



INTEGRATIVO GRUPPO LEONARDO

SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO 20 DICEMBRE 2023

PREMESSA

I mercati in cui opera Leonardo, sia a livello nazionale che internazionale, stanno avendo un rilancio dopo la flessione avuta per via della crisi sanitaria-economica.

In alcuni settori non si è ancora arrivati ai livelli economici e produttivi "pre Covid" ma le previsioni tendono verso un loro pareggio e/o superamento.

A livello internazionale alcuni settori avranno un ruolo centrale nello sviluppo dell'aerospazio, il piano industriale di Leonardo dovrà posizionare strategicamente l'azienda in particolare sullo Spazio e sulla Cyber per poter continuare ad essere un player globale.

In questo contesto il 20 dicembre 2023 il Coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM e la Direzione aziendale hanno raggiunto l'ipotesi di accordo per il rinnovo dell'integrativo del Gruppo Leonardo.

Un integrativo che prevede importanti avanzamenti in tema di salario, diritti e tutele con istituti economici e normativi riconosciuti a tutti i lavoratori del Gruppo, armonizzando quasi definitivamente – per la prima volta dalla nascita della One Company – trattamenti che erano diversificati a seconda delle divisioni e della storia contrattuale.

Un importante risultato ottenuto prima del rinnovo del CCNL dei Metalmeccanici che ci vedrà impegnati tutti nei prossimi mesi: lavoratrici e lavoratori, RSU, FIM-FIOM-UILM.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Viene confermato e rafforzato il Sistema di "Relazioni Industriali" attraverso la conferma delle Commissioni e Gruppi di Lavoro paritetici che opereranno nei prossimi anni su seguenti temi: Pari opportunità e diversity, Sicurezza, Monitoraggio dei processi industriali a livello di sito, Premio di risultato, Formazione, Inquadramento, livelli professionali e alte professionalità.

Rafforzato il ruolo negoziale delle RSU attraverso l'identificazione chiara dei temi negoziali specifici oggetto di confronto e trattativa a livello di singolo sito.

Resta confermato a 30, per ogni delegazione Fim-Fiom-Uilm, il numero delle RSU del coordinamento nazionale, al fine di garantire una maggior presenza delle delegate e dei delegati nel confronto a livello nazionale.

PDR - SUPERMINIMO COLLETTIVO, CONSOLIDAMENTI

Di seguito la tabella recante i nuovi importi relativi al PDR, Superminimo collettivo non assorbibile e Target Bonus Livelli B3:

CAPITOLO	2023	2024	2025	2026
	VALORI UNITARI	VALORI UNITARI	VALORI UNITARI	VALORI UNITARI
PREMIO DI RISULTATO	250	350	700	1.400
SPM COLLETTIVO	0	0	40	63
TARGET BONUS B3	0	0	50	100

INCREMENTO PREMIO DI RISULTATO 2023 – 2026:

I valori di incremento del Premio di Risultato 2023 e 2026 saranno oggetto di consolidamento in misura pari all'85%, senza riproporzionamenti di scala, per tutti i dipendenti delle Divisioni/Aziende che, alla data del 31/12/2023, hanno un montante teorico di PDR pari o superiore a 3.300 Euro a livello 100, e confluiranno nella voce EDR, mentre per le Divisioni/Aziende che hanno un PDR inferiore ai 3.300, i valori 2023 e 2024 saranno consolidati in EDR, mentre i valori 2025 e 2026 incrementeranno la quota del variabile fino al raggiungimento dei 3.300, raggiunti i quale le quote eccedenti saranno consolidate e confluiranno nella voce EDR. Tale previsione è riconosciuta, nella vigenza dell'integrativo, anche ai lavoratori neo assunti dal 2024.

CONSOLIDAMENTI PREMIO DI RISULTATO:

Nell'ipotesi di accordo si è stabilito che a partire dal 2025 avverrà il consolidamento, nelle Divisioni/Aziende che alla data del 31/12/2023 hanno un montante teorico di PDR superiore a 3.300 Euro, della differenza tra il valore teorico massimo e la soglia condivisa dei 3.300 Euro. Tale previsione è riconosciuta, nella vigenza dell'integrativo, anche ai lavoratori neo assunti dal 2024 e nella misura di 170€ annui per gli assunti dal 2027

ENTRY BONUS

per i nuovi assunti dal 2027, per i successivi 3 anni, è introdotta una una-tantum sperimentale di 1000€ per i successivi 3 anni

CLAUSOLA DI NON ASSORBIMENTO MINIMI CONTRATTO NAZIONALE:

E' stata condivisa una comunicazione formale alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm che durante la vigenza dell'integrativo non verranno assorbiti gli aumenti previsti dal CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm il 5 febbraio 2021.

