, Italia e Germania, con Francia ed Italia davanti alla Germania per completezza di asset e tecnologie.

Nella riorganizzazione industriale nei settori dell'aerospazio e della difesa in atto in Europa, una variabile importante sarà legata alle ricadute che la Brexit potrebbe generare per il nostro Paese e in particolar modo per Leonardo. Ad oggi non è ancora chiaro il ruolo che la Gran Bretagna avrà nei futuri progetti di difesa europea, certamente Leonardo con la sua consistente presenza diretta nel Regno Unito potrebbe avere le ricadute più pesanti.

Inoltre il progressivo disimpegno da parte Inglese vede a sua volta rafforzato l'asse franco-tedesco, con una particolare attenzione rispetto alla fine dello moratoria per lo sviluppo e la produzione in ambito militare da parte della Germania.

E' necessario anche alla luce degli accorpamenti delle divisioni nell'ambito Leonardo, che la stessa definisca chiaramente i perimetri industriali legati agli stabilimenti presenti nel Regno Unito.

Ogni Paese punta a rimanere leader nel settore, sostenendo la propria industria di avanguardia tecnologica e strategica, con livelli di spesa a bilancio differenti, partendo dai fabbisogni del Paese stesso.

Tuttavia in un quadro di scelte in apparenza comunitarie, molto spesso le iniziative pratiche portate avanti dalle aziende dei vari Paesi, rimangono in concorrenza tra loro senza una azione condivisa a livello Europeo.

MERCATO DI RIFERIMENTO

Il mercato italiano della difesa è contraddistinto da investimenti governativi deboli, per la loro stragrande maggioranza destinati al mantenimento del personale militare e civile delle Forze Armate, e non all'altezza di ciò che servirebbe in termini di investimenti per lo sviluppo di nuovi programmi.

Inoltre **le risorse disponibili sono destinate ad investimenti già definiti** per la Legge Navale, Forza NEC, l'acquisto degli Eurofighter e in programmi non proprietari come gli F35.

Molti di questi investimenti non ricadono solo su Leonardo essendo gli stessi derivanti da accordi commerciali Europei in joint venture.

Rispetto alla Legge Navale, la metà delle risorse sarà a favore di Fincantieri, il rimanente verso divisioni di Leonardo quali **SDI, ETN, SAS** (ora divisione Elettronica) o in aziende partecipate come **MBDA**, tuttavia diluite nel tempo.

La riduzione degli investimenti, solo parzialmente viene compensata da incrementi nei mercati in espansione come l'area indiana, il sud-est asiatico, l'America del Sud.

Il mercato civile pur avendo in alcuni ambiti sue peculiarità, **non si può considerare disgiunto da quello della difesa.**

E' indispensabile considerare che sempre più gli **investimenti tecnologici nella difesa hanno ricadute ed utilizzi duali con diversi moltiplicatori di vantaggio tra cui la generazione di indotto qualificato in un rapporto triplo ai dipendenti diretti e un ritorno degli investimenti per il paese pari a circa 2,5 volte.**

Un esempio riguarda la necessità d'uso delle infrastrutture da parte dei clienti; in particolare, nei mercati maturi (UE e USA), si pone la necessità dello Stato di valorizzare le potenzialità dell'apparato militare verso un uso per la società civile.

Infatti quest'ultima da sola non sarebbe in grado di sostenere quantità e qualità di investimenti compensabili e compatibili con i tempi del ritorno degli investimenti e la redditività derivata dalla vendita dei prodotti.

Un altro esempio riguarda la capacità di controllo di cielo/terra/mare che assume già oggi un'importanza fondamentale e irrinunciabile sia nell'ambito militare (terrestre, navale ed aereo) così come per i molteplici utilizzi civili, sia pubblici che privati.

L'approccio duale, che è ormai intrinseco nella domanda del mercato, deve esserlo anche nel profilo di un'azienda leader, che punta ad essere un system integrator.

Gli investimenti in questo settore quindi possono consentire la superiorità e l'avanguardia tecnologica anche per mercati diversi da quello della difesa, ampliando le possibilità di produzioni ed esportazioni a vantaggio del sistema Paese.

Le proprietà tecnologiche e la capacità di essere system integrator, assieme all'avanguardia tecnologica derivata dall'R&D, consentono inoltre di puntare all'aumento dell'occupazione dell'azienda e dell'indotto nelle attività dirette (operaie ed impiegate), principio che non sarebbe reversibile in assenza di queste.

In questo **l'Agenda Digitale** prevede la realizzazione di infrastrutture estremamente critiche per la sicurezza dello Stato e per gli interessi del Paese: **la sua implementazione deve essere anche un concreto strumento di politica industriale** rafforzando in dimensioni e capacità un apparato industriale nazionale che possa, successivamente, valorizzare in termini di business le opportunità di sviluppo tecnologico.

LE PRIORITA'

1. **Focalizzazione sul core business del Gruppo Leonardo** ed identificazione delle aree di prodotto/tecnologie ritenute secondarie;
2. La strategia da adottare nell'ambito dei processi che interessano il settore dell'**Industria della Difesa in ambito UE**: il ruolo nella costituzione di una *"forza armata europea"* in relazione al rapporto con la NATO;
3. Le modalità delle **sinergie tra "civile e militare"**, sia nelle politiche commerciali (relazioni con i Clienti) sia nei prodotti (dual use), in modo da massimizzare gli investimenti e il riuso delle tecnologie necessario per sostenere la crescente competitività che caratterizza il mercato, sia sul fronte dei costi che dell'innovazione;
4. Gli indirizzi nell'ambito della **sicurezza (cyber)**, relativi alle competenze e tecnologie e all'assetto organizzativo aziendale, al fine di cogliere le crescenti opportunità, a partire dall'Agenda Digitale. In questo è necessario definire, da un lato lo specifico ambito di mercato, dall'altro l'adeguamento dell'intero *"catalogo prodotti"* aziendale legato ai requisiti necessari per far fronte alle nuove sfide e alle richieste indicate dai clienti;
5. Le modalità operative di integrazione tra le produzioni strategiche intra/interdivisionali al fine di sviluppare prodotti *core* ad alto contenuto tecnologico.

Per questo serve che l'Azienda sia guidata con obiettivi di **consolidamento della crescita e dell'integrità aziendale**, con la necessaria unità di intenti tra management e Governo e la crescente esigenza di cooperazione con l'**EndUser nazionale**, al fine di garantire e sviluppare gli attuali processi industriali e i livelli occupazionali presenti.

