



SEGRETERIE NAZIONALI

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

## **INTEGRATIVO TELESPAZIO/E- GEOS SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO 30 SETTEMBRE 2021**

### **PREMESSA**

I mercati in cui operano Telespazio/E-Geos, sia a livello nazionale che internazionale, hanno durante la crisi sanitaria ed economica, legata al Covid-19, continuato le attività ed è grazie all'impegno profuso dalle Lavoratrici e dai Lavoratori che sono stati garantiti livelli di supporto importanti per la sicurezza nazionale, salvaguardando gli equilibri economici e industriali preesistenti.

In tale momento storico le Parti hanno ulteriormente valorizzato il proprio modello relazionale, ed attraverso una gestione resiliente hanno contribuito a salvaguardare l'industria italiana dello spazio, ribadendo la centralità, ottenuta anche grazie al sostegno indispensabile delle istituzioni, di Telespazio/E-geos nell'industria europea per il controllo della sicurezza pubblica, della difesa, e di tutti i livelli d'informazione.

Al riguardo, le Parti confermano che il modello di dialogo e confronto nel rispetto dei reciproci ruoli, sarà la leva fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici, attraverso la crescita delle competenze dei lavoratori ed il conseguente sviluppo delle professionalità e del know how, con cui consolidare la dimensione internazionale e tecnologica di Telespazio/E-geos. Tale obiettivo è, altresì, da perseguire attraverso il costante coinvolgimento dei lavoratori, chiamati ad una crescente partecipazione nei processi rivolti al raggiungimento dei risultati.

### **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Viene confermato e rafforzato il **Sistema di Relazioni Industriali** attraverso la costituzione di importanti Commissioni e Gruppi di Lavoro paritetici che opereranno nei prossimi anni su temi quali: le Pari Opportunità e la Diversity, la Sicurezza, il monitoraggio dei processi industriali a livello di sito, del Premio di Risultato e la commissione tecnica per i Target Bonus, la Formazione e l'Inquadramento, queste ultime con l'obiettivo di dare applicazione alla riforma dell'inquadramento prevista dal CCNL 5 febbraio 2021.

Le Parti hanno inoltre condiviso, fatto salvo il mantenimento in vigore di tutti gli istituti contrattuali presenti nell'accordo del 26 gennaio 2017 che non siano stati modificati dall'attuale integrativo, di redigere un Testo unico che riporti tutti i rimandi della storia contrattuale di Telespazio e E-Geos.

A tal fine viene definita una commissione paritetica composta per parte sindacale da 2 RSU per Organizzazione sindacale che dal mese di Ottobre avrà il compito di redigere il testo definitivo.

### **PDR – TARGET BONUS – SUPERMINIMO COLLETTIVO:**

Vengono incrementati i valori economici del PDR di 250 € per il 2021 e di 450 € nel 2022, ai quali si aggiungono una quota economica fissa di EDR pari a 220 € per il 2021, con pagamento in unica soluzione con la prima retribuzione utile a valle dell'approvazione dell'accordo, e di 400 € per il 2022 con corresponsione mensile.

Il valore del Premio di Risultato potrà essere trasformato volontariamente in Welfare per valori pari al 25-50-75-100% del totale sino al massimo consentito dalle norme vigenti. In caso di trasformazione in Welfare, l'azienda riconoscerà una maggiorazione del 10 % esclusivamente sulla parte destinata.

I Lavoratori inquadrati al livello B3 beneficeranno a partire dal 1 gennaio del 2022, in aggiunta al Premio di Risultato, di un Target Bonus individuale del valore economico di 150 €.

Per i lavoratori inquadrati al livello A1 a partire dal 1 gennaio del 2022, saranno definite due fasce entro le quali collocare i lavoratori, con una prima fascia che vedrà al suo interno tre livelli di Target Bonus con valore economico pari all' 8-10-12% della RAL. Il valore del TB sarà suddiviso in due parti: la prima pari al 60% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 40% sarà composta da obiettivi individuali di team o funzione.

La seconda fascia vedrà al suo interno due livelli di Target Bonus con valore economico pari al 15-18% della RAL. Anche per questa, il valore del Target Bonus sarà suddiviso in due parti: la prima pari al 40% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 60% sarà composta da obiettivi individuali di team o funzione.

Le Parti definiranno entro la fine dell'anno in corso, eventuali differenze economiche che possano presentarsi con il nuovo modello di trattamento per i livelli B3 – A1, fatto salvo l'impegno da parte dell'Azienda dell'invarianza retributiva teorica dei massimali.

