



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

PIATTAFORMA GRUPPO LEONARDO 2023- 2025

PREMESSA

Scenario e prospettive industriali

Nel corso della vigenza del precedente integrativo, a valle della pandemia legata al Covid, i mercati e gli ambiti commerciali a cui fa riferimento Leonardo, hanno visto una forte crescita degli ordinativi, sia nell'ambito civile che della difesa, con scenari e previsioni di una ulteriore crescita nel prossimo triennio.

Contestualmente lo scenario geopolitico che si è determinato con gli ultimi conflitti internazionali, ancora in movimento, aprirà ulteriori spazi commerciali e di mercato internazionali che negli anni precedenti erano preclusi al gruppo Leonardo.

Al contesto internazionale si sommano le scelte in ambito europeo, con importanti commesse a livello militare e per la difesa, con la creazione di consorzi all'interno dei quali il ruolo delle società controllate a livello governativo, di cui Leonardo risulta essere la principale, avrà ulteriori spazi potenziali per l'acquisizione di nuove importanti commesse.

Quest'ultimo tema è estremamente importante rispetto alle scelte che a livello Paese verranno fatte sulle sinergie tra le aziende del settore a livello nazionale, a partire dalla collaborazione con Fincantieri nell'ambito della difesa, ma contemporaneamente con le aziende controllate e partecipate da parte di Leonardo, e le eventuali nuove alleanze e collaborazioni che potrebbero determinarsi successivamente.

Le future scelte saranno determinanti per l'acquisizione e il posizionamento industriale in ambito Europeo da parte del Gruppo, che per parte sindacale dovrà tuttavia mantenere i livelli decisionali e manageriali sotto il controllo nazionale, così come le attività di progettazione e realizzazione dei prodotti.

Tuttavia, contemporaneamente alla ripresa, ormai con livelli economici pari se non superiori al 2019, l'inflazione a livello mondiale ha visto crescite che portano indietro l'orologio di 20/30 anni, con pesanti incidenze sul potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto nel nostro Paese. L'effetto inflattivo ha fatto lievitare inevitabilmente i costi per l'approvvigionamento dei materiali e della componentistica per tutti i segmenti nei quali opera l'azienda, contenuti e gestiti tuttavia in maniera sostenibile da parte di Leonardo.

In questo quadro internazionale con molte luci e qualche ombra, gli ultimi dati economici consolidati del gruppo Leonardo registrano risultati economici positivi rispetto a tutti gli indicatori, con un incremento importante degli utili, e un livello di ordini in crescita per i prossimi tre anni in tutte le Divisioni/Aziende del Gruppo.

Pertanto, il rinnovo dell'integrativo del gruppo Leonardo, tenuto conto del peso che la stessa ha all'interno di Federmeccanica, assume un'importanza e una aspettativa non solo per i dipendenti interessati, ma anche per tutto il settore metalmeccanico.

Una aspettativa che dovrà dare risposte:

- sul tema della prospettiva industriale, con elementi chiari e trasparenti rispetto a investimenti, missioni, carichi di lavoro e organici nelle divisioni Leonardo, per l'intera durata dell'integrativo dettagliato sito per sito;

- sul consolidamento ulteriore di una società unica snella e capace di decidere in tempi rapidi semplificando ulteriormente la sua organizzazione e che tenga come primario obiettivo l'efficientamento spinto delle proprie attività.

Contemporaneamente, tuttavia, dovrà essere incluso l'obiettivo di migliorare ulteriormente le parti normative già definite nei precedenti integrativi, rendere compiuta l'idea di una società capace di essere attrattiva sul mercato competitivo internazionale (includendo le migliori best practice europee delle concorrenti) e risultare acquisitiva sulla parte economica a fronte degli importanti carichi di lavoro presenti.

In ultimo, ma non per ordine di importanza, l'integrativo dovrà prevedere percorsi e processi di omogeneizzazione, già avviati negli ultimi due rinnovi, che consentano di avere analoghi trattamenti normativi ed economici per l'intera platea dei lavoratori del Gruppo Leonardo.