LE ALLEANZE INTERNAZIONALI

Aver dato priorità al riassetto interno di Leonardo ha avuto un fondamento ai fini dell'abbattimento del debito ed al recupero di redditività.

Ora serve avviare la fase del rilancio che deve guardare, anche per la sostenibilità degli investimenti, ad alleanze internazionali.

Per questo sarà necessario aumentare il peso di Leonardo nelle aziende controllate, le quali le quali sono strategiche per le prospettive del Gruppo.

L'attuale perimetro delle aziende "100% Leonardo" non esaurisce le competenze e i prodotti strategici per configurare offerte commerciali autonome e competitive, sia in termini economici che prestazionali.

Non è possibile fare "sicurezza" se non si dispone di infrastrutture sicure per la comunicazione, in particolare quella satellitare; in questi termini serve aumentare il peso e la presenza in Thales Alenia Space e Telespazio.

Non si configura un Sistema di Comando e Controllo per la difesa se non si dispone degli elementi di attuazione delle decisioni; per questo è necessario essere in grado di poter integrare nelle architetture di fornitura le competenze sistemiche di MBDA.

Senza un **maggiore controllo nell'ambito della governance di MBDA, Thales Alenia Space e Telespazio**, il Gruppo rischia di non avere la necessaria autonomia nei confronti del mercato e di essere esposto ai giochi di interdizione da parte dei competitors.

Il controllo di queste aziende non può passare esclusivamente attraverso la capitalizzazione dei dividendi da parte di Leonardo.

Questa deve invece esercitare un ruolo da protagonista nell'ambito dell'indirizzo e controllo all'interno dei Cda per garantire ricadute industriali tecnologiche ed occupazionali per il Paese.

Tutto ciò deve avvenire anche con un nuovo protagonismo del governo attraverso scelte chiare di politica industriale coordinate e sostenute dai vari Ministeri interessati. (MEF, MISE, MIUR...)

Questa necessità è fondamentale nel processo sempre più ineludibile di una Politica Industriale dell'Aerospazio, dell'Elettronica della Difesa e delle Reti, che genererà accorpamenti, fusioni e programmi comuni (questi ultimi finanziati dai recenti fondi Europei) sia in una logica di efficienza degli investimenti comunitari, che per mantenere la prevalenza tecnologica nel mercato internazionale, sempre più competitivo ma più ampio, vista la velocità di crescita di importanti aree del mondo.

Dobbiamo evitare di arrivare a questi appuntamenti con un'industria italiana debole o marginale: questo ci porterebbe a non avere alcun peso nelle alleanze che inevitabilmente si creeranno nel futuro, mettendo a rischio capacità industriale ed opportunità occupazionali ad alto valore, condannandoci per sempre a dipendere da altri Paesi in questi settori sensibili e strategici.

Le alleanze internazionali pertanto non vanno viste come merce di scambio o strumenti per far quadrare i conti di Leonardo ma come ambiti dove far valere il nostro peso, sia all'interno dei luoghi decisionali, sia nello sviluppo dei prodotti, che per le ricadute industriali nel nostro Paese.

In uno scenario così complesso, assume fondamentale importanza affrontare queste sfide da protagonisti e non da comprimari, seppur nobili, pena l'uscita progressiva dal gruppo di testa.

In questo contesto generale, determinante sarà il ruolo che gli Stati europei avranno nella definizione di future alleanze e investimenti sui programmi della difesa europea. Ad oggi sembra che né Leonardo né il Governo italiano stiano provando ad avere un ruolo da protagonisti nello scacchiere europeo, mancando un livello adeguato di investimenti e senza una altrettanto adeguata ricapitalizzazione delle aziende con alto valore tecnologico e strategico.

In questa logica **va tenuta alta l'attenzione relativa al "Tavolo per la Difesa Navale"** tra Italia e Francia, funzionale alla definizione di un unico soggetto per la costruzione di navi militari costituito da Fincantieri e Naval Group. Serve valorizzare il ruolo delle due grandi società nazionali, senza disperdere competenze, professionalità e soprattutto le proprietà tecnologiche di prodotti e sistemi che sono il vero patrimonio di queste società.

La sottoscrizione dell'intesa tra Fincantieri e Leonardo per il potenziamento di OSN e l'attribuzione da parte di Leonardo a quest'ultima della design authority dell'architettura del Sistema di Combattimento, dovrà riequilibrare il rapporto con la parte francese.

Andrà pertanto compreso come questo potrà consentire di far "pesare di più" il ruolo italiano nell'intesa che i due Paesi si approssimano a fare.

ORGANIZZAZIONE ED INVESTIMENTI

La permanenza nel mercato di Leonardo dipende dalle scelte sugli investimenti e dall'organizzazione che l'azienda intende assumere per cogliere le sfide del futuro.

Tra queste fondamentali saranno quelle funzionali a potenziare i prodotti ed il mercato relativo alle linee di business sulle quali oggi Leonardo è leader (**Elicotteri, Elettronica della Difesa, Aeronautica**) anche guardando ad acquisizioni societarie sia per un allargamento dei mercati esteri che per una sua maggiore forza contrattuale, in previsione della costruzione dell'industria della Difesa Europea.

Gli investimenti in Leonardo, l'azienda italiana a più alto valore tecnologico, non possono che passare attraverso un impegno concreto da parte istituzionale. Le scelte del Governo dovrebbero prevedere un rafforzamento della struttura patrimoniale volta ad una valorizzazione degli investimenti in ambito tecnologico e sui nuovi prodotti.

L'azienda Leonardo dopo la passata riorganizzazione che ha portato alla costruzione in un'unica azienda suddivisa per divisioni, è nuovamente in una fase riorganizzativa con la nascita e accorpamento di nuove divisioni (Elettronica e Cyber security) e acquisizioni sul mercato (Vitrociset).

In questo quadro serve una maggiore integrazione tra i settori civile e militare, necessaria in tutte le realtà, ma in particolar modo nello settore Aereonautico, dove le divisioni Velivoli e Aerostrutture hanno entrambe delle criticità.

Da una parte la **Divisione Aerostrutture** dovrà tenere conto dei segnali che si stanno manifestando nel mercato mondiale che registra interesse più tiepido sui grandi velivoli preferendo velivoli wide body di media dimensione più coerenti nel rapporto utilizzo/costi di gestione.