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

<b>Livello/Categoria</b>	<b>Nuovi livelli CCNL</b>	<b>SPM 2020</b>	<b>SPM 2021</b>
8^Quadri	A1	€ 138,78	€ 159,45
7^	B3	€ 138,78	€ 159,45
6^	B2	€ 133,00	€ 152,81
5^ super	B1	€ 118,53	€ 136,19
5^	C3	€ 105,75	€ 121,50
4^	C2	€ 92,52	€ 106,30
3^ super	C1	€ 83,85	€ 96,34
3^	D2	€ 79,00	€ 90,76
2^	D1	€ 70,78	€ 81,32
1^	Eliminato	-	-

Per le lavoratrici e i lavoratori di Ex-Vitrociset S.p.A. a partire dal 19 ottobre 2021, inizieranno specifici incontri, volti all'armonizzazione dei trattamenti del presente accordo con gli attuali presenti nell'Azienda di provenienza, resta inteso che entro dicembre 2021 le Parti hanno convenuto di terminare il processo di armonizzazione .

### **Altri aspetti economici**

- **Trasferte Italia/Estero:** Rimangono in vigore tutti gli attuali trattamenti in essere presenti in Telespazio/E-Geos
- **Reperibilità:** confermando l'invarianza dei trattamenti economici e normativi attualmente presenti, è stata inserita la formulazione che, pur ribadendo il numero di 150 ore mensili di reperibilità massima, il calcolo delle stesse avverrà su una media pro-capite, calcolata nel trimestre. L'azienda, ha inoltre accolto, la richiesta sindacale di inserire nelle linee di reperibilità almeno 3 risorse, attraverso anche la formazione specifica per acquisire i requisiti tecnici necessari. Viene definita una commissione paritetica composta per parte sindacale da 2

RSU per Organizzazione sindacale, che dal mese di Ottobre si riunirà al fine di valutare soluzioni di valorizzazione economica per i lavoratori dei livelli B3 – A1 che durante la reperibilità siano chiamati per degli interventi.

### **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, dalle Regioni e a livello europeo, sia in regime di autofinanziamento che interesseranno tutti i lavoratori.

Inoltre tutti i lavoratori, in aggiunta alla formazione definita dall'azienda avranno soggettivamente a disposizione 16 ore (fino alla 6° categoria) 32 (dalla 7° categoria) ore annue retribuite per formazione che potranno utilizzare individualmente per coprire eventuali gap di competenze o allargare le loro conoscenze.

Si rafforzerà l'investimento sulle certificazioni e qualificazioni professionali potenziando anche lo strumento del Libretto Formativo e la certificazione delle competenze sviluppate on the job che saranno formalizzate e faranno parte della "carta di identità professionale" di ogni lavoratore.

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.

Saranno concordati con i dirigenti scolastici percorsi di studio funzionali ad un vero rilancio dell'Alternanza Scuola Lavoro con particolare attenzione agli ITS, in ogni territorio che vede la presenza di siti di Leonardo.

### **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.

### **Compensazioni orarie**

Fermo restando quanto già in essere in aggiunta alla compensazione oraria per un massimo di 2 ore, le nuove modalità di fruizione di tali istituti permetteranno, a partire dal 1 Gennaio 2022, per il personale inquadrato fino al livello B2, la compensazione su base bimestrale, e per il personale inquadrato ai livelli B3 - A1 su base quadrimestrale.

I suddetti permessi di compensazione oraria potranno essere fruiti a minuti, all'inizio e/o alla fine della giornata lavorativa e/o in continuità con la pausa mensa non retribuita.

### **Part time**

Viene innalzata la soglia al 10% per l'adesione su base volontaria alla modalità del Part time ed in aggiunta a quanto previsto dal CCNL DEL 5 FEBBRAIO 2021, verranno agevolate le seguenti categorie che su base volontaria 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**

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 comporto 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 in 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 rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie arretrate e/o di quota di PAR di cui al Conto Ore Anni Precedenti, per consentire al personale di volta in volta interessato di fruire di corrispondenti giustificativi di assenze.

E' stato concordato che tale FIS, sarà utilizzabile laddove si presentassero situazioni collettive valutate come critiche alla luce delle modalità di alimentazione, fruizione e rendicontazione disciplinate da appositi Accordi stipulati dalle Parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale.

### **Banca del tempo**

Viene istituita la Banca del tempo nella quale confluiranno, su base individuale e volontaria, le ore di maggiore prestazione in straordinario, ferie non godute e permessi annui retribuiti; 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.

La Banca del Tempo avrà efficacia a partire dal 1 gennaio 2022, con le modalità definite a livello nazionale tra le Parti.

### **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 fruiti per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dei genitori del dipendente, nell'ambito del richiamato monte ore complessivo di 64 ore.

A decorrere dall'1 gennaio 2022, in via sperimentale pari alla durata del presente contratto integrativo, sarà possibile recuperare le ore di visita medica non fruita nell'anno precedente. All'esito di tale sperimentazione le Parti valuteranno la possibilità di estendere tale recupero ai due anni precedenti.

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 fuori dalla propria Provincia di residenza, a fronte delle difficoltà legate al trasporto, le ore di permesso saranno elevate a 8 ore giornaliere a fronte della produzione di idonea documentazione.

