

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO MBDA ITALIA

In data 21 Dicembre 2023, il Coordinamento Nazionale RSU MBDA Italia, le segreterie nazionali e territoriali di Fim Fiom e Uilm hanno raggiunto un'intesa su un'ipotesi di Accordo finalizzata al rinnovo dell'Integrativo MBDA Italia.

E' importante sottolineare che un'intesa sull'integrativo mancava da oltre decennio, ed è stato merito di un confronto e di una nuova politica industriale che valorizza, attraverso il ruolo della contrattazione, il legame che unisce la crescita aziendale e la redistribuzione del suo valore ai lavoratori e le lavoratrici che la realizzano.

L'ipotesi di accordo sarà valida se, dopo la consultazione con esito positivo delle RSU dei siti MBDA Italia, verrà approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso la consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim, Fiom e Uilm Nazionali.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo da parte di tutte le RSU MBDA Italia..

La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo attiva le parti economiche sottoscritte nei mesi precedenti a firma tecnica.

NUOVO PREMIO DI RISULTATO

- La struttura del premio di risultato è composta da 2 componenti: 1° Risultato d'esercizio: risultati anno corrente con indicatore ROS di Gruppo (60%) e Ricavi Italia (40%) per un valore al raggiungimento del 100% degli indicatori di un importo pari a 2500€ per la vigenza dell'integrativo (2023/2024/2025). Per percentuali differenti dal 100% saranno riconosciuti importi riproporzionati dell'importo nominale (2500€) da un minimo del 50% ad un massimo del 120%.
- 2° Obiettivi incrementali: aggiuntivi all'importo del "risultato d'esercizio" vengono definiti 3 indicatori MBDA Italia (ore dirette, Margine Ita/Ricavi Ita, EBIT Ita) in percentuale rispettivamente del 15%, 20%, e 25% del valore del risultato d'esercizio, pari ad importi che si sommano rispettivamente di 375€, 500€ e 625€, per un importo complessivo teorico del PDR di 4000€ fino alla categoria B1, e di 4400€ dalla categoria B2 a salire. Ogni indicatore verrà calcolato separatamente durante la vigenza dell'integrativo, andrà ad aggiungersi ai 2500€ del risultato d'esercizio, e per essere riconosciuto al 100% dovrà essere incrementale anno su anno. Qualora il risultato raggiunto non fosse incrementale rispetto all'anno precedente, ma con un valore inferiore fino al 5%, verranno riconosciuti importi pari 50% del valore nominale, oltre ad un valore inferiore del 5% non sarà riconosciuta alcuna quantità economica aggiuntiva.
- I beneficiari del PDR sono tutti i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, compresi i lavoratori in somministrazione, con erogazione dell'importo consuntivato ed erogato nel mese di luglio dell'anno successivo. Ai lavoratori che per dimissioni nel rispetto della normativa prevista dal CCNL e per coloro che raggiungessero i requisiti pensionistici prima dell'erogazione a luglio dell'anno successivo, verrà corrisposto un importo pari al 90% del PDR pagato nell'anno precedente.
- Viene mantenuta la possibilità di conversione del PDR in welfare (25%,50%,75%,100%) con le stesse modalità degli accordi presenti negli anni precedenti. A coloro che scegliessero tale opzione l'azienda riconoscerà un importo aggiuntivo pari al 10% della quota destinata al welfare. • La decorrenza del PDR sarà dal 1° gennaio del 2023 al 31 dicembre del 2025

NUOVO TARGET BONUS

- A far data dal 1 Gennaio 2024 al personale inquadrato nelle categorie B3 e A1 il sistema premiante IBS/SBS verrà sostituito dal nuovo premio denominato Target Bonus. Per l'anno 2023 verranno riconosciuti i relativi importi previsti dal sistema IBS/SBS con le relative date di pagamento precedentemente definite.
- Il nuovo premio sarà completamente variabile e verrà calcolato sulla RAL del lavoratore rispettivamente al 9% per la categoria A1 e del 7% per la categoria B3, al raggiungimento del 100% delle performance individuali secondo la seguente tabella:

Personal Performance	Unsatisf.	Mostly	Good	High	Exceptional
% pagabile	20%	50%	100%	125%	150%
A1 - B3	1,8% - 1,4%	4,5% - 3,5%	9% - 7%	11,25% - 8,75%	13,5% - 10,5%

- Gli indicatori che concorrono alla determinazione del Target aziendale sono l'Operating Cash Flow Gruppo (30%), ROS di Gruppo (42%) e i Ricavi Italia (28%), in caso di raggiungimento di risultati differenti gli stessi verranno riproporzionati, con una soglia minima del 50% e una massima del 120%.
- La Personal Performance avrà a riferimento gli obiettivi individuali assegnati dal manager, la cui ricaduta sarà discussa con il manager stesso, sia a preventivo che a consuntivo. Il consuntivo degli obiettivi assegnati verrà comunicato al lavoratore nell'ambito del processo di valutazione della performance (One to One/PAD2) insieme alla fascia di appartenenza e la relativa percentuale raggiunta.
- Il Target Bonus verrà corrisposto in unica soluzione con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza (prima erogazione ad aprile

2025 sulla base dei risultati aziendali e della performance individuale dell'anno 2024).