Con tali premesse la declinazione delle richieste nelle pagine successive tiene conto del quadro generale in cui opera Leonardo e dei bisogni di coloro che fanno parte della più grande azienda del settore dell'aerospazio e difesa del nostro Paese

1° Relazioni industriali e Diritti sindacali

Le relazioni industriali hanno consentito durante la pandemia e alla ripresa di gestire situazioni complesse in ambito sanitario, garantendo la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e contemporaneamente consentendo la continuità delle attività. Tale percorso ha permesso parimenti di non dover ricorrere a strumenti traumatici per far fronte alla diminuzione dei volumi e alle insaturazioni produttive che si sono registrate in alcune delle Divisioni all'interno del perimetro Leonardo.

Inoltre, un livello di relazioni sindacali avanzate ha consentito, quasi una eccezione tra i metalmeccanici, di contrattare e giungere alla sottoscrizione dell'integrativo di gruppo il 21 Maggio del 2021, ancora in piena pandemia.

Valorizzare ulteriormente questo modello, aumentando la partecipazione attiva, anche a livello di divisione/sito, nel rispetto dei ruoli tra le Parti, è non solo una richiesta ma una necessità indispensabile da confermare con le seguenti priorità:

- 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 FIM-FIOM-UILM.
- Durante gli incontri dell'osservatorio strategico è necessario informare le Segreterie Nazionali sulle prospettive gli investimenti e le scelte che Leonardo intende porre in essere rispetto alle partecipate/ controllate di minoranza.
- L'Azienda si impegna a comunicare periodicamente in corso d'anno le nuove assunzioni alle rappresentanze sindacali di FIM FIOM UILM. Inoltre si chiede che le RSU possano trimestralmente incontrare i nuovi assunti in uno specifico momento.
- Conferma dei compiti delle commissioni e Comitati paritetici previsti dagli accordi vigenti, con attivazione degli stessi su richiesta di una delle Parti, e una nuova articolazione della Commissione Formazione.
- Viene richiesta la messa in funzione della bacheca sindacale elettronica, e la definizione degli strumenti digitali e informatici che consentano alle RSU di poter esercitare i diritti sindacali previsti dalla Legge 300 e dagli accordi sindacali in materia. Inoltre, vanno definite le Mailing list a livello di sito da rendere disponibili alle RSU per l'invio congiuntamente e disgiuntamente del materiale sindacale ai lavoratori.

- Affidare ad una Commissione specifica, al termine dell'esito positivo del rinnovo dell'integrativo, la stesura di un testo che al proprio interno riprenda le parti relative ad istituti normativi ed economici derivanti da accordi/prassi che non siano stati caducati dai 2 precedenti rinnovi della contrattazione di 2° livello.
- Attuazione e insediamento finale della Delegazione speciale di negoziazione del CAE Leonardo One Company durante la trattativa del rinnovo dell'integrativo.
- Si richiede inoltre la costituzione del CAE e che lo stesso preveda anche la partecipazione delle segreterie Nazionali di FIM FIOM e UILM

Confermando i 3 livelli di negoziazione e Informazione presenti nell'ultimo integrativo, viene richiesto di aggiungere i seguenti capitoli a quelli oggi presenti:

NAZIONALE

- Processi di armonizzazione e omogeneizzazione di eventuali trattamenti differenti all'interno delle varie divisioni
- Definizione dei criteri generali di utilizzo della bacheca sindacale elettronica e degli strumenti digitali e informatici
- Commissione nazionale stesura testo dell'integrativo Gruppo Leonardo

DIVISIONALE/AZIENDA

- Definizione di Commissioni specifiche a livello Divisionale/Aziende che si occupino specificatamente di Formazione

SITO

- Nel confermare i punti contenuti nell'integrativo precedente, **vanno definite e resi esigibili** le materie di competenza delle Segreterie Territoriali/RSU/HR, rivendicando quindi, la piena attuazione e declinando in modo dettagliato responsabilità e competenze.
- Contrattazione di eventuali indennità specifiche anche temporanee legate all'introduzione di nuovi regimi dell'orario di lavoro.
- Mailing list disponibili e aggiornate in corso d'anno alle RSU per invio materiale sindacale ai lavoratori del sito.