Per questo sarà fondamentale operare per essere partner protagonisti sin dall'inizio sia per BOEING che per AIRBUS anche sui progetti di queste "taglie" differenti.

Il recente accordo con i cinesi di COMAC allarga il campo di azione in questo settore; sarà pertanto importante comprendere le ricadute ingegneristiche e produttive per i siti campani e pugliesi, al momento non previste a breve termine.

Ormai da oltre 2 anni sono stati avviati da competitori internazionali (in alcuni casi da partner di progetti importanti quali Airbus per ATR) investimenti in R&D per la generazione di propulsori ibridi con cui dotare i velivoli regionali.

Queste azioni potrebbero nei prossimi lustri, modificare in modo importante i velivoli nei quali Leonardo è impegnata sia per quanto riguarda le motorizzazioni ma soprattutto le strutture degli stessi che dovranno essere adeguate all'utilizzo dei motori elettrici.

In prospettiva di questo, ma non solo, è fondamentale recuperare le competenze perse per la pesante esternalizzazione e sviluppare le attività legate alle *nacelles* che garantiscono un'importante redditività ed una consistente occupazione nei siti.

Serve su questo l'avvio di un progetto di lungo respiro da parte di Leonardo, oppure in alternativa la partecipazione in collaborazione sin da ora con i soggetti che determineranno il futuro dell'aeronautica per non trovarci ad essere ancora più marginalizzati in questo segmento.

Nella **Divisione Velivoli**, pur avendo prodotti proprietari (C27J- M346-M345), altri prodotti in consorzi europei (Eurofighter – MALE 2025) e attività per conto terzi (F35 e revisioni C130 e AWACS) manca una capacità commerciale nella vendita sul mercato di prodotti eccellenti, caratterizzato da una concorrenza molto forte.

Il ruolo del Governo nel settore militare non risulta essere all'altezza di altri Paesi concorrenti (Francia e Gran Bretagna) i quali forniscono un supporto decisamente maggiore nelle campagne commerciali.

Senza nuove acquisizioni di commesse in questa divisione, nel breve e medio termine potrebbero generarsi dei vuoti di lavoro non facilmente compensabili con alcune attività in crescita. Una maggiore sinergia tra le due divisioni dell'Aereonautica aiuterebbe a compensare le difficoltà di entrambe.

Nel mese di dicembre è stata definita la nuova **Divisione "Elettronica"** mediante l'accorpamento delle precedenti Divisioni ETN, SAS e SDI oltre che di una parte di SSI (ATC-TCS, Automazione) a questa si somma, nel mese di ottobre, la costituzione della **Divisione Cyber**.

Questa importante decisione riorganizzativa non ha visto ad oggi una altrettanta chiarezza rispetto a missioni, investimenti e perimetri di mercato.

Nella definizione dei piani industriali **nessuna delle attività dovrà assumere carattere marginale oppure azioni di dismissione di business**, al contrario servono scelte di carattere espansivo da discutere attraverso un confronto con le organizzazioni sindacali.

La consistenza dimensionale dell'Elettronica, deve **garantire di essere più forti anche nelle alleanze europee ed internazionali**.

La focalizzazione dell'azienda sul versante della **Cyber e Homeland Security** rappresenta un ulteriore passo verso la **presenza qualificata di Leonardo, che non deve avvenire in una logica generalista di attività** nella quale, la competizione con aziende globali importanti e di dimensioni multiple dell'insieme di Leonardo, rischierebbe di far operare quest'ultima in una competizione di prezzo dalla quale ne uscirebbe perdente e marginalizzata. L'applicazione di tecnologie di cybersecurity in tutti i prodotti Leonardo, è infatti un prerequisito fondamentale.

L'acquisto di **Vitrociset** vedrà un allargamento delle attività di Leonardo. Riteniamo necessario al più presto conoscere il ruolo e la collocazione di Vitrociset nel perimetro Leonardo attraverso il confronto sindacale.

La **Divisione Elicotteri**, pur apparendo la più stabile delle 5 divisioni presenti in Leonardo, necessita di maggiore integrazione tra i vari stabilimenti al fine di garantire analoghi carichi di lavoro e saturazioni degli impianti.

Nei futuri investimenti serve attenzione nei confronti dell'Industria 4.0.

E' indispensabile che Leonardo sia punta di eccellenza nelle nuove tecnologie se vuole mantenere livelli concorrenziali con i *competitors*: nell'ambito produttivo, in quello digitale e in ricerca e sviluppo.

In particolare serve **recuperare il gap con altri competitori sulle manufatti additive** che possono diventare centrali nella costruzione di particolari di produzione e soprattutto funzionali allo sviluppo delle attività di **Customer Service**.

Il **Post Vendita** è forse il **lato più debole di Leonardo** in modo trasversale alle Divisioni: questo va assolutamente riqualificato e portato rapidamente agli standard delle altre aziende, per poter proporre prodotti che diano al cliente garanzie nel lungo termine.

E necessario avere una azienda che a livello progettuale, commerciale, produttivo e di assistenza abbia un ruolo analogo ai propri concorrenti per rimanere sul mercato tra le aziende protagoniste. Serve, in una Azienda unica come Leonardo, recuperare una visione di insieme, che operi in maniera sinergica tra le Divisioni, senza disperdere energie e conoscenze come spesso capita ed è capitato.

Un'azienda importante nel panorama nazionale ed internazionale, non può esimersi dal porre tra gli obiettivi di investimento il tema di puntare ad essere un sistema ecosostenibile anche attraverso la riduzione delle emissioni, l'auto generazione energetica e per favorire la mobilità a minor impatto ambientale.

Per queste ragioni nel prossimo integrativo risulta indispensabile che sia presente un capitolo specifico *"PROSPETTIVE E QUADRO INDUSTRIALE"* all'interno del quale vengano definiti in maniera chiara e trasparente investimenti, missioni, carichi di lavoro e organici nelle divisioni Leonardo, per l'intera durata dell'integrativo dettagliato sito per sito.

LA PIATTAFORMA

1° PARTECIPAZIONE

*Recentemente la Banca Mondiale ha emesso delle obbligazioni sull'indice Solactive Human Capital World selezionandole società quotate in base a due fattori chiave: **l'equità lavorativa**, che comprende diversità, rapporti di lavoro responsabili, remunerazione equa e condizioni di lavoro sicure e **sviluppo della società** che comprende diritti umani, tasse eque e catena di approvvigionamento responsabile.*

Ormai diventa strumento di misurazione del valore di mercato di un'azienda le modalità con cui questa si relaziona con i suoi dipendenti e Leonardo deve puntare in modo più deciso a questi fattori.

