

Verbale di Accordo

Addì, 2 febbraio 2016

Le Parti, considerata la scadenza al 31 dicembre 2015 del Verbale di Accordo di Selex ES in materia di retribuzione variabile, concordano eccezionalmente, a decorrere dal 1° gennaio e per il solo anno 2016 - ad integrazione e a parziale modifica di tutto quanto previsto nel contratto integrativo di Finmeccanica S.p.a. e Divisioni/Aziende - di incrementare gli importi massimi (100%) definiti nell'accordo del 2 aprile 2014 in materia di Premio di Risultato per Selex ES (che si intende superato in tutte le sue previsioni in materia di retribuzione variabile) nelle misure di seguito indicate:

- 2.000 € lordi fino al 5° livello
- 2.300 € lordi per 5°S e 6°
- 2.600 € lordi per 7° e Q

Gli importi suindicati sono strettamente correlati al raggiungimento degli obiettivi relativi agli indicatori richiamati e indicati nel capitolo sul Premio di Risultato dell'accordo integrativo di Finmeccanica, che si intende qui richiamato in tutte le sue parti.

Il presente Accordo è condizionato nella sua efficacia alla sottoscrizione del richiamato contratto integrativo Finmeccanica.

Finmeccanica S.p.A.

FIM

FIOM

UILM

Roma, 2 Febbraio 2016

Spett.li
RSU FIM FIOM UILM
Stabilimento di Venegono

e p.c.

Segreterie Provinciali FIM FIOM UILM
Varese

Facendo seguito alle intese informali intercorse, Vi confermiamo che, nell'ottica della futura adozione, in tutti gli Stabilimenti della Divisione Velivoli, di trattamenti uniformi, troveranno applicazione, fino al 30 giugno 2016, le specifiche previsioni derivanti da Accordi locali vigenti nonché da prassi collettive in atto, in tema di contributo aziendale per prestazioni odontoiatriche

In ragione delle premesse si rende necessario attivare sin da subito un tavolo di confronto che, partendo dal quadro di riferimento complessivo Finmeccanica, individui le più adeguate e opportune soluzioni.

Finmeccanica S.p.A.

IPOTESI DI ACCORDO

Addi' 2 Febbraio 2016, in Roma, presso la sede di Unindustria Roma

Tra

La Soc. Finmeccanica s.p.a. anche in nome e per conto delle Società dalla stessa controllate, assistite da Unindustria Roma

e

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil Nazionali e territoriali, unitamente ad una Delegazione di RSU

a conclusione del negoziato avviato, a partire dal 17 Settembre 2015, tra le Parti - unitamente alla Delegazione sindacale di n. 20 RSU per Organizzazione - per la definizione del Contratto integrativo di secondo livello Finmeccanica, è stato convenuto il presente Verbale concernente le tematiche, di seguito indicate, come da documentazione allegata che costituisce parte integrante del Verbale medesimo:

- Premesse;
- Appalti;
- Relazioni Industriali;
- Addestramento, formazione e crescita professionale;
- Orario di lavoro e sistemi di flessibilità;
- Compensazioni orarie;
- Lavoro straordinario;
- Armonizzazione Cedolino Paga e nuova struttura retributiva;
- Permessi retribuiti;
- Trattamenti per i lavoratori inquadrati nelle categorie 7° e quadri;
- Premio di risultato;
- Welfare aziendale e tutele;
- Trasferte Italia e Estero.

Le OO.SS Nazionali, a valle delle verifiche con i lavoratori, si impegnano a comunicarne l'esito, contestualmente a Finmeccanica s.p.a. ed a Unindustria, entro e non oltre il 15 marzo 2016, unitamente alla documentazione attestante l'approvazione delle RSU nei siti produttivi.

Quanto sopra anche ai fini della decorrenza della validità del Contratto integrativo Finmeccanica, nonché del deposito, presso gli Enti preposti, ai sensi dell'art.14, del D.Lgs n.151/2015 e della Legge n.402/1996.

Le Parti convengono inoltre che gli istituti disciplinati con il presente accordo sostituiscono quelli preesistenti derivanti da accordi aziendali, normative, prassi e consuetudini già applicate nelle Aziende di provenienza, a partire dalla data di cui sopra, fatte salve diverse specifiche disposizioni contenute nei singoli istituti nonché quanto specificato al punto successivo.

Per taluni istituti/trattamenti la cui applicazione è subordinata alla implementazione dei sistemi di supporto, la data di effettiva operatività formerà oggetto di specifica e progressiva comunicazione ai lavoratori, presumibilmente entro e non oltre il 31 maggio 2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria Roma

p. Finmeccanica s.p.a.

p. Fim Cisl

p. Fiom Cgil

p. Uilm Uil

p. Delegazione RSU

PREMESSA

L'attuale contesto dei mercati nazionali ed internazionali in cui opera Finmeccanica S.p.A. denota un quadro di riferimento connotato da elevata instabilità e da una sempre maggiore competizione a livello globale.

In tale scenario si registra la necessità di un realizzare un significativo miglioramento in termini di posizionamento competitivo sui mercati internazionali.

Per rispondere a tali necessità ed incrementare l'efficacia della propria presenza sui mercati, Finmeccanica ha approvato il «Piano Industriale 2015 - 2019» che sintetizza in modo unitario gli obiettivi strategici e industriali, nonché quelli economico – finanziari e patrimoniali nel periodo di Piano, descrivendo in dettaglio le linee di ristrutturazione e sviluppo che garantiscano la sostenibilità strutturale dei risultati.

Per assicurare il rilancio e garantire una crescita progressiva e sostenibile nel tempo è stata effettuata una profonda analisi della situazione interna dei diversi *business* in termini economico-gestionali e di processi industriali e sono stati identificati obiettivi prioritari sia in termini di efficientamento, razionalizzazione e miglioramento dei processi industriali e della *governance*, sia in termini di modelli di *business* orientati ai mercati e ai clienti, anche in un'ottica di generazione del valore a sostegno dello sviluppo e degli investimenti.

Da tali premesse prende vita il nuovo Modello Organizzativo e Operativo di Gruppo, varato a decorrere dal 1° gennaio 2016, attraverso la cui implementazione Finmeccanica ha avviato un percorso di riorganizzazione mirato a concentrare in capo alla medesima il coordinamento e la gestione delle attività operative delle Società del Gruppo interamente partecipate rientranti nel *core business* Aerospazio, Difesa e Sicurezza (AgustaWestland, Alenia Aermacchi, OTO Melara, Selex ES e Whitehead Sistemi Subacquei).

Tale concentrazione rappresenta la coerente realizzazione del disegno strategico derivante dalla necessità di operare come società unica (*One Company*) dotata di un'organizzazione operativa decentrata, al fine di massimizzare la creazione di valore per ogni specifico segmento, consolidare la struttura economico-finanziaria ed accrescere la capacità di generazione e sviluppo di *know-how* innovativo, per rafforzare la competitività internazionale e migliorare i livelli di redditività, anche sulla base di un sempre maggiore investimento nello sviluppo delle risorse umane e del patrimonio di competenze strategiche per la realizzazione degli sfidanti obiettivi di crescita nel medio e lungo termine.

L'attenzione rivolta in tale contesto alla crescita delle competenze dei lavoratori ed al conseguente sviluppo in termini di professionalità e di *know how* costituisce una delle leve attraverso le quali consolidare la dimensione internazionale e tecnologica di Finmeccanica. Tale obiettivo è, altresì,

da perseguire attraverso il costante coinvolgimento dei lavoratori che saranno così chiamati ad una partecipazione ai risultati ed ai processi dell'impresa.

In ragione delle predette considerazioni, al fine di rendere operativo il suddetto piano di concentrazione e integrazione, Finmeccanica S.p.A. ha proceduto alla scissione parziale di Selex ES S.p.A., Alenia Aermacchi S.p.A. e AgustaWestland S.p.a. in favore di Finmeccanica S.p.a. nonché alla fusione per incorporazione di OTO Melara S.p.A. e di Whitehead Sistemi Subacquei S.p.A. in Finmeccanica S.p.a.

Per ciò che attiene al nuovo modello organizzativo della *One Company*, esso è articolato in 4 Settori che fanno parte del *Corporate Center* e 7 Divisioni di business.

Il **Corporate Center** comprende le strutture per il governo societario (c.d. Funzioni di Supporto) che assicurano l'indirizzo ed il controllo del Gruppo nonché l'erogazione di servizi comuni/condivisi.