2° Formazione professionale continua e diritto soggettivo alla formazione e allo studio

La Formazione Professionale e Continua, nella vigenza degli integrativi precedenti, ha visto un confronto all'interno della Commissione nazionale che di fatto non è riuscito a rispondere ai bisogni dell'intera platea dei Lavoratori Leonardo.

Al fine di migliorare e rendere la formazione un elemento fondamentale per la crescita individuale, si richiede che l'analisi dei fabbisogni e i relativi accordi raggiunti tra le Parti diventino oggetto di confronto all'interno delle Divisioni/Aziende attraverso la costituzione di specifiche commissioni divisionali/sito le quali avranno come ulteriore competenza, la costruzione di percorsi formativi specifici, atti al miglioramento delle competenze professionali di gruppi omogenei e/o individuali.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione saranno composte da un numero di 3 RSU per ogni sigla sindacale firmataria del presente accordo e da un componente nazionale nominato dalle Segreterie nazionali di FIM-FIOM-UILM per parte sindacale, e da un numero di rappresentanti aziendali nominati dall'Azienda

Le commissioni dovranno redigere dei verbali di riunione che dovranno essere successivamente inviati alle Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM e ai livelli Corporate aziendali.

Le commissioni di sito dovranno essere informate dei progetti formativi definiti nelle Commissioni di Divisione in particolar modo quelli che prevedano il cofinanziamento da parte di Fondimpresa.

Sempre a livello di sito verranno forniti specifici dettagli della formazione svolta a livello locale, con particolare riferimento al Diritto Soggettivo, con riunioni semestrali nelle quali si garantiranno informazioni sul numero delle persone che hanno utilizzato il monte ore previsto e concordato.

Portare a termine la costruzione del libretto formativo per tutti i dipendenti laddove ciò non fosse stato ancora fatto e realizzare l'attestazione delle competenze acquisite.

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 fruibilità dei corsi di formazione da portale e ai Job Posting anche da remoto, la stampa dello statino paga e l'inserimento a sistema di richieste di ferie o permessi e ad altre attività che si possano svolgere attraverso il portale.

Questo deve avvenire anche attraverso la costituzione di postazioni fisse abilitate all'interno dei siti.

Si richiede che la sommatoria del 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.

Chiediamo un ulteriore 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.

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

Chiediamo che vengano previsti a carico aziendale borse di studio, per favorire i percorsi scolastici dei familiari di primo grado dei dipendenti, e forme di sostegno all'acquisto dei testi scolastici/ universitari.

3° IL WELFARE BILATERALE E SOCIALE

Sanità integrativa/ Polizza di Secondo Rischio

Si chiede la costituzione di una polizza aggiuntiva a quella prevista dal CCNL che vada a integrare quanto non coperto dal Fondo Metasalute.

Si chiede che l'azienda si faccia carico di garantire un'interfaccia con il fondo di sanità integrativa dei metalmeccanici Metasalute.

Incrementi e Portale Welfare

Si chiede di incrementare la quota economica di Welfare prevista nel CCNL pari a 200 Euro, portandola a 350 Euro, vincolata tuttavia alla possibile defiscalizzazione definita a livello legislativo volta per volta vigente durante l'integrativo.

Chiediamo l'implementazione in modo significativo del portale welfare attualmente presente, ampliando l'offerta prevista al fine di un suo utilizzo più ampio da parte dei lavoratori.

Previdenza complementare

Chiediamo l'incremento della quota di contribuzione COMETA a carico azienda dal 2% al 3% per tutti i lavoratori di Leonardo, garantendo parità contributiva, a carico dell'azienda, per il periodo di astensione facoltativa relativamente alla legge sulla maternità/paternità.

Welfare Sociale

Chiediamo siano concordate prestazioni di welfare sociale minime esigibili da tutte le lavoratrici ed i lavoratori, stante fino a nuove intese il mantenimento di quelle attualmente in essere e applicate.

Identificare un sostegno economico per tutte i lavoratori di Leonardo che debbano accudire familiari disabili o non autosufficienti.