TARGET BONUS LIVELLI B3:

I lavoratori inquadrati al livello B3 (ex 7°), in aggiunta al Premio di Risultato, vedranno un incremento del valore teorico del Target Bonus individuale secondo la seguente progressione: 150,00€ per il 2023, 150,00€ per il 2024, 200,00€ per il 2025, 250,00€ per il 2026.

TARGET BONUS LIVELLI A1:

Per i lavoratori Quadri, saranno assegnate delle fasce con valore economico pari all'8-10-12-15-18% della RAL differenziate in base alla rilevanza organizzativa della posizione ricoperta e/o ruolo agito che sarà oggetto di misurazione, aggiornamento e monitoraggio annuali, determinate da un apposito strumento di job evaluation che, attraverso una valutazione del modello organizzativo, effettuata da un ente terzo, rispetto ai benchmark di mercato e di settore, sarà condiviso con le Organizzazioni Sindacali entro il mese di giugno 2024.

Gli obiettivi che determinano il raggiungimento del valore 100% delle della fascia assegna del Target Bonus sarà così determinato: il 40% del totale sarà legato all'andamento del PDR, il 20% sarà composto da obiettivi collettivi di funzione, il restante 40% sarà determinato da obiettivi individuali.



SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO 20 DICEMBRE 2023

ALTRI ASPETTI ECONOMICI

Trasferte Italia/Estero

Migliorata e semplificata la normativa. Incrementati la quota dei massimali per i pasti: 30€ per il pranzo, 35€ per la cena con possibilità di presentazione di un unico giustificativo, in questo caso il massimale è di € 55.

Riconosciuta una ulteriore indennità forfettaria di €300 per le trasferte lunghe. Incrementati i valori di rimborso Km per utilizzo macchina propria a 0.40 €/Km. La Commissione nazionale dovrà stabilire eventuali incrementi per i trattamenti delle trasferte estero anche in relazione al livello di rischio.

Indennità di base

Estesa l'indennità di base a tutte le Divisioni/Aziende del gruppo Leonardo attraverso una progressione degli importi così definita: 10€ a partire da 01/03/2024; 15€ da 01/01/2025; 20€ da 01/01/2026.

L'indennità di base, a partire dal 01/07/2024, sarà riconosciuta anche in caso di trasferta lunga per un importo forfettario pari a € 100.

Maggiorazioni turno/straordinari e indennità

Previste maggiorazioni turno per sistemi organizzati fino a 15 turno. Le maggiorazioni partono dalla prima ora di inizio per turno.

DIVISIONE AEROSTRUTTURE - LLS

TURNI/FASCE ORARIE	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
1° turno (06:00 - 14:00)	7%	10%	15%	20%
2° turno (14:00 - 18:00)	7%	10%	15%	20%
2° turno (18:00 - 22:00)	20%	20%	20%	20%
3° turno (22:00 - 06:00)	50%	50%	50%	50%

DIVISIONE ELICOTTERI

TURNI/FASCE ORARIE	dal 01/01/2026	dal 01/01/2027
1° turno (06:00 - 14:00)	15%	20%
2° turno (14:00 - 18:00)	15%	20%
2° turno (18:00 - 22:00)	20%	20%
3° turno (22:00 - 06:00)	50%	50%

DIVISIONI VELIVOLI, ELETTRONICA E CYBER & SECURITY SOLUTIONS - AUTOMATION BU - SPACE BU

TURNI/FASCE ORARIE	dal 01/01/2024
1° turno (06:00 - 14:00)	20%
2° turno (14:00 - 18:00)	20%
2° turno (18:00 - 22:00)	20%
3° turno (22:00 - 06:00)	50%

Le Parti hanno inoltre concordato che all'eventuale raggiungimento anticipato degli obiettivi economici della Divisione Aerostrutture, la progressione delle maggiorazioni verrà anticipata. L'eventuale anticipazione riguarderà anche la Divisione Elicotteri.