Relativamente alle funzioni di supporto nel nuovo disegno organizzativo sono operativi diversi modelli di funzionamento:

- le funzioni "Relazioni Esterne, Comunicazione e Rapporti istituzionali", "Relazioni con gli Investitori & RSI", "Group Internal Audit" sono totalmente centralizzate;
- le funzioni "Legale, Affari Societari e Compliance", "Amministrazione, Finanza e Controllo", "ICT", "Security" hanno presidi operativi a livello di Divisione/Settore con riporto gerarchico alle competenti strutture centrali e funzionale al Capo Divisione/Direttore di Settore;
- le funzioni "Risorse Umane ed Organizzazione", "Analisi Competitiva e Strategie", "Risk Management", "Programmi di finanziamento nazionale e comunitario" sono totalmente decentrate a livello di Divisione/Settore con coordinamento funzionale delle corrispondenti strutture centrali.

I 4 **Settori** (Elicotteri, Aeronautica, "Elettronica, Difesa e Sistemi di Sicurezza" e Spazio) svolgono compiti e funzioni di coordinamento con particolare riferimento ad alcune specifiche aree di attività, nonché delle controllate e JV/partecipazioni di competenza.

Le 7 **Divisioni** (Elicotteri, Velivoli, Aerostrutture, Sistemi Avionici e Spaziali, Elettronica per la Difesa Terrestre e Navale, Sistemi di Difesa, Sistema per la Sicurezza e le Informazioni) sono dotate di capacità autonoma per sviluppare e gestire il rispettivo portafoglio di *business* a presidio di uno specifico mercato di riferimento, con tutte le leve/risorse necessarie. Alle Divisioni sono stati conferiti tutti i poteri per garantire la gestione integrale, "end-to-end", del relativo perimetro di attività, con conseguente piena responsabilità sul rispettivo "conto economico". Alle Divisioni è, inoltre, affidato il coordinamento operativo delle controllate/partecipazioni correlate alla gestione del *business*.

Relativamente ai **siti/stabilimenti presso i quali operano diverse Divisioni**, essi sono associati ad una Divisione sulla base di un criterio di prevalenza che tiene conto dei seguenti fattori:

- presenza di attività di *manufacturing*, sulla base dei ricavi di produzione;
- numerosità relativa del personale divisionale.

Rimane, in ogni caso, confermata la precedente missione industriale dei siti/stabilimenti che, quindi, operano in continuità con il precedente assetto produttivo.

Viene allegato al presente accordo il prospetto riepilogativo relativo a tutti i siti produttivi ed alla loro attribuzione alle Divisioni.

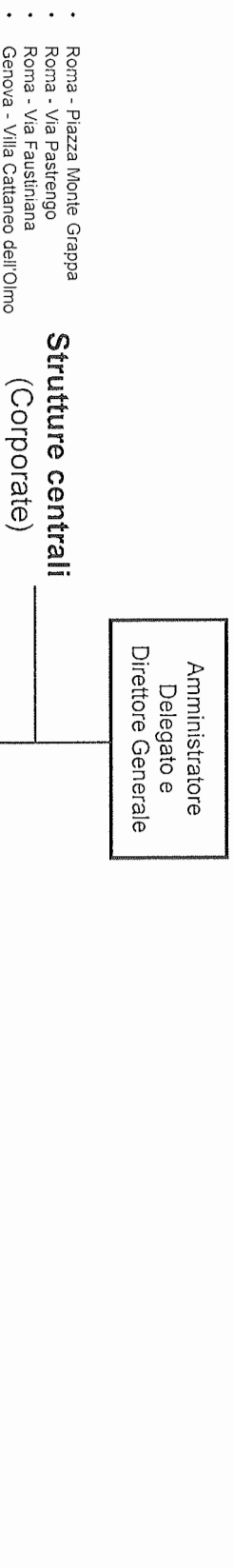
*** **

Nell'ambito del sopradescritto processo di riorganizzazione, le Parti hanno condiviso la necessità di sottoscrivere un contratto integrativo unico per la One Company con l'obiettivo di definire un insieme di regole comuni in ordine ai trattamenti economici e normativi applicabili all'interno del Gruppo Finmeccanica che, in linea con le esigenze produttive e con le necessità dei diversi settori di business, possa costituire un presupposto essenziale per garantire anche il perseguimento degli obiettivi di riposizionamento industriale sopra richiamati.

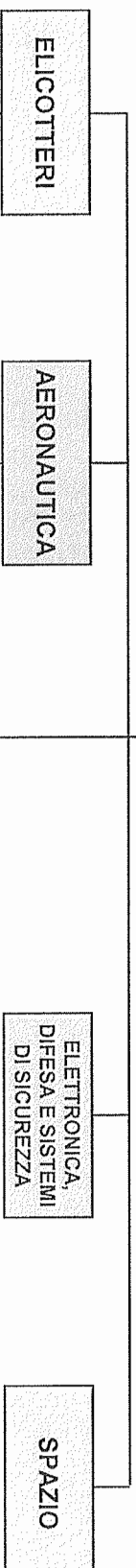
Considerata l'assoluta eterogeneità dei trattamenti in atto nelle realtà aziendali che sono state oggetto delle operazioni societarie per la costituzione della One Company, le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere, da un lato, ulteriori fasi negoziali per talune tematiche di particolare complessità di volta in volta individuate nell'ambito del presente accordo, dall'altro un sistema di relazioni partecipativo basato sull'implementazione puntuale di quanto convenuto e sul costante monitoraggio; il tutto perseguendo l'obiettivo della totale definizione e messa a regime di ogni istituto entro il corrente anno, nel pieno rispetto delle distinte responsabilità e dei rispettivi ruoli.

Siti/stabilimenti della *One Company* al 1° gennaio 2016

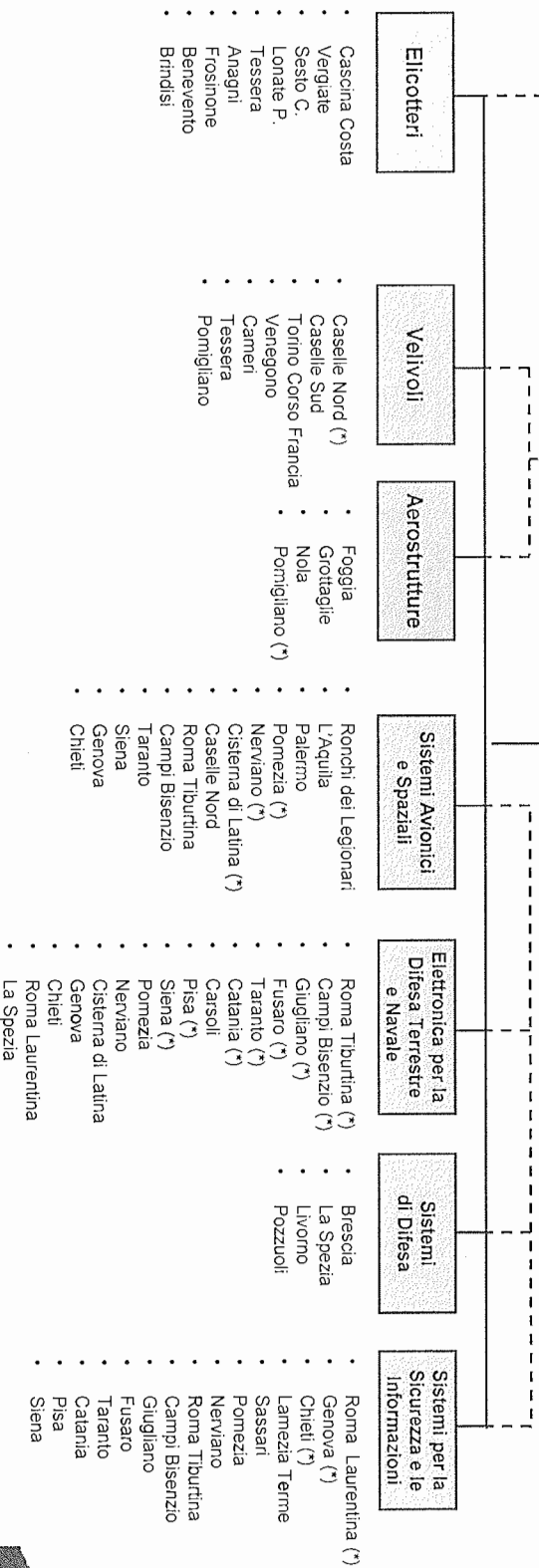
(siti pluri-divisionali replicati sotto le varie Divisioni interessate)



Settori



Divisioni



(*) Associazione "per prevalenza"

APPALTI

Finmeccanica, attraverso strutture dedicate, ha avviato un percorso volto ad assicurare alle Società/Divisioni del Gruppo, competitività sui costi e alti livelli di servizio migliorandone l'efficacia e l'efficienza, consentendo al tempo stesso alle Società/Divisioni una maggiore focalizzazione sul proprio "core business".