- **Permessi Malattia/disabilità del figlio e congedo parentale:** Per la malattia del figlio tra i 3 anni e fino a 12 anni, il primo dei 5 giorni garantiti dalla normativa legale è riconosciuto come giornata di permesso retribuito, con possibilità di fruizione frazionata ad ore.

E' riconosciuto un giorno lavorativo 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 figlio/a dei 3 anni, 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.
- **Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi:** vengono mantenute le condizioni di miglior favore presenti nell'accordo del 2016
- **Permessi studio:** Vengono portati a 2 giorni i permessi aggiuntivi retribuiti, rispetto alle previsioni del CCNL

### **Smart-Working**

Sono stati condivisi i seguenti principi per la definizione della modalità di lavoro in Smart-working, da riportare in un accordo entro il 31 dicembre 2021, da applicare nella fase post-emergenziale:

- consenso individuale;
- durata minima e massima settimanale/mensile (numero di giornate svolte in Smart Working e on site) e relativa pianificazione/rotazione;
- fasce orarie di compresenza ed esercizio della disconnessione;
- macro-aree organizzative/attività considerate remotizzabili.
- Eventuali nuovi modelli di refezione aziendale

Il confronto con il Coordinamento nazionale inizierà a partire dal 19 Ottobre prossimo, all'interno del quale si comincerà a discutere tra le Parti rispetto ai perimetri di applicazione dello smart-working. L'accordo raggiunto tra le parti costituirà parte integrante dell'Integrativo Telespazio – E-Geos.

Nell'attuale fase emergenziale ancora in corso, le lavoratrici e i lavoratori, fatto salvo il mantenimento delle misure di sicurezza, potranno richiedere in accordo con il proprio responsabile diretto, un miglior bilanciamento tra attività da remoto e in presenza.

### **Welfare aziendale**

Telespazio/E-Geos aderiscono al Comitato Nazionale Paritetico Welfare del Gruppo Leonardo che avrà il compito e finalità principali di:

- formulare proposte di revisione/riarticolazione dei servizi welfare in linea con le esigenze dei lavoratori e con il nuovo modello di Welfare Aziendale;
- concordare e promuovere survey aziendali funzionali a comprendere i nuovi bisogni e la peculiarità anche in ambito territoriale
- facilitare l'implementazione dei programmi/iniziative, in particolare tramite Progetti Pilota;
- monitorare l'esito delle stesse, per eventuale estensione.

### **Appalti**

Le Parti, tenendo conto delle previsioni in materia contenute nell'Accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici sottoscritto da Federmeccanica, Assisat, FIOM, FIM e UILM il 5 febbraio 2021, 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, nonché applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore.

In relazione a quanto sopra, nei bandi di gara per l'assegnazione degli appalti, l'azienda si impegna a valorizzare le società che saranno in possesso della certificazione SA 8000.

E' stato inoltre concordato che in caso di cambio appalto l'appaltatore subentrante, compatibilmente con la propria organizzazione d'impresa, e tenuto conto, altresì, del perimetro e/o dei volumi delle attività oggetto di appalto, dovrà valutare la possibilità di impegnarsi al fine di ricercare soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti, attraverso un confronto preventivo (almeno 15 giorni) con le Organizzazioni sindacali territoriali e le RSU del sito interessato, soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti.

Infine ai Lavoratori delle Aziende in appalto all'interno dei siti/stabilimenti di Leonardo e delle Società controllate saranno riconosciuti i seguenti diritti.:

- svolgimento di assemblea
- utilizzo delle agibilità sindacali per le RSU/RSA
- esercizio del diritto di affissione, dell'utilizzo dei locali e dei mezzi idonei
- utilizzo dei servizi comuni (mensa, infermeria, spogliatoi) condivisi con quelli presenti in Leonardo

Nelle informative di sito, l'Azienda fornirà i dati delle Aziende in appalto, le attività e/o monte ore di lavoro da esse svolte e il numero dei dipendenti coinvolti.

#### **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.

#### **Presidi minimi in caso di sciopero**

Nel testo dell'ipotesi di accordo è stato definito a latere un accordo tra le Parti che determina in Telespazio/E-Geos i presidi minimi garantiti durante gli scioperi. Rispetto alle richieste iniziali dell'Azienda, che prevedevano la comandata in reperibilità per tutti gli specialisti, l'accordo definisce un numero ridotto di Lavoratrici e Lavoratori comandati in caso di sciopero di 8 sulle attività e la salvaguardia degli impianti, e i lavoratori comandati in reperibilità saranno individuati tra coloro già inseriti nei turni di reperibilità programmati.

#### **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 €.

#### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà efficacia e validità dal 1 Giugno 2021 sino al 31 dicembre 2022, 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 approvata, a valle dell'approvazione delle RSU dei siti Telespazio/E-Geos, dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso 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 le Segreterie nazionali Fim, Fiom e Uilm daranno tempestiva comunicazione all'Azienda.

Roma, 4 ottobre 2021

**FIM FIOM UILM NAZIONALI**