Reperibilità

A partire dal 1° gennaio 2026 l'indennità prevista dal lunedì al venerdì è aumentata al 12%, e al 20% quella prevista per il sabato, domenica e festivi.

Buoni pasto

Aumento a 10€ dal gennaio 2024

FORMAZIONE

L'accordo siglato potenzia il Diritto Soggettivo alla Formazione derivante dal CCNL che si eserciterà attraverso una serie d'importanti strumenti.

Saranno definiti dall'azienda, in raccordo con la "Commissione nazionale Formazione", percorsi formativi per la crescita professionale attraverso i finanziamenti dei Fondi Interprofessionali, delle Regioni e a livello europeo, sia in regime di autofinanziamento che interesseranno tutti i lavoratori. Ulteriore compito delegato alla Commissione Nazionale Formazione le progettualità inerenti la riqualificazione e riconversione professionale, rafforzamento e potenziamento delle competenze tecniche e manageriali, potenziamento delle competenze linguistiche, verifica e monitoraggio dei progetti condotti a livello di gruppo.

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

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

In aggiunta alla formazione definita dall'azienda avranno a disposizione 16 ore annue (fino alla B2 categoria) 32 ore annue (dalla B3 categoria) retribuite per la formazione soggettiva che potranno utilizzare individualmente per coprire eventuali gap di competenze o allargare le loro conoscenze.

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL in materia di diritto allo studio, ai lavoratori che conseguano un titolo di studio come previsto dall'accordo, sono riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito per studio, per la preparazione dei relativi esami finali.

Sono altresì riconosciuti ulteriori due giorni aggiuntivi di permesso retribuito per studio, utilizzabili anche per gli esami di abilitazione professionale, nel caso in cui i suddetti titoli di studio siano coerenti con le attività aziendali.

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

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

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

A partire dal secondo semestre 2024 si avvierà la sperimentazione in alcuni siti pilota di forme di riduzione di orario di lavoro per il personale non remotizzabile. I presupposti per ridurre l'orario di lavoro sono quelli di mantenere la produttività a fronte di minori prestazioni lavorative, mediante efficientamenti dell'organizzazione del lavoro. La riduzione di orario avrà una durata iniziale di 12 ore mensili che potranno essere elevate a 16 ore dopo le fasi di verifica intermedia. Le ore di riduzione saranno per due terzi a carico azienda e per un terzo a carico lavoratore.

COMPENSAZIONI ORARIE

In relazione al Capitolo Compensazioni Orarie sono fatti salvi gli Accordi Nazionali (compreso l'Accordo One Company del 2016 e del 2021), di Divisione/BU e di sito e/o le prassi a livello di Azienda/Divisione/BU/sito che prevedano trattamenti di miglior favore, i quali continueranno ad essere integralmente ed esclusivamente applicate.

I permessi di compensazione oraria potranno essere fruiti a minuti, all'inizio e/o alla fine della giornata lavorativa e/o in continuità con la pausa mensa non retribuita e nei siti in cui l'orario preveda una flessibilità in entrata inferiore a 120 minuti, è possibile il cumulo delle compensazioni orarie in entrata e/o in uscita e/o con la pausa mensa (entro un massimale di due ore) con la flessibilità, le ferie e i PAR/Conto Ore, per un massimo di 5 eventi mensili.

Per gli operai turnisti e gli impiegati turnisti di produzione e degli enti di supporto alla produzione a turni, i ritardi giornalieri a recupero vengono incrementati ad un massimo di 10 minuti, per un massimo di 90 minuti mensili.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo su turni avvicendati che coprono le 24 ore giornaliere saranno consentiti ritardi giornalieri fino ad un massimo di 5 minuti, per un massimo di 60 minuti mensili.



PART TIME

Innalzata la soglia al 10% per l'adesione su base volontaria alla moda-lita in Part time in aggiunta a quanto previsto dal CCNL del 5 febbraio 2021 e verranno agevolate le seguenti categorie che richiedessero il part-time:

- a. genitori con figli fino al 14° anno d'età;
- b. lavoratori che utilizzino la legge 104;
- c. lavoratori con una distanza dalla residenza/domicilio superiore ai 30 KM dalla sede di lavoro;
- d. categorie fragili e/o con malattie invalidanti previste dal vigente CCNL.