Tutto ciò premesso, nel perseguire ulteriori obiettivi di trasparenza e di affidabilità materia con specifico riferimento alla materia degli appalti, stante l'avviato processo di revisione legislativa (riferito in particolare all'iter parlamentare relativo al ddl per l'attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione e sugli appalti pubblici), le Parti condividono l'opportunità di effettuare approfondimenti che saranno affidati ad un Gruppo di Lavoro. Le attività di tale Gruppo di Lavoro saranno attivate a valle dell'emanazione dei decreti attuativi, allo scopo di verificare possibili discipline applicabili in caso di cambio appalto, con specifico riferimento alle aree di attività riguardanti, oltre agli appalti di ristorazione e vigilanza, quelli riferiti a pulizie, facchinaggio, manutenzione ordinaria (interna ed esterna). Tale Gruppo di lavoro terrà conto altresì degli esiti del confronto in atto in ordine al rinnovo del CCNL Metalmeccanica e Industria. In particolare gli approfondimenti avranno ad oggetto la possibilità di prevedere – anche in considerazione delle tematiche di carattere sociale e compatibilmente con la tipologia di attività affidata al fornitore - nei bandi di gara e nei successivi contratti:

- specifiche clausole che impegnino, in caso di cambio appalto (appalto con avvicendamento del soggetto fornitore di attività/servizio appaltato), le imprese appaltatrici e subappaltatrici al rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro ed in materia di previdenza sociale, nonché all'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro tra quelli esistenti nel settore di attività sottoscritto da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore;
- sempre in caso di cambio appalto (con avvicendamento del soggetto fornitore di attività/servizio appaltato), per l'impresa appaltante, una clausola che impegni l'azienda subentrante a valutare prioritariamente il possibile inserimento dei

lavoratori addetti - precedentemente operanti da più di 12 mesi nelle attività oggetto dell'appalto stesso alle dipendenze dell'appaltatore o dell'eventuale subappaltatore uscenti - a condizione che tali profili possano essere mantenuti in termini di coerenza con l'organizzazione d'impresa dell'imprenditore subentrante, e tenuto conto, altresì, del perimetro e/o dei volumi delle attività oggetto di appalto.

Finmeccanica si rende comunque disponibile ad applicare - in via immediata - le clausole sopra riportate nell'ipotesi di cambi appalto (in ipotesi di avvicendamento tra soggetti fornitori di attività/servizio appaltato) che rientrino tra le tipologie sopra richiamate anche se intervenute prima della conclusione degli approfondimenti affidati al Gruppo di Lavoro di cui al presente capitolo.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Finmeccanica e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (per brevità, di seguito le Parti) si danno atto della necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Industriali che consolidi e dia ulteriore sviluppo al metodo di confronto partecipativo.

Le Parti, quindi, convengono sull'opportunità di confermare modalità di interlocuzione che - nel rispetto dei ruoli ricoperti dai soggetti interessati e fermi restando i rispettivi ambiti di autonomia decisionale - rispondano adeguatamente alle necessità delle attività produttive, industriali e commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione; ciò anche coerentemente con l'avviato processo di riorganizzazione che porterà il Gruppo Finmeccanica ad articolarsi in Settori, Divisioni e Aziende.

Tale Sistema – promuovendo il dialogo trasparente e produttivo - si fonda su regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori, applicabili nel contesto del Gruppo Finmeccanica in tutte le sue articolazioni (Settori, Divisioni, Aziende e singole Unità produttive), sull'efficacia ed esigibilità degli accordi sottoscritti ad ogni livello nei confronti di tutto il personale in forza, nella One Company Finmeccanica.

ART.1 - Sistema di Relazioni Sindacali

1. Il Sistema di Relazioni Sindacali in ambito Finmeccanica si articola in due fasi distinte:
 - fase dell'informazione e consultazione;
 - fase della negoziazione.

ART.2 – Informazione e consultazione

1. La fase di informazione e consultazione è attivata ai seguenti livelli di interlocuzione, articolati per aree tematiche:

○ **Livello Centrale (Finmeccanica):**

I. Osservatorio Strategico

In questa sede Finmeccanica fornirà un’informativa in ordine alle prospettive ed alle scelte strategiche del Gruppo, con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di piano Finmeccanica;
- assetti societari e loro evoluzione;
- posizionamento competitivo;
- monitoraggio periodico dei principali modelli industriali declinati all’interno di Finmeccanica ed articolazioni (Settori/Aziende/Divisioni) e dell’evoluzione e/o implementazione di processi innovativi;
- processi di internazionalizzazione ed alleanze;
- progetti specifici che possano avere valenza anche intersettoriale;
- significative innovazioni tecnologiche;
- Informativa su appalti e indotto.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Finmeccanica S.p.A.;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di due rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato di norma due volte l'anno, indicativamente a luglio e a novembre e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle Parti.

Nel corso dell'anno 2016, le Parti proseguiranno il confronto relativo all'individuazione di ulteriori declinazioni del modello partecipativo.

II. Informativa annuale ai sensi dell'art. 8, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente. La suddetta informativa andrà, in particolare, riferita a:

- andamento economico, scenari tecnologici e di mercato;
- andamento occupazionale, anche riferito all'applicazione - a livello di Settore/Divisione/ Azienda - delle rappresentate linee strategiche;
- all'applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 in materia di azioni previste per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Finmeccanica S.p.A;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di due rappresentanti per ciascuna sigla sindacale, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Finmeccanica S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale.

Per temi specifici riferiti a singole Divisioni o linee di *business* sarà prevista la partecipazione dei Responsabili di Divisione.

Restano fermi gli approfondimenti sulle specifiche linee di Divisione e di Azienda, come di seguito declinate nel presente articolo.

o **Livello di Divisione o Azienda e/o di sito**

In questa sede sarà fornita un'informativa con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di Divisione o di Azienda di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo con particolare riferimento a: andamento economico, scenari tecnologici e di mercato, sviluppo commerciale e posizionamento competitivo, volumi di attività, carichi di lavoro e andamento degli organici;
- confronto sui più avanzati sistemi industriali per quanto attiene la ricerca, gli assetti produttivi ed organizzativi, con monitoraggio periodico in particolare su evoluzione della ricerca e nuove tecnologie;
- informativa ai sensi dell'art. 8, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente, ad esclusione – per le Divisioni - di quanto già oggetto dell'informativa di cui al paragrafo II sopra riportato;
- informativa di sito attraverso riunioni di approfondimento tra la RSU e la Direzione aziendale da effettuarsi almeno 2 volte l'anno e, rispettivamente, la prima entro 30 giorni dall'incontro di informativa annuale e la seconda a metà anno, al fine di mettere a fattore comune i tratti e le considerazioni di carattere generale ed analizzare in maniera

specifica le problematiche locali. In particolare gli argomenti trattati saranno:

- la previsione dei carichi di lavoro suddivisi per *Business Unit*/Direzioni;
- le iniziative di investimento locali;
- i prodotti e le tecnologie del sito;
- l'andamento occupazionale e le previsioni di turn – over, anche con riguardo alla distribuzione del personale nei diversi livelli inquadramentali
- relativamente al Premio di Risultato/Target Bonus, i dati aggregati in materia di posizionamento numerico di 7[^] e Quadri nelle singole fasce e di percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- le attività di formazione locale;
- il decentramento produttivo, gli appalti e le consulenze.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Divisione o Azienda;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM ed il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/ Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive, su richiesta di una delle parti.

Restano confermati i livelli locali di interlocuzione (Unità produttive/ Siti) secondo criteri definiti dalle singole Divisioni/Aziende.

Art. 3– Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali

A livello di sito produttivo, di linee di *business* e linee di prodotto, sono istituiti Comitati paritetici, nel numero di 3 componenti di parte sindacale per i siti fino a 600 dipendenti e di 6 componenti per i siti oltre i 600 dipendenti, individuati tra le

RSU volti ad analizzare congiuntamente - in termini di efficacia ed efficienza, di politiche di prodotto, di politiche di *make or buy* e di politiche di *supply chain* - i processi industriali afferenti le singole linee di *business*/prodotto che insistono sui singoli siti produttivi.