Questi due principi si declinano dal punto di vista contrattuale in un complesso di azioni che vanno dalla partecipazione, a relazioni sindacali costanti e di qualità, al coinvolgimento dei lavoratori, alle politiche di genere, alla valorizzazione delle professionalità presenti, alla crescita delle competenze attraverso la formazione continua, alle tutele legate al welfare sia sociale che bilaterale, alla conciliazione dei tempi di vita, alle modalità di svolgimento delle attività lavorative, alla cura della salute e della sicurezza, e affinché tutto questo sia applicabile alla filiera delle aziende e degli appalti che per le società operano.

Queste grandi sfide che Leonardo e l'intero nostro paese sono chiamati ad affrontare, possono segnare i destini dell'industria italiana dell'Aerospazio e Difesa e con essa il ruolo primario del nostro paese in Europa. Tra gli stakeholder più direttamente interessati alle prospettive di Leonardo e del paese ci sono i lavoratori.

In attesa di una normativa di legge che recepisca e che renda agibile il valore profondo della partecipazione come recitato dalla nostra Costituzione all'**Art. 46**. (*"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende."*) riteniamo sia giunto il momento di identificare forme più alte di partecipazione, aggiuntive a quelle già concordate, prevedendo la presenza in qualità di uditori con diritto di parola nel CDA Leonardo e all'Assemblea degli Azionisti di un componente per organizzazione sindacale nazionale maggiormente rappresentativa.

RELAZIONI SINDACALI

- **Incremento a 30 delegati per organizzazione dei numeri dell'attuale Coordinamento Nazionale/Delegazione Trattante.**
- **Superamento dei limiti numerici** per i coordinamenti di divisione/azienda
- **Attivazione e definizione dei compiti delle commissioni** previste dall'accordo del 14 aprile 2016
- **Costituzione e riconoscimento del CAE Leonardo One Company**

Definizione di 3 livelli di **negoziazione**:

1. NAZIONALE

- a. Sistema di relazioni sindacali e diritti sindacali
- b. Partecipazione
- c. Schema del premio di risultato e indicatori nazionali (economico finanziari)
- d. Sanità integrativa, previdenza complementare, portale welfare generale,
- e. Formazione professionale e continua (commissione nazionale e comitato di pilotaggio per progetti trasversali), diritto soggettivo (modalità di estensione dell'offerta formativa - portale formazione – azione di estensione dell'azione formativa – progetti nazionali fondimpresa), certificazione delle competenze
- f. Permessi (a recupero, per visite mediche...) e compensazioni orarie
- g. Indennità a carattere trasversale (sede disagiata Italia-estero, base militare, navigazione, quota)
- h. Reperibilità regole generali
- i. Inquadramento professionale (nuovo modello)
- j. Alte professionalità (banca del tempo, % target bonus, ...)
- k. Ferie solidali

- l. Lavoro agile e telelavoro
- m. Trasferte Italia ed estero
- n. Appalti
- o. Forme dei rapporti di lavoro (CT, somministrato, stage)
- p. Salute e sicurezza di gruppo (progetti trasversali)
- q. Diritto e sostegno allo studio
- r. Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo a livello nazionale con riflessi trasversali tra divisioni/aziende

2. DIVISIONALE/AZIENDA

- a. Comitati paritetici di monitoraggio (odl, carichi, utilizzo appalti e off load)
- b. Organizzazione del lavoro (nastri orari, turni...)
- c. Indennità (...)
- d. Reperibilità (norma e trattamento economico in funzione delle attività e delle necessità produttive)
- e. Orari di lavoro e flessibilità oraria
- f. Formazione professionale e continua divisionale (commissione e comitato di pilotaggio per progetti divisionali per specifici progetti finanziati), analisi fabbisogno delle competenze, monitoraggio del personale coinvolto
- g. Salute e sicurezza divisionale (progetti specifici)
- h. Flessibilità oraria di Divisione
- i. Welfare dedicato (specificità territoriali...)
- j. Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo a livello divisionale con riflessi trasversali tra siti

3. SITO

- a. Articolazioni flessibilità e orario di lavoro
- b. Salute e Sicurezza del sito
- c. Analisi del fabbisogno professionale
- d. Formazione professionale e continua di sito (commissione e comitato di pilotaggio per progetti di sito specifici finanziati e non), analisi fabbisogno delle competenze, monitoraggio del personale coinvolto
- e. Specifiche necessità di intervento sull'organizzazione del lavoro
- f. Eventuali indennità specifiche anche temporanee
- g. Comitati paritetici di monitoraggio (odl, carichi, utilizzo appalti e off-load)
- h. Definizione degli indicatori di sito, monitoraggio, interventi correttivi e consuntivazione

2° FORMAZIONE PROFESSIONALE, CONTINUA E IL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE E ALLO STUDIO

La **Formazione Professionale e Continua** è elemento fondamentale per la crescita delle competenze dei lavoratori attraverso le quali l'azienda potrà giocare le prossime sfide tecnologiche.

E' per questo fondamentale che sia potenziata la fase preliminare **dell'analisi dei fabbisogni che va svolta in ogni sede dalla commissione paritetica per la formazione di sito.**

E' indispensabile pertanto che, a valle di queste azioni preliminari, queste ultime **concorrano alle proposte relative ai temi della formazione e alla composizione del personale da coinvolgere prima che sia costruito il programma formativo annuale della Divisione/Azienda.**

Le commissioni dovranno redigere dei verbali di riunione che dovranno far pervenire alla commissione nazionale per consentire un adeguato confronto e la definizione del programma nazionale.

Le **commissioni di sito** dovranno essere costantemente informate dello stato di avanzamento dei progetti formativi e **nel caso di progetti formativi specifici locali** che prevedano il cofinanziamento da parte di Fondimpresa, queste dovranno essere **coinvolte preventivamente e partecipare attivamente alla definizione complessiva dei corsi di formazione** a partire dall'identificazione del bisogno aziendale, alla definizione della platea di riferimento e ai contenuti dei corsi.