BANCA ORE SOLIDALE (BOS)

Viene istituita la banca ore solidale a livello di Divisione/sito nei confronti delle lavoratrici e lavoratori con le seguenti condizioni:

- lavoratrici/ori che per casi gravi necessitino di assistere i figli e/o genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016, per cure mediche costanti previa presentazione di idonea certificazione;
- termine del periodo di malattia con comporta lungo.

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

FONDO SOLIDALE ISTITUTI

Viene confermata l'utilizzabilità del Fondo Solidale Istituti al quale ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire mediante la rideeterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie arretrate e/o di quota di PAR di cui al Conto Ore Anni Precedenti, per consentire al personale di volta in volta interessato di fruire di corrispondenti giustificativi di assenze.

BANCA DEL TEMPO

Istituita la Banca del tempo nella quale possono confluire, su base individuale e volontaria, le ore di maggiore prestazione in straordinario, le ferie aggiuntive non godute, i PAR in Conto Ore, al fine di consentire ai singoli lavoratori l'utilizzo nelle seguenti ipotesi:

- insorgenza di situazioni personali/familiari straordinarie;
- motivi di studio;
- motivi di salute;
- esonero dalla prestazione lavorativa nel periodo antecedente alla maturazione del diritto a pensione ovvero nel periodo di preavviso in caso di dimissioni;
- esonero dagli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, su base individuale e volontaria.

Il regolamento attuativo e le modalità di utilizzo saranno definiti con apposita intesa.

PERMESSI E TUTELE

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

I suddetti permessi, fatte salve le fruibilità precedenti, potranno essere utilizzati per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dell'intero nucleo familiare comprensivo dei genitori del dipendente, fino ad un massimo di 56 ore annuali. Sono state concordate ulteriori 8 ore di permesso in favore dei dipendenti per le visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili alla grave disabilità dei genitori, certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 e/o l'accompagnamento dei figli (anche adottati/adottivi) a visite pediatriche fino al compimento del 3° anno di vita del minore.

Tali permessi non potranno superare le 4 ore giornaliere, comprensive dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro e saranno comunque da considerarsi esclusivamente a copertura di assenze tenendo conto dell'orario di lavoro giornaliero previsto nel sito/unità produttiva.

Le ulteriori ore di assenza per il completamento delle 8 ore giornaliere potranno essere coperte dal lavoratore con gli istituti previsti dal vigente CCNL. Qualora il dipendente dovesse accedere a prestazioni sanitarie specialistiche a distanza superiore a 50 km dalla propria residenza, le ore di permesso saranno elevate a 8 ore giornaliere, ferma restando la necessaria produzione di idonea documentazione.

Non concorrono al raggiungimento del suddetto monte ore annuo:

- I permessi fruiti dai dipendenti per visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili a malattie professionali riconosciute oppure alle gravi patologie previste da CCNL, attestate da apposita certificazione medico-specialistica;
- I permessi fruiti dai dipendenti per accompagnamento dei figli (anche adottati/affidati) a visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili alla disabilità certificata dei figli medesimi ai sensi della legge n. 104/1992.

Permessi Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale

Per la malattia dei figli (anche adottati/adottivi) fino ai 12 anni, uno dei 5 giorni previsti dalla norma legislativa sarà riconosciuto come giornata di permesso retribuito, con possibilità di fruizione frazionata ad ore.

Sono riconosciuti tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito, con fruizione frazionata anche ad ore, nei casi di disabilità del figlio (anche adottato/affidato) certificata ai sensi della L. n. 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni.

Per agevolare la maternità/paternità fino al compimento del terzo anno di vita dei figli (anche adottati/adottivi), viene riconosciuto 1 giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con fruizione frazionata anche ad ore.

Permessi per grave infermità/decesso

Nell'ipotesi di grave infermità/decesso del coniuge (o convivente more uxorio) o dei parenti sino al secondo grado o del figlio (anche adottato/affidato), i dipendenti hanno diritto ad 1 giorno aggiuntivo di permesso retribuito, per evento, in ragione d'anno, rispetto alle norme legislative vigenti, usufruibile anche in modalità frazionata per blocchi di 2 ore.

Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi

Vengono mantenute le condizioni di miglior favore presenti nell'accordo del 2021.



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.