In caso di decesso di un lavoratore del Gruppo Leonardo, chiediamo all'azienda di favorire e agevolare raccolte collettive e volontarie di fondi a sostegno della famiglia colpita, e prevedere una polizza assicurativa a carico dell'azienda che riconosca in caso di decesso o gravi infermità un supporto economico alla famiglia coinvolta.

Particolare attenzione va posta alla possibilità di garantire piena espressione nel ruolo della genitorialità nell'arco dei primi 3 anni di vita dei figli, favorendo progetti pilota finalizzati alla realizzazione di Asili Nido aziendali. 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 la possibilità di utilizzo di trasporti collettivi e vengano determinati, mediante accordo sindacale, strumenti di supporto, anche economico, alla mobilità sostenibile (linee di trasporto dedicate, car sharing, trasporti pubblici, car-pooling).

4° Flessibilità, Orario e Permessi

Chiediamo un ulteriore giorno retribuito a carico dell'azienda rispetto a quelli già oggi presenti, con riferimento al capitolo dei permessi per malattia/disabilità del figlio, congedo parentale e l'estensione per l'assistenza a genitori colpiti da infermità.

Chiediamo, nel rispetto delle 64 ore annue previste, la loro cumulabilità nel triennio di validità dell'accordo, l'eliminazione della franchigia oraria per le prestazioni in provincia e fuori provincia, e per i permessi visite mediche, che gli spostamenti da e per la sede di lavoro abbiano come riferimento l'orario dell'appuntamento della visita medica, superando i giustificativi delle strutture mediche che molto spesso non vengono rilasciati dagli stessi enti.

Si richiede per i Lavoratori che hanno un'attività non remotizzabile il riconoscimento di 24 ore aggiuntive di PAR.

Si richiede di dare mandato alle RSU, attraverso la contrattazione di sito, e con l'assistenza delle segreterie territoriali, di definire eventuali rimodulazioni e riduzioni dell'orario di lavoro.

Si chiede di valutare strumenti innovativi, in linea con altri competitors nazionali ed internazionali, atti alla riduzione della settimana lavorativa.

Si chiede la possibilità di convertire parte del PDR in permessi e/o riduzioni orarie.

5° Inquadramento e Valorizzazioni Professionalità

Il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività nella vita dell'azienda è un valore inestimabile.

La riscrittura dell'inquadramento all'interno dell'ultimo rinnovo del CCNL ha visto sia per quanto concerne le declaratorie che i profili, importanti novità legate alla polifunzionalità, alla polivalenza e al miglioramento continuo.

Tali ambiti calati all'interno del Gruppo Leonardo dovranno essere nella vigenza del prossimo integrativo elementi di confronto per valutare la coerenza degli attuali inquadramenti rispetto al nuovo modello dell'inquadramento stesso.

Si richiede pertanto l'insediamento della commissione Inquadramento con il compito di mappare inizialmente i profili professionali e le relative categorie di appartenenza partendo dagli accordi/prassi attualmente vigenti.

A valle di questo lavoro, attraverso la definizione di criteri oggettivi condivisi tra le parti a livello nazionale, attivare specifiche commissioni a livello di Divisione/Azienda che definiscano, a parità di mansioni, attività svolte e autonomia esecutiva, riconoscimenti omogenei di inquadramento all'interno dei siti e delle aree produttive, valorizzando capacità e prestazioni con criteri legati alle professionalità, che prevedano anche riconoscimenti economici, legati all'inquadramento, condivisi tra le parti.

6° Trattamenti economici legati alle prestazioni

Indennità e maggiorazioni per lavoro straordinario e a turni

Si dovrà terminare la fase di armonizzazione delle diverse indennità ancora oggi presenti all'interno delle varie Divisioni.

Va inoltre previsto per le indennità che riconoscono dei disagi relativi alla prestazione a turno, la progressiva armonizzazione e superamento delle differenze presenti all'interno dei trattamenti nelle

Divisioni durante la vigenza dell'integrativo, con l'obiettivo di un riconoscimento unico per le maggiorazioni legate ai lavoratori turnisti.

Chiediamo un ulteriore incremento del 10% della percentuale di maggiorazione per lo straordinario prestato al sabato e nelle giornate festive.