Tali Comitati si riuniranno, di regola, 2 volte l'anno e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle parti, per individuare soluzioni più rispondenti in termini di ottimizzazione dei suddetti processi (quali a titolo esemplificativo, recupero di inefficienze, catena dei fornitori, difetti di qualità e rilavorazioni, penali e disallineamenti rispetto alle *milestones* assegnate, etc.), privilegiando in particolare il contributo apportato dai lavoratori.

Le modalità operative di svolgimento delle attività di tali Comitati saranno definite mediante regolamentazioni uniformi.

Si rinvia al capitolo del presente accordo sul Premio di Risultato per quanto ivi previsto in merito alle finalità della Commissione Paritetica per la verifica e il monitoraggio del PDR.

Art. 4 - Obbligo di riservatezza

Le Organizzazioni sindacali - per sé e per i propri rappresentanti designati a partecipare al sistema di informazione e consultazione definito nel presente capitolo - sono tenute alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e di volta in volta qualificate come tali dall'Azienda, nonché al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengano a conoscenza. In particolare, preso atto che Finmeccanica S.p.A., in quanto società quotata in Borsa, è soggetta a precisi vincoli in ordine alla gestione ed al trattamento di informazioni atte, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente la quotazione del titolo (c.d. informazioni "*price sensitive*" come previste dalla relativa disciplina legale e regolamentare), le Organizzazioni sindacali si impegnano, per sé e per i propri

rappresentanti, all'utilizzo delle informazioni ricevute unicamente nei limiti ed allo scopo del presente contratto, nonché alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni "price sensitive" di volta in volta esplicitate come tali dall'Azienda e, comunque, delle informazioni societarie, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del presente sistema di informazione e consultazione.

ART. 5 - Negoziazione

Anche in linea con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, la negoziazione di 2° livello si articola in funzione delle seguenti materie:

○ Livello Centrale (Finmeccanica)

- a) Sistema di Relazioni sindacali e diritti sindacali;
- b) Progetti specifici di valenza anche intersettoriale;
- c) Trattamenti normativi ed economici;
- d) Premio di Risultato (architettura del premio, parametri, valore teorico, scale parametriche);
- e) Strumenti per la realizzazione di processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo, a livello nazionale con riflessi trasversali su vari Settori e/o Divisioni e/o Aziende, nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
- f) Sistemi di Assistenza Sanitaria Integrativa;
- g) Politiche di Welfare.

Le strutture sindacali titolate per i suddetti livelli di negoziazione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Finmeccanica S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

○ **Livello di Divisione o Azienda**

Restano riferite a livello di Divisione /Azienda le modalità di attuazione delle materie definite a livello Centrale che dovessero richiedere un successivo livello negoziale, ed in particolare:

- a) Premio di risultato (indicatori per la misurazione dei parametri, monitoraggio e consuntivazione);
- b) Modelli di Orario di lavoro e di regimi di turnazione di riferimento per la Divisione/Azienda coerenti con l'organizzazione del lavoro, individuati nell'ambito delle tipologie di cui al relativo capitolo del presente contratto;
- c) Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo - a livello nazionale e di singolo sito - nell'ambito del quadro normativo di riferimento.

Le strutture sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/ Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

○ **Livello di sito**

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative in ordine alle materie che richiedano il coinvolgimento delle RSU a livello di sito congiuntamente alle strutture territoriali di FIM, FIOM e UILM, restano in ogni caso riferite a tale livello le materie relative:

- a) alle articolazioni ed alle flessibilità in materia di orario di lavoro anche definite a livello di Divisione o Azienda;
- b) all'articolazione dei servizi di sito;
- c) alla sicurezza del lavoro riferita al sito;
- d) alla formazione continua e alla formazione professionale.

Saranno riferiti, inoltre, a tale livello l'individuazione, il monitoraggio e la consuntivazione degli indicatori del Premio di Risultato di sito.

*** **

ART. 6 - Coordinamento Sindacale delle RSU di Finmeccanica

Le Parti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 19, ult. co., Legge n. 300 del 1970, confermano l'importanza del ruolo dei Coordinamenti Sindacali.

Il Coordinamento Sindacale delle RSU di Finmeccanica S.p.A. è composto dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e dalle Segreterie Territoriali competenti nonché da un n. di rappresentanti delle RSU appartenenti ai Coordinamenti delle Divisioni o delle Aziende, determinato nella misura di un componente ogni 500 dipendenti calcolati sull'organico complessivo di Finmeccanica S.p.A. La ripartizione del numero complessivo dei componenti il suddetto Coordinamento viene demandata alla scelta condivisa dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ognuna delle quali si impegna a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di Coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti del Coordinamento Sindacale delle RSU di Finmeccanica per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne del Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito del suddetto organismo, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte

ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa di Finmeccanica S.p.A.

Il Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo è destinatario dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 5 del presente capitolo).

Le Parti convengono di avviare, nel corso dell'anno 2016, il CAE di Finmeccanica S.p.A secondo le vigenti disposizioni normative in materia, mediante l'armonizzazione dei CAE già istituiti dalle ex aziende.

ART. 7 - Coordinamenti Sindacali delle RSU di Divisione o Azienda

I Coordinamenti Sindacali delle Divisioni o delle Aziende, sotto la direzione e con l'assistenza delle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e Territoriali competenti, sono composti dai rappresentanti delle RSU delle singole unità produttive, fissati in un numero di componenti massimo nella misura di un componente ogni 300 dipendenti o frazione di 300, calcolati sull'organico della Divisione o Azienda e che garantisce una adeguata rappresentatività delle singole Unità produttive.

La ripartizione del numero complessivo dei componenti i Coordinamenti viene demandata alla scelta condivisa dalle rispettive Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ognuna delle quali si impegna a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti dei Coordinamenti Sindacali designati nell'ambito delle RSU per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne dei Coordinamenti Sindacali, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito dei suddetti organismi, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa della Direzione Aziendale.

I Coordinamenti Sindacali sono destinatari dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 5 del presente capitolo).

*** **

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Finmeccanica ed i Coordinamenti delle RSU di Divisione/Azienda potranno essere convocati unitariamente nonché disgiuntamente dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

ART. 8 - Procedura di raffreddamento per regolare e risolvere i conflitti collettivi

Le Parti - ferme restando le norme previste dall'ordinamento giuridico e contrattuale in ordine all'esercizio dei rapporti sindacali - convengono di adottare la procedura di seguito indicata al fine di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possano insorgere a livello di Azienda/ Divisione/ Unità produttiva.

La procedura di raffreddamento sarà attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontro, formulata espressamente da una delle Parti, e si potrà articolare in progressione fino a tre livelli successivi:

- a livello di unità produttiva, tra la Direzione Aziendale di sito e le RSU, congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura;

- a livello di Azienda/Divisione, tra la Direzione di Azienda/Divisione ed il Coordinamento Sindacale di Azienda/Divisione congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente;
- a livello Centrale (Finmeccanica), qualora i motivi di conflitto collettivo riguardino tematiche di valenza intersettoriale tra i rappresentanti di Finmeccanica S.p.A., e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente.

Per tutta la durata della procedura di raffreddamento, al fine di garantire il normale funzionamento delle attività le Parti si impegnano a non fare ricorso ad azioni unilaterali di qualsiasi natura sulle materie oggetto del confronto.

Qualora tale procedura non dovesse produrre esito positivo, le Parti dovranno redigere un verbale scritto in cui si rendano esplicite le diverse posizioni espresse, che saranno rese pubbliche nei confronti dei dipendenti delle Aziende/Divisioni/unità produttive interessati dalla controversia.

Tale procedura attiene esclusivamente a conflitti collettivi insorti per tematiche aziendali.

Per quanto concerne l'interpretazione autentica dei contenuti del presente contratto integrativo di 2° livello, essa è di competenza esclusiva delle Parti che lo hanno sottoscritto.

DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Permessi sindacali

A far data dalla sottoscrizione del presente contratto, tutti i precedenti accordi sindacali e/o aziendali in materia sono da ritenersi definitivamente superati e perdono di efficacia, essendo integralmente sostituiti dalle presenti pattuizioni.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti a beneficio delle RSU, a qualsiasi titolo usufruito, risulta quindi essere quello previsto dall'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente e dall'art.23, Legge n. 300 del 1970.