- Ha diritto all'erogazione del Target Bonus il personale inquadrato nella categoria A1 e B3 in forza il primo del mese di erogazione del premio invito. Il premio è calcolato sulla Retribuzione Annuale Lorda aggiornata al 31 Dicembre dell'anno di riferimento che, in caso di part time, sarà riproporzionata in funzione dell'orario contrattualmente pattuito.
- Per il personale in forza alla data dell'accordo, e per la vigenza dell'integrativo, in presenza di qualsiasi Personal Performance e qualsiasi risultato aziendale, qualora il meccanismo di Target bonus erogasse un premio inferiore agli importi per categoria dell'accordo IBS/SBS, è applicata una clausola di garanzia per un importo pari a 2520€ per la categoria A1 e 1806€ per la categoria B3.
- Per il personale inquadrato nelle categorie A1 e B3 in forza alla data dell'accordo, in presenza di Personal Performance GOOD, per la vigenza dell'integrativo, qualora l'erogazione del premio fosse inferiore agli importi della categoria di appartenenza con il sistema IBS/SBS, è applicata una clausola di salvaguardia che riconoscerà la differenza tra il Target Bonus e il valore riconosciuto l'anno precedente.
- L'azienda e le RSU nel mese di Maggio si incontreranno per verificare l'andamento del nuovo sistema premiante Target Bonus, e valutare congiuntamente le azioni da intraprendere a favore dei lavoratori con posizionamento al di sotto della Performance GOOD.

NUOVI VALORI E STRUTTURA SUPERMINIMO COLLETTIVO NON ASSORBIBILE:

- A parziale modifica del Capitolo "Semplificazione del Cedolino" dell'Accordo del 05 novembre 2003, le Parti convengono di incrementare, al livello C3 (ex 5°) del CCNL Metalmeccanici, l'importo annuale lordo della voce retributiva "Superminimo Collettivo" includendo in

esso anche l'importo mensilizzato dell'Erogazione Annuale secondo la seguente progressione:

- Di seguito la tabella recante i nuovi importi mensili a partire dal mese di gennaio 2024 del Superminimo Collettivo non Assorbibile:

Categoria	Anno 2024 Importo Mensile (€)	Anno 2025 Importo Mensile (€)	Anno 2026 Importo Mensile (€)
A1	302,34	321,34	340,34
B3	302,34	321,34	340,34
B2	274,54	292,54	310,54
B1	255,94	271,94	287,94
C3	242,50	257,50	272,50
C2	230,99	245,99	260,99
D2	224,55	239,55	254,55

PIANO INDUSTRIALI E RELAZIONI SINDACALI

Nel testo sottoscritto è inoltre rappresentato e pertanto condiviso all'interno dell'accordo il **Piano Industriale** complessivo comprensivo di investimenti, carichi produttivi e missioni, per ognuno dei 3 siti interessati. E' stato inoltre modificato il modello di **relazioni industriali** che fa, del confronto azienda-sindacato, l'elemento distintivo, nel rispetto del ruolo di ciascuna delle parti.

Particolare Rilevanza il Ruolo delle RSU di Sito e delle 7 Commissioni istituite che avranno il compito di discutere, analizzare, e identificare soluzioni negoziali negli ambiti di TRASFERTE ESTERE, SMARTWORKING, FORMAZIONE, PROFESSIONALITA' ed INQUADRAMENTO, L'INCLUSIONE, PARI OPPORTUNITÀ E RISPETTO DELLA PERSONA, WELFARE e AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO, INDENNITA' DI DISAGIO PER ANALIZZARE E AMPLIARE L'ELENCO PRESENTE NELL'ACCORDO, AREE CLASSIFICATE / DISCONNESSE / LABORATORI.

FORMAZIONE

Raddoppiato il Diritto Soggettivo alla Formazione previsto nel CCNL (24 h), innalzandolo a 40 h per i livelli fino al B2 e a 48 h per le categorie B3 fino ad A1.

WELFARE

Viene insediata la Commissione Welfare che verificherà la corretta attuazione e gli spazi di miglioramento riguardo i temi come SMART WORKING, PART TIME e SMART MOBILITY in un'ottica atta a valorizzare e migliorare gli aspetti legati alla conciliazione dei tempi VITALAVORO. La commissione si adopererà anche a livello locale per identificare soluzioni di sostegno alle famiglie.

Per l'intera vigenza dell'integrativo (anno 2023/2025) non verranno assorbiti, dai superminimi individuali, gli aumenti contrattuali derivanti dal CCNL dell'Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 01/01/2024, il contributo a carico azienda per il Fondo Cometa, sarà incrementato dello 0.5% in favore di tutti i dipendenti.

SANITA' INTEGRATIVA

Oltre al passaggio al piano metasalute MS2 per tutti i lavoratori sarà identificata entro il mese di marzo 2024 un'assicurazione sanitaria aggiuntiva atta a calmierare parzialmente gli effetti dei nuovi nomenclatori. Sottoscritto impegno per la realizzazione di una polizza sanitaria per i Quadri nell'integrativo 2025-2028.