Per quanto riguarda il **Diritto Soggettivo alla Formazione**, si richiede che semestralmente siano convocate sia la commissione nazionale che le commissioni di sito, per garantire informazioni sul numero delle persone che hanno utilizzato il monte ore previsto e concordare **modalità di informazione rivolta a tutti i dipendenti per favorirne l'utilizzo.**

Serve portare a termine la costruzione del **libretto formativo per tutti i dipendenti.**

Chiediamo di **dotare tutte le maestranze (operai/ impiegati) di account intranet e predisporre soluzioni che garantiscano accesso ai portali anche agli operai**, per consentire a tutti la conoscenza e la fruibilità dei corsi di formazione da portale e ai Job posting anche da remoto, la stampa dello statino paga o l'inserimento a sistema di richieste di ferie o permessi e ad altre attività che si possano svolgere attraverso il portale.

Chiediamo sia concordata una procedura che consenta di avere evidenza, ai lavoratori che accedono al Job-posting, dell'accettazione della candidatura, dello stato di avanzamento della valutazione, dell'esito finale e delle eventuali motivazioni del mancato buon fine del processo.

Questo deve avvenire anche attraverso la costituzione di postazioni fisse abilitate all'interno dei siti così come già avvenuto per la survey aziendale.

Si richiede che **la sommatoria dei monte ore annui previsti per il diritto soggettivo alla formazione sia cumulabile nel triennio e utilizzabile anche per un solo evento formativo** dal singolo lavoratore.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Promuovere un'esperienza contrattata di alternanza scuola lavoro con la presenza degli studenti delle classi Quarte e Quinte di istituti superiori secondari nell'ambiente aziendale e la partecipazione delle RSU alla costruzione, al monitoraggio e alla verifica finale di un progetto formativo condiviso tra le parti.

DIRITTO ALLO STUDIO

Chiediamo siano definite regole collettive per il sostegno alle attività di studio delle lavoratrici e dei lavoratori Leonardo. Questo dovrà avvenire attraverso **l'incremento dei permessi retribuiti disponibili** oltre che per garantire la frequenza ai corsi e alle sessioni di esame, anche per svolgere attività di studio a supporto.

Vanno inoltre definiti modelli di orario (anche su turnazioni) per agevolare i lavoratori impegnati in percorsi di studio (diploma o università) che consentano e facilitino la prestazione lavorativa e di studio.

Chiediamo che vengano previste **borse di studio per le lavoratrici ed i lavoratori con criteri concordati**.

Chiediamo che vengano previste, con criteri concordati, l'assegnazione di **borse di studio, per favorire i percorsi scolastici anche dei familiari di primo grado dei dipendenti** Leonardo oltre che il **sostegno all'acquisto dei testi scolastici/ universitari**.

3° IL WELFARE BILATERALE E SOCIALE

SANITÀ INTEGRATIVA

Si chiede la costituzione di una Commissione Nazionale Permanente che:

- Analizzi la qualità delle prestazioni erogate in termini di rispetto dei tempi e dei nomenclatori
- Analizzi e raccolga le difficoltà nell'utilizzo dello strumento
- Possa interagire direttamente con il/i Fondi Sanitari

Si chiede che l'azienda si faccia carico di **garantire la presenza per due volte al mese in ogni sito di un incaricato del Fondo Sanitario Integrativo** prevedendo recapiti all'interno del perimetro.

PORTALE WELFARE

La corresponsione di quote economiche sotto forma di Welfare è prevista dall'attuale CCNL Metalmeccanico.

L'azienda si è dotata di un portale attraverso il quale tutti i lavoratori possono utilizzare i canali di spesa previsti nelle relative modalità consentite dagli artt. 51 e 100 del TUIR.

Chiediamo venga **implementato in modo significativo l'offerta prevista nel portale al fine di un suo utilizzo più ampio per i lavoratori**.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Alla luce dell'attuale modello di calcolo pensionistico, riteniamo lo strumento della previdenza complementare indispensabile per consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di potersi costruire una rendita che, assieme alla pensione pubblica permettano di accedere al periodo di quiescenza più serenamente.

Pertanto chiediamo **l'incremento della quota di contribuzione alla previdenza complementare contrattuale (COMETA) a carico azienda dal 2% al 3%**.

WELFARE SOCIALE

Chiediamo siano concordate **prestazioni di welfare sociale minime esigibili da tutte le lavoratrici ed i lavoratori**. Tali prestazioni per coloro che già ne usufruiscono assorbono sino a concorrenza le attuali erogazioni previste da accordi e/o prassi oggi presenti nelle divisioni.

Chiediamo pertanto un **importo economico** per l'utilizzo di **asili nido comunali e/o privati**, ed un sostegno economico in caso di necessità per **accudire familiari disabili o non autosufficienti**.

Inoltre viene richiesto, attraverso il confronto a livello territoriale tra Azienda ed RSU, di identificare soluzioni per i dipendenti che debbano affrontare **situazioni familiari colpite da lutti o inabilità temporanee o permanenti** che consentano la conciliazione vita-lavoro.

In caso di lutti, chiediamo all'azienda di favorire e agevolare raccolte collettive e volontarie di fondi a sostegno delle famiglie colpite.

Particolare attenzione va posta alla possibilità di garantire piena espressione nel ruolo di genitori nell'arco del primo anno di vita dei figli.

Pertanto, oltre ad agevolare la cura da parte di entrambi i genitori, viene chiesta **un'integrazione economica** aggiuntiva da parte dell'azienda a quella prevista dalla normativa **per la maternità/paternità facoltativa della lavoratrice/lavoratore dipendente**.

In riferimento alle diversità urbane sulle quali insistono le varie sedi di Leonardo, chiediamo che, a livello di sito vengano verificate le **possibilità di utilizzo di trasporti collettivi** e vengano determinati, mediante accordo sindacale, **strumenti di supporto alla mobilità sostenibile** (linee di trasporto dedicate, car sharing, trasporti pubblici, car-pooling).

Chiediamo di garantire l'accesso a **specifiche prestazioni sanitarie in sede aziendale** anche attraverso la presenza di **unità mobili ambulatoriali**.

FERIE SOLIDALI

In base a quanto stabilito dal CCNL Nazionale si chiede di normare aziendalmente le procedure di conferimento e di utilizzo per rendere esigibile lo strumento.