Si conviene, inoltre, di ridurre il monte ore sindacale annuo complessivo (inclusivo del monte ore di cui all'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente ed all'art.23, Legge n. 300 del 1970) riconoscendo 3 ore per ciascun dipendente in forza (dirigenza esclusa) in Finmeccanica S.p.A., Finmeccanica Global Services S.p.A. e Telespazio S.p.A. al 1° gennaio di ciascun anno. Da tale computo sono escluse le ore fruite per la partecipazione agli incontri annuali programmati dall'azienda.

Le Segreterie Nazionali di FIM, FIOM e UILM comunicheranno all'azienda le modalità di ripartizione del suddetto monte ore aggiuntivo entro il 15 marzo 2016.

Addestramento, formazione e crescita professionale

Premessa

Nella One Company Finmeccanica, la Formazione riveste un ruolo strategico primario e costituisce un investimento strutturale che consente lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa, ne garantisce la competitività sui mercati e rispetto ai diversi business, assicura la crescita delle competenze di ciascun lavoratore che ne rafforzano la professionalità e lo sviluppo.

A sottolineare l'importanza dell'addestramento, della formazione continua e della crescita professionale, il nuovo modello si connota per le dimensioni internazionale e tecnologica.

La dimensione internazionale rispecchia il profilo e l'ampiezza della One Company; tutte le iniziative saranno caratterizzate da omogeneità dei contenuti, trasversalità dell'applicazione e funzionalità al ruolo e ai nuovi processi. La dimensione tecnologica risponde all'esigenza di accrescere le competenze tecnico-professionali rispetto ai trends evolutivi di cui la One Company stessa costituisce un autorevole riferimento e di mantenerne l'aggiornamento rispetto agli standard in materia di innovazione. In questo contesto si inserisce la Policy di Gruppo che regola i rapporti con Università, Enti di Ricerca e Sistema di Istruzione, ottimizzando e sistematizzando le collaborazioni scientifiche, tecnologiche e formative e garantendo la massima qualità ed equità dei servizi erogati.

La One Company valorizza strumenti e competenze interne privilegiando la diffusione della conoscenza attraverso la massimizzazione della leva delle risorse interne che saranno chiamate a svolgere docenza in alcune delle iniziative di addestramento e formazione, a beneficio dell'efficienza operativa, del contenimento dei costi e della piena diffusione della cultura tecnico-gestionale.

Per tutto quanto sopra, è necessario dotarsi di un modello di *governance* attraverso la costituzione di una Commissione paritetica permanente a livello nazionale, composta da n.10 componenti di parte datoriale e n. 10 componenti di parte sindacale (FIM, FIOM e UILM), in entrambi i casi appartenenti sia alla struttura centrale che a quella divisionale (con possibilità di estendere la partecipazione anche ad esperti esterni – previa verifica sugli opportuni vincoli di riservatezza).

La Commissione ha lo scopo di condividere e costruire i fabbisogni formativi e verificare la coerenza delle iniziative, di monitorarne l'andamento e valutarne l'esito in termini di efficacia.

La Commissione, sulla base del Piano di formazione annuale presentato dalla Azienda, si esprime in materia di:

- riqualificazione e riconversione professionale, per garantire la costante ed efficace copertura di competenze rispetto ai nuovi ruoli da ricoprire;
- rafforzamento delle competenze di ruolo nell'ottica del miglioramento delle competenze tecnico-gestionali per una maggiore efficacia operativa nella gestione delle commesse;
- potenziamento delle competenze gestionali finalizzate a comportamenti organizzativi coerenti massimizzando l'esercizio di ruolo;

- ricorso all'utilizzo di fondi interprofessionali per i quali si rende necessaria la costituzione di un Comitato di Pilotaggio, composto dagli stessi membri della Commissione in modo da assicurare continuità e coerenza di indirizzo;
- monitoraggio e verifica delle attività di formazione finanziata;
- potenziamento delle competenze linguistiche;
- verifica, a consuntivo, dell'attuazione del Piano di formazione annuale.

Al fine di valorizzare la vocazione del territorio, massimizzare l'utilizzo dei Fondi Regionali (anche derivanti da bandi Europei) e Locali ed al fine di una corretta verifica di fattibilità in merito alle iniziative proposte nel piano annuale di formazione e della massima condivisione delle esigenze formative rilevate sul sito, le Parti concordano - in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo integrativo - la costituzione di una "Commissione paritetica di Sito" composta da n.3 componenti di parte datoriale e n. 3 componenti di parte sindacale .

Le attività della Commissione di sito saranno in stretto coordinamento con la Commissione Paritetica Permanente nazionale per garantire:

- la massima efficienza e trasparenza in tutte le fasi del processo formativo (dalla analisi dei fabbisogni alla verifica finale);
- l'ottimizzazione delle risorse finanziarie in termini di economicità di scala e di scopo;
- il massimo allineamento delle attività formative rispetto al piano annuale.

Pacchetti formativi

Alte Professionalità

Per valorizzare ed ampliare le competenze delle proprie Persone, ed al fine di rispondere puntualmente al *gap* di competenze rilevato in fase di valutazione annuale, la One Company offre la possibilità di accedere ad un catalogo formativo standard (progressivamente costruito e costantemente aggiornato, con corsi e percorsi strutturati) che si attiva sulla piattaforma informatica di formazione.

La formazione per la crescita professionale del dipendente sarà attuata:

a. su iniziativa del responsabile ed in accordo col Referente Formazione di Divisione (a valle del processo di valutazione della performance) e potrà avere doppia natura:

- tecnico-professionale (incluse competenze di tipo "trasversale" al ruolo);
- gestionale (solo iniziative One Company) in accordo e in coordinamento con la struttura centrale di Formazione One Company.

b. su iniziativa del dipendente, per un monte ore annuo massimo di 32 ore, limitatamente a corsi/percorsi formativi, valutati dall'azienda attinenti alle attività e mansioni svolte, e nel rispetto delle esigenze tecnico/organizzative. Il dipendente verificherà (in accordo con il Referente Formazione di Divisione), secondo il seguente ordine di priorità, se il corso/percorso formativo prescelto:

- 1) sia già inserito nel catalogo formativo della One Company;
- 2) sia presente nel catalogo formativo di strutture ed enti esterni mappati e convenzionati;

- 3) in caso di analisi con esito negativo delle condizioni di cui ai punti precedenti, sia presente nel catalogo formativo di strutture ed enti esterni non mappati e non convenzionati.

Nel caso in cui venga attivato un corso/percorso formativo esterno e qualora questo si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, l'azienda si riserva di erogare un contributo economico a parziale o totale copertura delle spese.

Personale fino alla 6^a categoria

Ai dipendenti inquadrati fino alla 6^a categoria del CCNL, sarà riconosciuto un monte ore annuale massimo di 16 ore per l'accesso a corsi/percorsi formativi attivati su iniziativa del lavoratore, fermi restando i criteri e le modalità di accesso definiti alla lett. b) di cui sopra.

Nel caso in cui venga attivato un corso/percorso formativo esterno e qualora questo si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, l'azienda si riserva di erogare un contributo economico a parziale o totale copertura delle spese.

Pacchetti formativi per i Giovani

La One Company riconosce un'importanza centrale alle azioni rivolte al rafforzamento della collaborazione fra la scuola e il mondo del lavoro nella convinzione che l'azienda sia un luogo di apprendimento continuo che consente ai giovani di avere maggiori e migliori opportunità di fare esperienze pratiche e capire la "vita" professionale e la cultura aziendale con la finalità di prepararli realmente al mondo del lavoro.

A tal fine la One Company promuove interventi (stage, tirocini, docenze, tutoring) sull'intera filiera formativa attivando percorsi di Alternanza Scuola Lavoro, Formazione Tecnico Specialistica (ITS) e partecipazione a Corsi di Studio Universitari e Master che siano di interesse per il business dell'azienda, volti a coniugare, da un lato, l'esigenza del ricambio generazionale e, dall'altro, la necessità di sostenere l'invecchiamento attivo del personale senior attraverso il proficuo mantenimento del lavoro in età avanzata, coinvolgendoli in qualità di docenti/tutor a sostegno della necessaria trasmissione delle competenze ai giovani che si inseriscono in azienda.