POLIZZA VITA

In caso di morte o inabilità al lavoro ci sarà un riconoscimento di una RAL per gli eredi di 1° grado.

PERMESSI RETRIBUITI

Visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari fino ad un massimo di 64 ore annue, fruibili per sé, per il coniuge, per i figli (anche adottati/affidati) e per il convivente more uxorio. I permessi di cui sopra potranno essere, altresì, fruiti per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dei genitori del dipendente. Riconoscimento dell'intera giornata lavorativa in caso di Day Hospital, pre-ospedalizzazione, accertamenti diagnostici in sedazione totale ed interventi chirurgici odontoiatrici. 1 giorno aggiuntivo di permesso per lutto ex CCNL esteso anche in caso di decesso dei suoceri. Permesso di due giorni lavorativi in caso di nascita figli. Permesso studio: ai lavoratori che conseguano il diploma di istruzione di secondo grado ed il diploma di laurea triennale e magistrale saranno riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito, rispetto alle previsioni del CCNL, per la preparazione dei relativi esami finali. Sarà, altresì riconosciuto un ulteriore giorno aggiuntivo di permesso studio nel caso in cui i diplomi siano coerenti con le attività aziendali.

LAVORO AGILE

Viene confermato lo smart working come strumento strutturale e modalità flessibile per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Lo smart working non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale né il sistema di diritti, obblighi e doveri del dipendente.

E' inoltre stato esteso il principio per cui lo smart working è altresì strumento particolarmente indicato per supportare la gestione di situazioni individuali particolari, come fragilità od esigenze di cura/genitorialità, condizioni che permetteranno di derogare il tetto mensile fino a 12 giorni e l'utilizzo fino a 3 giornate settimanali.

E' stata introdotta la possibilità di mezze giornate di smart working in presenza di servizio o trasferta.

Nel caso in cui vi siano picchi di attività che determinano la rimodulazione dei giorni di smart working programmati, i giorni, fino ad un massimo di 10 mensili, potranno essere recuperati il mese successivo Rafforzato il ruolo delle RSU che monitoreranno quanto previsto nel capitolo attraverso il confronto nella Commissione Smart Working.

BANCA ORE SOLIDALE

Viene costituita la banca ore solidale, uno strumento atto ad attenuare criticità inerenti lavoratrici e lavoratori che loro malgrado affrontano patologie gravi per sé stessi o per i loro familiari.

TRASFERTE ITALIA

L'attuale prassi aziendale viene inserita all'interno della contrattazione integrativa e diventa elemento negoziale e non più unilaterale. Sono stati incrementati i valori del rimborso pasti a piè di lista a 36 euro e forfettario a 33 euro, oltre alla possibilità con un unico scontrino, (unico pasto giornaliero) di poter spendere 55 euro.

INDENNITA' TURNI E DI REPERIBILITA'

Viene incrementato il valore economico l'indennità di REPERIBILITA', rispetto ai trattamenti previsti nel CCNL, uniformando i valori a quelli previsti negli integrativi del settore Difesa-Aerospazio. Vengono incrementati i valori delle maggiorazioni turno, che assorbono le attuali indennità, che saranno dal 01/01/2024 pari al 15% per ogni ora di lavoro per il primo e secondo turno e pari al 40% per ogni ora del terzo turno. A partire dal 01/01/2025 le maggiorazioni

passeranno al 20% quelle del primo e secondo turno e al 50% per il terzo turno.

INDENNITÀ DISAGIATA SEDE

Identificate in modo analitico le sedi oggetto dell'indennità all'interno dell'accordo. Istituita una specifica commissione avente lo scopo di analizzare, definire e contrattare le nuove sedi (Italiane ed Estere) in cui sarà applicata l'indennità speciale.

MERCATO DEL LAVORO

E' confermata la priorità del rapporto a tempo indeterminato che costituisce la tipologia contrattuale di riferimento, si introduce il contratto di apprendistato già previsto dal CCNL. Con il riferimento ai lavoratori assunti con i tempi determinati e del personale in somministrazione, si stabilisce la priorità sulle prospettive di stabilizzazione e il riconoscimento dell'anzianità convenzionale al momento del passaggio a contratto a tempo indeterminato.

APPALTI

Le Parti, tenendo conto delle previsioni in materia contenute nel CCNL Metalmeccanici condividono, nel rispetto della normativa vigente, che in caso di cambio appalto, o rinnovo dell'appalto al soggetto fornitore precedente, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali. Previsto inoltre un confronto preventivo (almeno 15 giorni) con le Organizzazioni sindacali territoriali e le RSU del sito interessato.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Viene riconosciuta da parte dell'azienda 1 ora aggiuntiva di assemblea rispetto alle previsioni di legge e contratto da svolgersi in corso d'anno su temi specifici legati alla sicurezza.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 1 Gennaio 2023 sino al 31 dicembre 2025, con successivo rinnovo tacito salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro i 3 mesi antecedenti la scadenza.

FIM-FIOM-UILM Nazionali