Lo strumento avrà come obiettivo quello di intervenire a sostegno di lavoratrici e lavoratori che, avendo utilizzato tutti gli strumenti contrattuali e di legge (l.104) a disposizione si trovino nella condizione di dover prolungare l'assenza dal lavoro a causa di comprovati casi di effettiva necessità quali:

- Assistenza a figli o coniuge che si trovino in condizioni di non autosufficienza o necessitino di assistenza continuativa presso la propria abitazione o in caso di ricovero ospedaliero;
- Assistenza a genitori/e non autosufficienti che necessitino di attività continuativa di assistenza e/o cura presso l'abitazione della lavoratrice/lavoratore e/o abitazione dell'assistito, oppure in caso di ricovero ospedaliero;
- Termine del periodo di comporta lungo;

La richiesta potrà essere effettuata comprovandone la necessità e per un periodo massimo di 30 giorni, prorogabile su richiesta del lavoratore e in funzione della capienza del contatore;

A fronte della cessione di ore di ferie da parte dei lavoratori, chiediamo che l'azienda accantoni l'equivalente della somma di quanto ceduto dai lavoratori dipendenti.

La quantità delle ore cedute dai lavoratori entreranno in un Conto Ore Ferie Solidali la cui consistenza sarà mensilmente comunicata alle organizzazioni sindacali nazionali così come saranno comunicati i numeri delle richieste totali ed autorizzate.

4° FLESSIBILITÀ E PERMESSI, COMPENSAZIONI ORARIE

Chiediamo che sia definita la possibilità di avviare confronti in sede di Divisione e di Sito per poter concordare tra le RSU e le Organizzazioni Sindacali locali o nazionali e l'azienda **modalità di svolgimento dell'orario di lavoro** consone alla diversa tipologia di attività svolta nei singoli siti.

Chiediamo che il sistema delle **Flessibilità in ingresso e in uscita assieme ai permessi a recupero** siano **affrontati e concordati a livello di Divisione/sito** per adeguare l'orario del lavoro alle specificità presenti (dimensione e traffico della città, bisogni, tipologie di attività) **anche attraverso il recupero minuto/minuto**.

Chiediamo di **eliminare il vincolo delle 4 ore giornaliere massime** utilizzabili per **visite mediche** sempre nel rispetto delle 64 ore annue, in quanto l'attuale sistema di calcolo delle ore non si tiene conto di eventuali attese/ritardi che possono generarsi prima, dopo o durante la visita medica e del tragitto.

Chiediamo di **superare il limite delle 20 ore** (comprese nelle 64 complessive a disposizione) utilizzabili per **visite e accertamenti/trattamenti specialistici in favore dei genitori del dipendente**.

Chiediamo che, **fatto salvo il numero massimo di ore già previste, si possano identificare ulteriori ambiti di un loro possibile utilizzo in sede locale e nazionale**.

5° ALTE PROFESSIONALITÀ

La partecipazione attiva delle alte professionalità alla vita dell'azienda è un valore inestimabile. Il coinvolgimento nella costante analisi delle attività e delle scelte consente all'azienda di dotarsi di strumenti di analisi e controllo oltre che di intervenire in anticipo su eventuali problemi di processo o di attività, identificando soluzioni che migliorino l'efficienza, la qualità e la produttività del sistema Leonardo.

Riteniamo pertanto la costituzione di un tavolo di confronto specifico permanente da strutturare ad ogni livello di interlocuzione (nazionale, di divisione e di sito) che oltre a quanto sopra descritto raccolga, analizzi e risponda ai bisogni e alle necessità di questa importante popolazione aziendale.

Tra questi riteniamo necessario identificare soluzioni che rispondano ai bisogni concreti di queste lavoratrici e lavoratori e tra questi:

- Un **migliore accesso alla formazione professionale e continua** prevedendo percorsi dedicati e customizzati funzionali sia al potenziamento ed incremento delle competenze necessarie per lo svolgimento della propria attività, che dei percorsi di formazione decisi dai lavoratori;
- Liberare le forze che possono essere espresse attraverso la definizione di **procedure precise che consentano a tutti i lavoratori di accedere ai job posting interni** nel rispetto dell'organizzazione del lavoro di area rimuovendo vincoli fittizi nei confronti dei lavoratori interessati;
- Investire **sull'autonomia gestionale delle attività assegnate anche nella gestione del tempo e della presenza in azienda**, misurando le prestazioni sul raggiungimento di milestones;

Vanno definiti percorsi di crescita e sviluppo delle professionalità presenti sia dal punto di vista formativo sia nel riconoscimento economico. Per questo vanno definiti chiari criteri di assegnazione degli obiettivi di **MBO** e va dato corso a quanto previsto nell'accordo di armonizzazione.

6° TRATTAMENTI ECONOMICI LEGATI ALLE PRESTAZIONI E PROFESSIONALITÀ

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E VALORIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

L'evoluzione delle attività dell'impresa, dei prodotti e delle produzioni, delle professionalità e delle competenze richieste non sono oggettivamente più riscontrate dall'inquadramento unico previsto nel CCNL.

Federmeccanica che FIM FIOM UILM Nazionali hanno condiviso la necessità di una sua evoluzione che tenga conto dei mutamenti chiedendo l'attivazione di confronti in sede aziendale per analizzare e definire nuovi modelli condivisi di riconoscimento professionale.

Leonardo (allora Finmeccanica) con un protocollo sottoscritto tra le parti, aveva già gettato le basi per una rivisitazione.

Vanno inoltre considerate (a partire dalle Alte Professionalità ma non solo) le esperienze consolidate di chi opera nei mercati internazionali, relativamente ai quali esistono sistemi di inquadramento professionale che riconoscono le competenze oggi già utilizzate per classificare i lavoratori quali EQF ed ECF.

Riteniamo che **l'obiettivo della modifica dell'inquadramento per le lavoratrici ed i lavoratori Leonardo debba essere uno dei primari obiettivi di questa trattativa** e lo stesso dovrà riguardare tutte le categorie (operai, impiegati e quadri) con soluzioni innovative che riconoscano, in ogni ambito, il valore delle professionalità e delle competenze presenti ed espresse.

Definire e realizzare, anche attraverso le esperienze e gli accordi presenti nelle vecchie società, un sistema di valorizzazione della prestazione per gli operai/impiegati/quadri, con regole ed obiettivi ben definiti e che veda la partecipazione e il monitoraggio da parte delle singole RSU di Stabilimento/Unità produttiva.

Contestualmente, **sino alla definizione del nuovo modello di inquadramento professionale**, chiediamo vadano **definiti e concordati tra le parti i criteri di valutazione per i riconoscimenti professionali** (categorie superiori) e nel caso di erogazioni di **una tantum** o di **superminimi**.

INDENNITÀ

Si dovranno armonizzare e definire i nuovi valori economici relativamente alle varie indennità, e alle indennità speciali presenti rendendole omogenee.