Per i giovani lavoratori, la One Company prevede dei percorsi formativi di inserimento con l'obiettivo di:

- promuovere il senso di identità ed appartenenza alla One Company;
- migliorare le competenze tecniche e professionali attraverso formazione specifica e condivisione della conoscenza;
- creare e supportare il network professionale trasversale al business, alle geografie e ai Clienti;
- contribuire alla definizione del piano di crescita individuale.

Formazione Finanziata

Sulla base delle sinergie identificabili nell'ambito della One Company e in accordo con la Commissione paritetica permanente a livello nazionale, verrà massimizzato e ottimizzato il ricorso alla formazione finanziata, che continuerà ad avvalersi dei fondi interprofessionali; per essi, la struttura centrale RUO (Risorse Umane e Organizzazione) coordinerà l'utilizzo dei fondi da parte delle Divisioni, garantendo la

realizzazione dei relativi piani formativi, definiti in accordo alle modalità di *governance* descritte in Premessa.

Certificazioni e qualificazioni professionali

La One Company intende continuare ad investire nel proprio patrimonio di certificazioni e qualificazioni individuali che rappresenta un asset importante in termini di:

- creazione di un approccio comune alle principali discipline che contraddistinguono i ruoli chiave ed adozione di pratiche consolidate ed affidabili;
- maggior possibilità di accesso a quelle gare d'appalto, sempre più frequenti, i cui capitolati richiedono l'impiego di professionisti certificati nelle varie discipline;
- maggiore attrattività per l'ingaggio delle Persone.

A tal fine sono state identificate, e verranno continuamente aggiornate sulla base di esigenze diverse (business, normative, ecc), quelle certificazioni per le quali la struttura centrale RUO (Risorse Umane e Organizzazione) attuerà un coordinamento sulla raccolta dei fabbisogni, la formazione di supporto all'acquisizione ed al mantenimento delle certificazioni, il relativo budget e la misurazione degli indicatori che consentono di valutare l'impatto sul capitale intangibile.

Eventuali ulteriori tipologie di certificazioni e qualificazioni, per le quali non è previsto governo da parte della struttura centrale RUO (Risorse Umane e Organizzazione), verranno gestite autonomamente dalle Divisioni.

Il Libretto Formativo

Il Libretto Formativo è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento e addestramento dei lavoratori di Finmeccanica, al fine di tracciare, monitorare e rendere spendibili in un unico sistema informativo, tutte le informazioni a corredo dell'esperienza formativa, certificando, qualificando e attestando il portfolio di competenze/conoscenze acquisito sia in ambito formale che informale con particolare riferimento al modello europeo di qualificazioni professionali (EQF).

Il Libretto formativo (nella versione informatica), sarà a disposizione di ogni dipendente a partire dal secondo semestre del 2016.

Compensazioni Orarie

Personale inquadrato fino al 6° livello

I dipendenti inquadrati fino al 6° livello, in casi particolari e previa autorizzazione dei propri responsabili, potranno utilizzare permessi a recupero fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e di 16 ore su base mensile. La fruizione dei suddetti permessi verrà effettuata a frazioni di 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti, all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, salvi 2 eventi al mese che potranno essere fruiti in contiguità con la pausa mensa non retribuita. I permessi a recupero sono assorbenti della flessibilità in entrata, fatta eccezione per ulteriori 3 eventi al mese per i quali ne è consentito il cumulo.

Le minori prestazioni saranno compensate – su base mensile – fino a concorrenza delle eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario effettuate, con modalità di collocazione temporale del recupero anche in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

In assenza di prestazioni aggiuntive, le minori prestazioni potranno essere giustificate, attingendo, ove capienti, agli istituti di ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.

Sono esclusi dalla suddetta disciplina gli operai turnisti e gli impiegati turnisti di produzione e degli enti di supporto alla produzione a turni, per i quali potranno essere ammessi ritardi giornalieri fino ad un massimo di 5 minuti, per un massimo di 60 minuti mensili. Tali ritardi non potranno comportare in alcun caso interruzione dell'attività lavorativa e dovranno essere recuperati secondo le modalità giornaliere/mensili anche in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

Personale inquadrato ai livelli 7° e 8° Quadri

I dipendenti inquadrati ai livelli 7° e 8° Quadri potranno utilizzare - in casi particolari e previa comunicazione al proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze produttive - permessi a recupero fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e di 24 ore su base mensile. La fruizione dei suddetti permessi verrà effettuata a frazioni di 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti, all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, salvi 2 eventi al mese che potranno essere fruiti in contiguità con la pausa mensa non retribuita. I permessi a recupero sono assorbenti della flessibilità in entrata, fatta eccezione per ulteriori 3 eventi al mese per i quali ne è consentito il cumulo.

Le minori prestazioni saranno compensate – su base trimestrale – fino a concorrenza delle eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario effettuate.

In assenza di prestazioni aggiuntive, le minori prestazioni potranno essere giustificate, attingendo, ove capienti, agli istituti di ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.

Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere ordinarie, fermo restando che – ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni di seguito disciplinate – si procederà all'eventuale conguaglio su base mensile con eventuali minori prestazioni.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto ed in ogni caso deve essere preventivamente autorizzato, trovando obiettiva giustificazione in necessità temporanee, non programmabili ed indifferibili.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), da corrisponderci al personale non adibito a turni, oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della retribuzione oraria, sono quelle previste dal CCNL.

Ai fini della corresponsione delle suddette maggiorazioni, la prestazione minima continuativa utile per il computo del lavoro straordinario deve essere uguale o superiore a 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti.

A partire dal 1° maggio 2016 la prestazione del lavoro straordinario sarà riconosciuta al personale inquadrato fino alla categoria contrattuale 6^a compresa.

In materia di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e di CCNL, ad eccezione del personale adibito a turni.

ORARIO DI LAVORO

Orario di Lavoro e Sistemi di flessibilità

L'orario di lavoro ordinario è confermato in 40 ore settimanali, ripartite di norma dal lunedì al venerdì, con pausa mensa giornaliera non retribuita della durata di 45 minuti effettivi. Le specificità legate alle diverse esigenze organizzative e produttive nonché a quelle legate al personale che lavora a turni, formeranno oggetto di confronto a livello di sito produttivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali.

L'orario di ingresso andrà fissato tra le 7:30 e le 8:15. A livello di Azienda/Divisione/Sito produttivo sono adottate specifiche disposizioni volte a regolamentare l'orario di inizio e di fine del lavoro giornaliero nonché gli orari entro i quali fruire della pausa mensa, secondo i modelli riportati in allegato.

Per tutti i dipendenti, la presenza giornaliera è rilevata mediante lettura *badge*, da effettuarsi sia all'atto di ingresso che di uscita dal sito, ad inizio e fine della prestazione, sia ad ogni allontanamento dal luogo di lavoro per permessi a vario titolo e/o per servizio mensa.

Non è consentito al dipendente accedere alla sede di lavoro prima dell'inizio dell'orario di lavoro, a meno che lo stesso non sia stato espressamente autorizzato dal proprio Responsabile e fatta salva una tolleranza di 20 minuti, comunque non retribuiti. Per motivi organizzativi o di sicurezza non è consentita la presenza del personale nella sede di lavoro dopo le ore 21:00, fatte salve specifiche esigenze aziendali e previa autorizzazione.

Fatta eccezione per i dipendenti turnisti, per i dipendenti addetti a mansioni discontinue ovvero a mansioni non compatibili con regimi di flessibilità, in via

generale la flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario di lavoro ordinario è di 45 minuti. Potranno essere definite – mediante accordo a livello di sito produttivo con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali – forme di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero e relative modalità di utilizzo, coerenti con le rispettive esigenze locali e tecnico - organizzative ed articolate per categoria contrattuale e professionale di appartenenza.

Lavoro a turni

I regimi di orario di lavoro a turni formeranno oggetto di apposito confronto con le RSU, assistite dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e saranno definiti coerentemente con le esigenze organizzative e produttive, mediante accordo specifico a livello di Azienda/Divisione/Sito produttivo.

Gli orari di lavoro sono articolati su turni giornalieri distribuiti su 5, 6 o 7 giorni, secondo i modelli riportati in allegato.

I trattamenti economici correlati ai turni saranno definiti a livello nazionale, in relazione ai modelli di turnazione descritti nella scheda allegata, entro il 30 aprile 2016 secondo criteri di uniformità e di omogeneizzazione.

*** **

Reperibilità

I trattamenti economici correlati alla reperibilità saranno definiti a livello nazionale, entro il 30 aprile 2016 secondo criteri di uniformità e di omogeneizzazione.