Chiediamo l'incremento dei buoni pasto per le sedi sprovviste di mensa aziendale.

Chiediamo l'omogenizzazione per la definizione di premi di anzianità esigibili per tutti i lavoratori del Gruppo.

Definire una indennità economica per i lavoratori che prestano la propria attività lavorativa all'interno delle camere pulite

Reperibilità

Si richiede, a valle dell'applicazione e dell'estensione dei trattamenti definiti nell'integrativo precedente, l'incremento dei riconoscimenti economici oggi presenti nella vigenza dell'integrativo.

Trasferte Italia

A partire dai punti condivisi negli incontri del 7 e 8 febbraio 2023, si richiede l'incremento di tutti i trattamenti relativi alle Trasferte Italia, e relativa omogeneizzazione. Inoltre, va prevista e condivisa una rivalutazione degli importi economici legandoli all'inflazione reale nel corso della vigenza dell'integrativo.

Trasferte estero

Definire norme e trattamenti omogenei all'interno del Gruppo Leonardo, partendo e facendo riferimento alle intese raggiunte rispetto alle Trasferte Italia.

7° WORK LIFE BALANCE E POLITICHE DI GENERE

Smart-working

Avendo a riferimento l'accordo sottoscritto nel precedente integrativo, chiediamo la verifica ed il miglioramento dello stesso, come ad esempio l'estensione massima delle giornate, attraverso il confronto a livello di sito con le RSU, in termini di giornate al mese, per quelle aree omogenee che la sperimentazione sia nel periodo di emergenza pandemica che nel corso della vigenza del precedente integrativo ha reso praticabile.

Chiediamo il riconoscimento di un buono pasto al personale che opera da remoto.

Politiche di genere

La commissione "Pari opportunità" costituita nell'integrativo precedente, si è riunita con cadenze insufficienti rispetto all'importanza dei temi, non riuscendo tra le Parti a condividere percorsi e iniziative all'interno del gruppo Leonardo.

Va riconosciuto tuttavia che in maniera unilaterale l'Azienda ha messo in campo iniziative improntate al superamento degli stereotipi di genere, particolare attenzione alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, mettendo al centro le persone nell'affermare il valore dell'uguaglianza a prescindere dal genere di appartenenza.

Pertanto, è necessario nel rinnovo dell'integrativo, prevedere percorsi cogenti che definiscano tra le Parti iniziative e materiali condivisi, da rendere disponibili alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Leonardo, oltre a misurare e certificare congiuntamente la parità nelle politiche di genere.

Al fine di intercettare eventuali situazioni di difficoltà che si presentassero a livello di sito, rispetto al tema del rispetto di genere nei luoghi di lavoro, si richiede la costituzione di un riferimento aziendale paritetico (RSU/Azienda) al quale le lavoratrici e i lavoratori si possano rivolgere per affrontare i problemi insorti.

Viene inoltre richiesto che alla parte sindacale della commissione nazionale vengano forniti i dati rispetto all'inquadramento presente nelle Divisioni/Aziende suddiviso per generi, per consentire una mappatura legata ai ruoli professionali, alle responsabilità e agli avanzamenti di carriera.

8° Salute e Sicurezza – Appalti – Tipologie Contrattuali

Salute e sicurezza

La gestione della pandemia attraverso Protocolli d'intesa a livello nazionale e sui siti ha permesso di limitarne gli effetti, senza i quali le risultanze sarebbero state non prevedibili e ancora più drammatiche.

Tale modello nella pratica quotidiana post-pandemia riteniamo debba essere preso a riferimento per la gestione della sicurezza negli stabilimenti, analizzando le condizioni ambientali in tutti i siti per identificare e concordare le iniziative e il miglioramento dei contesti lavorativi al fine di garantire livelli di sicurezza di alto livello.

Chiediamo che in tale ottica siano previsti momenti di incontro tra RLS – RSPP, presenti nelle singole Divisioni, al fine di mettere a fattor comune prassi, competenze e soluzioni mirate ad un omogeneo criterio di sicurezza.

Appalti

L'accordo raggiunto nel precedente integrativo in materia di appalti ha consentito una gestione senza particolari situazioni di criticità nei cambi di appalto avvenuti.