Va inoltre previsto che eventuali situazioni di Divisione/Azienda/Sito che necessitino di interventi a tale titolo (transitori o definitivi) possano essere sottoposti complessivamente a confronto e negoziazione ai succitati livelli.

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO A TURNI

Il **lavoro a turni avvicendati** è lo strumento che consente all'azienda/divisione di far fronte in modo efficace allo sviluppo delle attività produttive.

Rappresenta anche uno strumento di flessibilità gestionale che permette di rispondere in modo efficace a picchi di attività legati a crescite dei carichi di lavoro o a recuperare eventuali ritardi o emergenze derivati dal processo aziendale operando recuperi di produttività.

Viene richiesto pertanto che **vengano aumentate del 5% le percentuali di maggiorazione per il lavoro a turni**.

Non sempre il lavoro a turni avvicendati è costante nei processi produttivi.

Spesso si interviene, con accordi di sito, incrementandone o diminuendone la durata (10-15-18-21 turni) o modificandone il nastro orario (8 ore, 6 ore...) e di conseguenza i giorni settimanali di impegno da parte dei lavoratori e sovente la necessità di utilizzo o il cambio di turnistica si determina in corso d'anno in modo diversificato per Azienda/Divisione e spesso, anche tra siti della stessa.

Affinché si possa rispondere in modo efficace alla varietà di situazioni che si possono venire a creare, riteniamo che debba essere assegnato a livello aziendale/divisionale il compito di intervenire per la migliore gestione dello sviluppo delle attività e che questo debba essere accompagnato da uno spazio negoziale organizzativo ed anche di carattere economico autonomo nelle singole aziende/divisioni.

Il **lavoro straordinario** può essere un'efficace strumento che consente di far fronte ad emergenze produttive e/o organizzative ma non può avere carattere strutturale dato che scarica tutte le tensioni sull'aumento dell'orario e delle prestazioni, spesso allungando la presenza in giornate che dovrebbero essere di riposo per il recupero psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Chiediamo per questo **l'incremento del 10%** della percentuale di maggiorazione per lo straordinario prestato **al sabato e nelle giornate festive**.

In alternativa chiediamo su base volontaria, che la **stessa quota** possa essere utilizzata dal lavoratore trasformandola in **permessi retribuiti**.

REPERIBILITÀ

Le motivazioni sopra descritte nel capitolo che affronta il tema del lavoro a turni hanno la stessa applicabilità nel presente capitolo. Chiediamo pertanto vadano **definite le regole generali** per l'utilizzo di tale strumento e vada **delegato a livello aziendale/divisionale la definizione di accordi legati alle specifiche attività** o modalità di sviluppo della stessa, nonché la corresponsione di eventuali diverse indennità legate alle tipologie di prestazione richieste.

TRASFERTE ITALIA

Chiediamo siano rivisti ed incrementati trattamenti relativi al trattamento di Trasferta Italia, Uscita per Servizio anche relativamente all'indennità giornaliera, al trattamento per il pranzo meridiano.

TRASFERTE ESTERO

Questo tema non ha visto la sua definizione nel precedente percorso di armonizzazione. Al fine di poter avere un trattamento univoco all'interno del gruppo si chiede una sua definizione.

7° WORK LIFE BALANCE E POLITICHE DI GENERE

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Chiediamo l'estensione dello **Smart Working** sia in termini di giornate/mese che nel numero di lavoratrici e lavoratori coinvolgibili, anche attraverso il confronto di Divisione/sito.

Chiediamo di definire un accordo che consenta anche l'attivazione dello strumento del **Telelavoro**.

Questo tema incrocia quello delle disabilità e dell'handicap; riteniamo che quindi si preveda, qualora necessario, un adeguamento di attività che consenta l'utilizzo di questo strumento per favorire anche le persone che con l'avanzare dell'età vedono peggiorare la loro condizione.

BANCA DEL TEMPO

Consideriamo non più derogabile l'analisi giuridico-fiscale per l'attivazione della **Banca del Tempo** prevista nell'accordo di armonizzazione. Si chiede pertanto l'attivazione di una commissione paritetica che operi anche in costanza della trattativa, per identificare gli strumenti possibili per la sua effettiva attivazione.

POLITICHE DI GENERE

Si chiede la costituzione di un'apposita commissione paritetica che, una volta insediatasi, provvederà, mediante gruppi di lavoro specifici, ad organizzare e modulare le proprie azioni al fine di raggiungere e trarre i seguenti obiettivi:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso la promozione di adeguate politiche aziendali, anche mediante la promozione di specifici percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, monitorando i processi di crescita del personale, affinché le strutture competenti svolgano le loro funzioni nel rispetto dei principi di parità, prevedendo eventuali compensazioni ove oggi sia rilevata una palese differenza di genere rispetto ai ruoli ricoperti.
- Sensibilizzare e promuovere, presso le funzioni interne preposte, il ricorso a specifici percorsi di carriera volti a formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;

- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche, al fine di consentire alle funzioni interne preposte di predisporre le relazioni richieste dagli organi istituzionali;
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda/offerta di flessibilità aziendale e delle persone e adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.
- Recepire tra le parti l'accordo del 25 gennaio 2016 sottoscritto da CGIL CISL UIL e Confindustria avente titolo "Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" quale modello per un sistema di relazioni che metta al centro le persone e riaffermi il valore dell'uguaglianza a prescindere dal genere di appartenenza.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il tema del collocamento mirato di disabili o portatori di limitazioni certificate, dove spesso si pone scarsa attenzione proprio in relazione al ruolo sociale che questa grande azienda rappresenta, deve essere posto al centro di un confronto tra le parti per identificare le soluzioni necessarie e sostenibili favorendo la collocazione di queste persone troppo spesso ai margini e dimenticate.

Per questo riteniamo sia da strutturare un confronto tra azienda e sindacato a livello decentrato che coinvolga anche il mondo della cooperazione sia per l'accompagnamento in azienda del personale disabile o per l'assegnazione, attraverso anche il canale degli appalti, di lavori di manutenzione e facchinaggio che potrebbero tornare utili a rientrare nel novero dei collocamenti obbligatori garantendo dignità a queste persone.

8° SALUTE E SICUREZZA - APPALTI

È necessario che le attività degli RLS siano oggetto di una maggiore e specifica formazione partendo dall'analisi delle situazioni che si sono verificate e operando sui nuovi rischi anche da stress da lavoro correlato.