Compensazioni Orarie

Personale inquadrato fino al 6° livello

I dipendenti inquadrati fino al 6° livello, in casi particolari e previa autorizzazione dei propri responsabili, potranno utilizzare permessi a recupero fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e di 16 ore su base mensile. La fruizione dei suddetti permessi verrà effettuata a frazioni di 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti, all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, salvi 2 eventi al mese che potranno essere fruiti in contiguità con la pausa mensa non retribuita. I permessi a recupero sono assorbenti della flessibilità in entrata, fatta eccezione per ulteriori 3 eventi al mese per i quali ne è consentito il cumulo.

Le minori prestazioni saranno compensate – su base mensile – fino a concorrenza delle eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario effettuate, con modalità di collocazione temporale del recupero anche in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

In assenza di prestazioni aggiuntive, le minori prestazioni potranno essere giustificate, attingendo, ove capienti, agli istituti di ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.

Sono esclusi dalla suddetta disciplina gli operai turnisti e gli impiegati turnisti di produzione e degli enti di supporto alla produzione a turni, per i quali potranno essere ammessi ritardi giornalieri fino ad un massimo di 5 minuti, per un massimo di 60 minuti mensili. Tali ritardi non potranno comportare in alcun caso interruzione dell'attività lavorativa e dovranno essere recuperati secondo le modalità giornaliere/mensili anche in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

Personale inquadrato ai livelli 7° e 8° Quadri

I dipendenti inquadrati ai livelli 7° e 8° Quadri potranno utilizzare - in casi particolari e previa comunicazione al proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze produttive - permessi a recupero fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e di 24 ore su base mensile. La fruizione dei suddetti permessi verrà effettuata a frazioni di 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti, all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, salvi 2 eventi al mese che potranno essere fruiti in contiguità con la pausa mensa non retribuita. I permessi a recupero sono assorbenti della flessibilità in entrata, fatta eccezione per ulteriori 3 eventi al mese per i quali ne è consentito il cumulo.

Le minori prestazioni saranno compensate – su base trimestrale – fino a concorrenza delle eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario effettuate.

In assenza di prestazioni aggiuntive, le minori prestazioni potranno essere giustificate, attingendo, ove capienti, agli istituti di ferie pregresse/conto ore/ferie/Par.

Lavoro straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere ordinarie, fermo restando che – ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni di seguito disciplinate – si procederà all'eventuale conguaglio su base mensile con eventuali minori prestazioni.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto ed in ogni caso deve essere preventivamente autorizzato, trovando obiettiva giustificazione in necessità temporanee, non programmabili ed indifferibili.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), da corrisondersi al personale non adibito a turni, oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della retribuzione oraria, sono quelle previste dal CCNL.

Ai fini della corresponsione delle suddette maggiorazioni, la prestazione minima continuativa utile per il computo del lavoro straordinario deve essere uguale o superiore a 30 minuti, con successivi intervalli di 15 minuti.

A partire dal 1° maggio 2016 la prestazione del lavoro straordinario sarà riconosciuta al personale inquadrato fino alla categoria contrattuale 6^a compresa.

In materia di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e di CCNL, ad eccezione del personale adibito a turni.

ARMONIZZAZIONE CEDOLINO PAGA E NUOVA STRUTTURA RETRIBUTIVA

Nell'ambito del processo di riassetto organizzativo ed alla luce delle esigenze di una regolamentazione uniforme degli assetti fondamentali di carattere gestionale ed organizzativo del personale dipendente, le Parti hanno inteso pervenire - con il presente accordo - ad un'armonizzazione del cedolino paga attraverso il raggruppamento omogeneo delle voci retributive, riferite al solo personale non dirigente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, nello spirito del presente accordo, devono intendersi superati secondo la disciplina contenuta nel presente capitolo, i trattamenti economici derivanti da accordi sindacali, normative, prassi e consuetudini, attualmente applicati, per cui - per tutto quanto non previsto nel presente accordo - si farà riferimento al vigente CCNL Industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

Pertanto, con l'obiettivo di perseguire una equilibrata armonizzazione e perequazione dei vari sistemi retributivi in atto presso le Aziende ed evitare così diversificazioni di trattamento per gli stessi istituti contrattuali, le Parti convengono che ai dipendenti non dirigenti verrà applicata la nuova struttura unica del cedolino paga, come di seguito condivisa e specificata.

Armonizzazione dei trattamenti

Si riportano di seguito i trattamenti derivanti da accordi sindacali, normative, prassi e consuetudini, attualmente applicati nelle Aziende interessate dal presente accordo e gli elementi retributivi che compongono la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) dei dipendenti.

Per ciascuna società si riporta il dettaglio della composizione della RAL annua dei dipendenti suddivisa tra:

1. Elementi fissi mensili (Primo Rigo Cedolino)
2. Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino)

3. Elementi fissi annuali – Retribuzione Differita

Personale Finmeccanica S.p.a.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	Minimo CCNL
1.2	Terzo Elemento
1.3	Scatti di anzianità
1.4	Scatti congelati
1.5	Scatti congelati (importo 50% scatti)
1.6	Scatti congelati (differenza scatti)
1.7	Superminimo ind. non assorbibile
1.8	Superminimo ind. assorbibile
1.9	Superminimo ind. assorbibile (superminimo CCNL)

Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	Differenza Premi assorbibili
2.2	EX 263
2.3	Acc. 26/02/1997 non asso.
2.4	Acc. 26/02/1997 ad pers. asso.

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	Tredicesima mensilità

Personale Selex ES S.p.A.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	MINIMO CCNL
1.2	AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
1.3	SCATTI CONGELATI
1.4	SUPERMINIMO COLLETTIVO NON ASSORBIBILE
1.5	SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE
1.6	SUPERMINIMO ASSORBIBILE APPRENDISTI

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1- 2.2	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI
2.3	ELEMENTO DISTINTO RETRIBUTIVO SELEX ES (EDR SES)

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	TREDICESIMA MENSILITA'

Personale Alenia Aermacchi SpA:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	Minimo CCNL
1.2	Superminimo Collettivo
1.3	Terzo Elemento
1.4	Scatti di Anzianità
1.5	Scatti congelati
1.5	Scatti congelati (Scatti 50%)
1.5	Scatti congelati (Complemento)
1.6	Complemento APA
1.7	El. Retr. / E.I.C.
1.8	Superminimo individuale non assorb
1.9	Superminimo individuale assorb
1.10	Indennità mensa
1.11	Ex EPSA 1
1.12	Superminimo assorbibile apprendisti
1.13	Scatti SIA 11/2000
1.14	Scatti Terzo Elemento
1.16	Ex 14ma Ansaldo

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	EDR Collettivo
2.2	EDR Cong. Ad personam
2.3	EDR di Categoria
2.4	Premio di Produzione
2.5	EDR Cong. Ad personam
2.6	ACC. 26/2/97 ad pers. ass.
2.7	Indennità cassa
2.8	Inc.media maggioraz. 13ma

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	Premio di produzione annuo – Acconto Premi
3.2	Premio di produzione annuo – Saldo Premi
3.3	Premio Feriale
3.4	Tredicesima mensilità

Personale AGUSTAWESTLAND S.p.A.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	MINIMO CCNL
1.2	SCATTI DI ANZIANITÀ
1.3	SCATTI CONGELATI
1.4	SCATTI CONGELATI (Importo 50% scatti)
1.5	SCATTI CONGELATI (Compl. scatti)
1.6	TERZO ELEMENTO
1.7	SUPERMINIMO IND. NON ASS.
1.8	SUPERMINIMO IND. NON ASS. (Supermin. CCNL)

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	PREMIO DI PRODUZIONE
2.2	IND. MENSA
2.3	COMPENSO ANNUO SPECIALE

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	TREDICESIMA MENSILITÀ

Personale OTO Melara:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	Minimo CCNL
1.2	Superminimo Collettivo
1.3	Scatti di anzianità
1.4	Scatti congelati
	Scatti congelati (50%)
	Scatti congelati (Complemento)
	Scatti congelati (differenza scatti)
	Scatti congelati (Superminimo scatti)
1.5	Superminimo Individuale non assorbibile
1.6	Superminimo individuale
1.6	Superminimo individuale (Superm. CCNL)

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	Premio Mensile
2.2	Accordo Turni 2003
2.3	Accordo Turni 2009
2.4	Indennità ex saldo carpenteria

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	Tredicesima mensilità

Personale WASS S.p.A.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	Minimo CCNL
1.2	Terzo elemento
1.3	Scatti Anzianità
1.4	Scatti Congelati
1.5	Scatti Congelati (importo 50% scatti)
1.6	Superminimo Individuale non assorbibile
1.7	Superminimo Individuale assorbibile
1.8	Superminimo Individuale

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	EDR non assorbibile 1989
2.2	Ex Intesa 1989
2.3	Ex Intesa 2000
2.4	Premio Mensile
2.5	Ind. Sost. Mensa
2.6	Indennità guardie giurate (incidenza 13 [^])

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	Tredicesima mensilità
3.2	Premio annuo

Personale Telespazio S.p.A.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.01	MINIMO CCNL
1.02	TERZO ELEMENTO
1.03	SCATTI ANZIANITA'
1.04	SCATTI CONGELATI
1.05	SUP.IND.NON ASSOR.
1.05	SOVRAMIN. AD PERS.
1.06	SUPERM. INDIVID.
1.06	SOVRAMINIMO
1.07	SOV.EX AC.MARS
1.08	SOVRAMIN.ASSOR.
1.09	PREMIO PROD.