È 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, ad es.:

- - lavoratori in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92;
- - lavoratori c.d. fragili e/o affetti da patologie gravi come previsto dal CCNL certificate dal medico specialista e convalidate dal medico competente;
- - lavoratori che assistono un familiare convivente (incluso il coniuge o il convivente) con disabilità grave certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/92 (c.d. *caregiver*);
- - lavoratrici in gravidanza a decorrere dalla data di comunicazione dello stato di gravidanza all'Azienda e fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro;
- - lavoratrici e lavoratori con figli (anche adottati/affidati) fino a 3 anni di età, fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali in materia di tutela della maternità/paternità.

Rafforzato il ruolo delle RSU le quali monitoreranno quanto previsto nel capitolo Lavoro Agile in modo particolare attraverso il confronto a livello di Sito con gli HR in modo particolare per analizzare eventuali motivi ostativi all'accoglimento delle richieste di svolgimento della prestazione.

WELFARE AZIENDALE

Vittime di violenza di genere

Rafforzato il ruolo ed i compiti del Comitato Pari opportunità ed estensione di ulteriori 3 mesi a carico dell'azienda rispetto a quanto previsto dalle attuali normative legislative.

Bonus nascita

Per la nascita di ogni figlio/figlia Istituito sarà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, una quota pari a 50 Euro in Welfare per un periodo di 6 mesi.

Tutele in caso di morte o invalidità permanente da malattia

A decorrere dal 1° luglio 2024, a fronte di eventi di morte o invalidità permanente da malattia, l'Azienda riconoscerà un contributo pari alla Retribuzione Annuale Lorda, calcolata sugli elementi fissi dell'ultima retribuzione mensile percepita.

Premi di Anzianità

A decorrere dal 1° luglio 2024, è istituito il Premio di Anzianità Leonardo, a partire dal compimento del 3° anno di anzianità aziendale, con quote annuali di Premio crescenti in ragione della maggiore anzianità di servizio maturata all'interno del Gruppo, senza differenziazioni legate ai livelli di inquadramento.

Il Premio è erogato sotto forma di valori annuali di Welfare e/o ore di permesso aggiuntivo come riportate in tabella.

ANNI DI ANZIANITA' AZIENDALE		VALORI ANNUALI DI WELFARE	PERMESSI ORARI CORRISPONDENTI
DAL	AL		
3° anno	10° anno	€ 60	4 ore
11° anno	20° anno	€ 100	8 ore
21° anno	30° anno	€ 140	12 ore
31° anno	40° anno e oltre	€ 180	16 ore

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 01/04/2024, il contributo a carico azienda per il Fondo Cometa, sarà incrementato dello 0.5% in favore di tutti i dipendenti.

PREVIDENZA SANITARIA

Passaggio di tutti i lavoratori e le lavoratrici al nuovo piano MS2 di Metasalute ed in aggiunta istituita una Polizza Sanitaria Integrativa Aggiuntiva, per il solo lavoratore, che riduce del 50% gli scoperti sugli interventi chirurgici, incluso quelli minori da DH/DS, aggiunge tre prestazioni per il lavoratore per le visite mediche e la diagnostica ordinaria e include un contributo per l'acquisto di lenti/occhiali.

La polizza sarà attiva dal 01/04/2024, ma dal 01/01/2024 potranno comunque essere effettuate prestazioni in forma indiretta (solo a rimborso in strutture non convenzionate).

È stata prevista la possibilità a titolo volontario di estensione della copertura all'intero nucleo familiare con costo a carico dipendente pari a 200 euro per l'intero nucleo familiare, 100 euro per il coniuge fiscalmente a carico e/o 100 euro per ciascun figlio fiscalmente a carico fino al 26° anno di età.

Per il personale ex Galileo, a compensazione del passaggio alla polizza unica, è stato concordato un importo di 100 euro utilizzabile o per coprire gli eventuali costi delle estensioni (fino al raggiungimento dei 100 euro) o in alternativa la monetizzazione dello stesso in busta paga con un fattore di conversione pari all'85%.

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.

OFF- LOAD

Monitoraggio con RSU di sito sulle condizioni di salute e sicurezza e valutazione di forme di inserimento tra i lavoratori diretti

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 60 euro.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 1° gennaio 2023 sino al 31 dicembre 2026, con successivo rinnovo tacito salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro i 3 mesi antecedenti la scadenza.

PERCORSO DEMOCRATICO

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

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