Tuttavia, in alcuni casi le gare d'appalto hanno visto criteri per l'assegnazione finale troppo spesso legati al solo fattore economico e all'offerta più bassa da parte delle aziende che partecipano alle gare, creando in taluni casi difficoltà nel mantenimento dei livelli occupazionali e salariali per i lavoratori interessati.

L'obiettivo sindacale nel rinnovo dell'integrativo, fatto salvo il principio già condiviso tra le Parti, 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.

All'interno della filiera delle lavorazioni presenti nel gruppo Leonardo, favorire l'applicazione del CCNL dei metalmeccanici.

Leonardo dovrà comunicare preventivamente, eventuali diminuzioni o mantenimenti di budget nell'assegnazione dei nuovi appalti.

Pertanto, va ribadito l'impegno delle Parti, in caso di cambio appalto o di attivazione di nuovo fornitore di servizi, alla ricerca di soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali e salariali esistenti.

Chiediamo che semestralmente in ogni sito vengano svolte riunioni con le RSU fornendo 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, e le tempistiche relative alle nuove assegnazioni di appalti o cambio appalto.

Tipologie Contrattuali

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma prioritaria di assunzione nel gruppo Leonardo, si richiede di definire un percorso condiviso di stabilizzazione dei lavoratori non assunti direttamente da Leonardo.

Per i contratti in somministrazione compresi quelli a tempo indeterminato (Staff Leasing) e quelli a tempo determinato, si richiedono confronti preventivi con le RSU di Sito per comprenderne le tempistiche di utilizzo legate alle necessità produttive, e un periodo massimo per il loro utilizzo di 18 mesi (per i contratti a termine si farà riferimento alle normative di volta in volta vigenti) anche in maniera discontinua, superati i quali si procederà all'assunzione dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato nel Gruppo Leonardo.

Nel rinnovo dell'integrativo analogamente vanno definiti tra le Parti, i tempi di utilizzo massimo di lavoratori in modalità off-load, superati i quali si procederà all'assunzione degli stessi con contratto a tempo indeterminato nel Gruppo Leonardo. A livello di sito, fermo restando il rispetto delle normative e salariali previste dai CCNL da parte delle aziende in off-load previsto nel capitolo degli appalti,

verranno forniti alle RSU dei siti semestralmente i nominativi delle aziende che operano in off-load e il relativo numero di lavoratori interessati.

9° Premio di Risultato/Target Bonus e Incrementi Salariali

Nel riconfermare lo schema di PdR esistente, chiediamo l'incremento degli attuali valori teorici del PdR presenti nelle Divisioni/Aziende pari a € 1.500 a regime durante la vigenza dell'integrativo, e un ulteriore aumento della quota aggiuntiva prevista per i lavoratori inquadrati nella categoria B3 di € 150 a regime durante la vigenza dell'integrativo.

Si richiede per i lavoratori inquadrati nella categoria A1 la revisione dell'attuale regolamento inerente il TARGET BONUS e il consolidamento delle quote di salario eccedente lo schema condiviso PDR più percentuale TARGET BONUS, quali ad esempio quelle inerenti l'MBO.

Si richiede inoltre il consolidamento di quote del PdR nelle Divisione/Azienda, che possano consentire di raggiungere la piena applicazione dei benefici fiscali dell'attuale tetto massimo previsto di 3000 €, a regime durante la vigenza dell'integrativo.

Chiediamo un aumento della voce "superminimo collettivo" pari a 70€ alla categoria C3, a regime durante la vigenza dell'integrativo, riparametrato con l'attuale scala applicata, la cui prima tranche dovrà essere la quota più significativa.

Si richiede il non assorbimento degli aumenti economici previsti dal CCNL durante la vigenza dell'integrativo.

10° Quota servizio contrattuale

Alla positiva conclusione della vertenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesta una quota associativa straordinaria una tantum pari a 60 euro, con le modalità definite da Fim-Fiom-Uilm in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

11° 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 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 28 Febbraio 2023

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

COORDINAMENTO NAZIONALE

RSU FIM-FIOM-UILM