E' inoltre necessario che siano intensificati e qualificati gli incontri tra RSPP ed RLS garantendo spazi e metodologie che consentano preventivamente e comunque periodicamente agli RLS delle singole Divisioni e dell'intera One Company di confrontarsi tra di loro in modo costante, favorendo l'uso della teleconferenza per una condivisione delle diverse esperienze e competenze.

Va avviata una campagna di analisi delle condizioni ambientali (luoghi di lavoro, postazioni...) in tutti i siti per identificare e concordare le iniziative per il miglioramento anche dei contesti lavorativi per favorire una migliore permanenza in azienda.

Data l'importanza del tema della salute e della sicurezza nei posti di lavoro, è necessario avere un maggiore confronto con i lavoratori sul tema; chiediamo pertanto 1 ora di assemblea retribuita aggiuntiva a quanto previsto dalle norme di legge e di contratto da effettuarsi con tale ordine del giorno.

APPALTI

Chiediamo all'azienda di dotarsi di un Codice Etico e di una specifica procedura per gli appalti che disciplini, in materia di scelta e/o mantenimento dei rapporti contrattuali con i fornitori, e assicuri l'instaurarsi di rapporti contrattuali di appalto con Leonardo solo a fronte di ampie garanzie e tutele offerte dalle ditte appaltatrici rispetto alla correttezza degli adempimenti normativi e contrattuali nei confronti dei propri dipendenti (formazione, sicurezza, regolarità contributiva, diritti sindacali, ecc.)

L'obiettivo è che vi siano chiari ed espliciti riferimenti che i fornitori Leonardo devono garantire ai propri dipendenti l'applicazione delle disposizioni, sia normative che salariali, del CCNL di categoria firmato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e degli accordi sindacali in essere.

Tali disposizioni devono valere sia per i lavoratori delle ditte in appalto che per i lavoratori delle eventuali ditte subappaltatrici.

In caso di cambio d'appalto o di attivazione di nuovo fornitore di servizi/offset (a titolo di esempio il servizio mensa, di pulizia, ecc.), l'azienda si confronterà preventivamente con la RSU del sito interessato al cambio d'appalto sui contenuti e le prestazioni previste nel contratto di appalto stesso, ricercando soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti.

Chiediamo che semestralmente in ogni sito vengano comunicati i nominativi delle ditte che operano in regime di appalto e/o subappalto, il numero dei dipendenti e le loro sedi di lavoro, le attività che da queste vengono svolte.

Chiediamo a tal fine siano costituite specifiche commissioni tecniche di sito che abbiano il compito di analizzare l'utilizzo dell'appalto e verificarne la corretta gestione.

9° PREMIO DI RISULTATO, INDICATORI NAZIONALI, DI DIVISIONE E DI SITO

Nel riconfermare lo schema di PdR esistente, chiediamo la **rimodulazione delle percentuali di peso dei vari indicatori** a favore degli indicatori di sito.

Chiediamo la revisione del valore del "Gate di accesso" e la rimodulazione delle percentuali di erogazione nel caso di raggiungimento parziale del risultato.

Chiediamo che il personale "centralizzato" presente nei vari siti concorra, se nel caso con specifici indicatori collettivi previsti nella quota da definire a livello locale, all'assegnazione del PDR di sito.

Alla luce della particolare situazione della Divisione Aerostrutture riteniamo vada rivisto il valore di EBIT di Divisione, identificando un nuovo e diverso indicatore o intervenendo per neutralizzare gli elementi che ne hanno impedito alla fonte la sua erogazione.

Si chiede **l'incremento annuo del valore del PdR pari ad € 1.000.**

Pur ritenendo importante la parte di salario legata ad obiettivi concordati, nell'ottica di una partecipazione attiva di tutti gli stakeholder ai risultati aziendali, dobbiamo registrare che i valori del Premio di Risultato in alcune Divisioni ha superato abbondantemente la soglia dei benefici fiscali e contributivi previsti dalla legge; in alcuni casi il valore massimo del Premio di Risultato raggiunge percentuali che si avvicinano al 25% circa dell'intera retribuzione annua.

Al permanere della condizione attuale, tale situazione può solo alzare il livello di rischio.

Pertanto durante la vigenza del presente accordo integrativo Leonardo è necessario aprire un confronto per prevedere un percorso concordato che riequilibri il rapporto tra il salario fisso e quello variabile.

Si chiede di definire un'intesa che consenta, su base volontaria, ai singoli lavoratori di poter destinare, trasformandolo, il valore economico del PdR percepito come previsto dalle legge, verso forme di welfare agibili attraverso il portale già oggi disponibile in azienda.

A tal fine si chiede che **il valore economico del PdR**, qualora destinato al **Welfare**, per una quota da definire **sia maggiorato del 15% a carico dell'azienda**.

La scelta dell'importo da trasformare in welfare potrà essere indicata entro il 15 dicembre dell'anno antecedente all'erogazione del premio, destinando percentuali pari al 25%, 50%, 75% o 100% dell'importo.

Chiediamo **un aumento della voce "superminimo collettivo"** pari al 40% dell'attuale valore.

10° PERCORSO VALIDAZIONE PIATTAFORMA E IPOTESI DI ACCORDO FINALE

Il percorso democratico è parte integrante della piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo Leonardo, impegnando la FIM-FIOM-UILM in tutte le sue articolazioni organizzative, unitamente a tutte le RSU, a fare della partecipazione e della consultazione dei lavoratori il carattere distintivo di questo rinnovo della contrattazione aziendale.

La piattaforma, approvata dal Coordinamento Nazionale FIM-FIOM-UILM, sarà consegnata alla discussione dentro le sedi aziendali attraverso:

- la predisposizione di materiali (unitari) di sintesi, da distribuire prima delle assemblee;
- la convocazione di assemblee (unitarie) in ogni sito per l'illustrazione e la consultazione certificata dei lavoratori.

Nella fase finale della trattativa, l'ipotesi di intesa unitaria verrà firmata dalle Segreterie Nazionali di FIM-FIOM-UILM e successivamente sottoposta:

- all'approvazione da parte delle RSU
- all'approvazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso consultazione certificata dei lavoratori.

Successivamente all'approvazione di cui al punto precedente, verrà sottoscritta l'intesa definitiva da parte delle RSU e delle Strutture Nazionali e Territoriali FIM-FIOM-UILM.

Roma, 12 marzo 2019

**Approvato all'unanimità
dal Coordinamento Nazionale
FIM FIOM UILM LEONARDO**