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.01	PREMIO PRODUZIONE MENSILE

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.01	PREMIO ACC.DO MARZO 2006
3.02	QUATTORDICESIMA MENSILITA'
3.03	TREDICESIMA MENSILITA'

Personale FINMECCANICA GLOBAL SERVICES S.p.A.:

Gli Elementi fissi mensili (Prima Riga Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
1.1	Minimo CCNL
1.2	Scatti Anzianità
1.3.a	Scatti congelati
1.3.b	Scatti congelati
1.3.c	Scatti congelati Complemento Scatti
1.3.d	Scatti congelati Supermimino Scatti
1.4	Super. Indv. Non assorbibile
1.5	A.O.L.
1.6	EAP/EDI (Ad personam)
1.7	Superm. Individ. Assorbibile
1.8.	Superm. Collet.
1.9	Superm. Collett. Aziend.
1.10	Terzo Elemento
1.11	Superminimo Aziend.
1.12	S.I.A.
1.13	Superm. Collett. Stabilimento
1.14	PREMIO Produzione
1.15	Superminimo 14.ma
1.16	INDEN. MENSA
1.17	PREMIO PRODUZ.

Gli Elementi fissi mensili (Corpo del Cedolino) sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
2.1	Voce AD16 = PREMIO DI PRODUZIONE
2.2	Voce AD29 = EDR COLLETTIVO
2.3	Voce AD59 = EDR NON ASSORBIBILE
2.4	Voce AD61 = EDR CONG. AD PERSONAM

2.5	Voce AD62 = EDR DI CATEGORIA
2.6	Voce AD83 = PREMIO PROD.MENSILE
2.7	Voce AD90 = PREMIO RISULTATO
2.8	Voce AD99 = ELEMENTO TRANSITORIO
2.9	Voce AJ11 = EX ACC.DO PR.PRODUT.E PRES.
2.10	Voce AJ13 = EX ACCORDI ANNI PRECEDENTI
2.11	Voce Teorico Mensa

Gli Elementi della Retribuzione Differita sono costituiti dalle seguenti voci retributive:

Nr. Prog.	Voce
3.1	Voce AD23 = PDR CONSOLIDATO
3.2	Voce AD10 = Premio di Produzione annuo
3.3	Voce AB02 = Acconto premi
3.4	Voce AB03 = Saldo premi
3.5	Voce AJ68 = Quota accantonata base
3.6	Quattordicesima Voce AB07
3.7	Incidenza Mensa
3.8	Tredicesima (voce AB00)

Struttura retributiva

Le Parti convengono sulla necessità di armonizzare il cedolino paga attraverso il superamento di tutte le voci retributive sopra riportate derivanti da previgenti intese sindacali, normative, prassi e consuetudini applicate, senza alcuna modifica della retribuzione annua lorda percepita dai lavoratori in forza al 30 aprile 2016.

Le Parti stipulanti prendono atto e ne sono pertanto consapevoli che, all'esito della suddetta operazione di armonizzazione, potrebbero verificarsi spostamenti di quote retributive tra istituti diversi per regime, regolamentazione e periodicità di erogazione.

A tutti i lavoratori dipendenti sarà data adeguata comunicazione mediante lettera analitica, trasmessa individualmente a garanzia di riservatezza, della nuova e distinta articolazione retributiva.

*** **

Per il personale in forza al 30 aprile 2016 a partire dalle competenze del mese di maggio 2016, , la nuova struttura retributiva di Finmeccanica SpA, in sostituzione di quello attualmente in uso nelle Aziende, sarà così articolata:

Primo rigo

- Minimo contrattuale;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Scatti congelati;
- Superminimo Collettivo non assorbibile;
- Superminimo Individuale assorbibile
- Superminimo Individuale non assorbibile.

Le parti concordano che, a far data dal 1° maggio 2016, sarà istituito, per tutti i dipendenti interessati dal presente accordo, il nuovo 'Superminimo Collettivo' che comprende, per il personale già in forza al 30 aprile 2016, gli importi erogati dalle ex Aziende di provenienza con le voci retributive di seguito indicate, individualmente percepite, a secondo del livello e della categoria di appartenenza:

- Superminimo Collettivo
- Superminimo Aziendale
- Terzo Elemento

Gli importi retributivi mensili del nuovo 'Superminimo Collettivo' sono i seguenti:

Livello/Categoria	Importo mensile (euro)
8^Quadri	118,11
7'	118,11
6^	113,19
5^ super	100,88
5^	90,00
4^	78,74
3^ super	71,36
3^	67,23
2^	60,40
1^	49,21

Il nuovo 'Superminimo Collettivo' così costituito inciderà su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Ai dipendenti in forza al 30 aprile 2016 che hanno un importo, relativo alle voci retributive suindicate, superiore a quanto concordato con il nuovo 'Superminimo Collettivo', la differenza rispetto al valore concordato sarà riconosciuta nella voce 'Superminimo Individuale non assorbibile'.

Ai dipendenti in forza al 30 aprile 2016 che hanno un importo, relativo alle voci retributive suindicate, inferiore a quanto concordato con il nuovo 'Superminimo Collettivo', la differenza rispetto al valore concordato sarà attinta sino a concorrenza dal Superminimo individuale e/o dagli elementi derivanti da precedenti accordi.

Corpo del cedolino

- Elemento Individuale Accordi anni precedenti, sì TFR, per i dipendenti in forza al 30 aprile 2016;
- Elemento Individuale Accordi anni precedenti, no TFR, per i dipendenti in forza al 30 aprile 2016.

Tutti gli importi derivanti da accordi aziendali stipulati nel tempo e/o da normative, prassi e consuetudini applicate e presenti alla data del 30 aprile 2016 nel corpo del cedolino, confluiranno, a seconda della loro incidenza o meno sul TFR, rispettivamente nelle voci 'Elemento Individuale Accordi Anni Precedenti Si TFR' e 'Elemento Individuale Accordi Anni Precedenti No TFR'.

Le due nuove voci retributive così costituite saranno erogate mensilmente per dodici mesi: verrà mantenuta l'incidenza sulla tredicesima mensilità, mediante corresponsione su dodici mensilità, per le voci retributive che attualmente presentano tale incidenza.

Le voci retributive "Elemento Individuale Accordi anni precedenti Si TFR" e "Elemento Individuale Accordi anni precedenti No TFR" saranno riconosciute ai dipendenti in forza al 30 aprile 2016.

*** **

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per il coefficiente 173 gli importi mensili degli istituti sopra indicati, così come previsto dal CCNL.

Per il personale a tempo parziale, gli importi degli istituti suindicati saranno ridotti in proporzione al minor orario prestato.

*** **

La struttura retributiva del nuovo cedolino risulterà articolata, per il Personale di ogni Azienda interessata dalla suddetta armonizzazione, come da "Schemi generali Nuovo Cedolino" allegati sub lett.A) al presente capitolo, che ne formano parte integrante.

Riconoscimento di professionalità specifiche

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare un unico sistema di riconoscimento delle professionalità a livello di Finmeccanica One Company.

A tal fine, nel corso del 1° semestre 2016 - nell'ottica di valorizzare e rendere le esperienze esistenti nelle singole aziende coerenti con l'evoluzione tecnologica e di prodotto/processo, tenendo anche conto delle specificità delle singole divisioni le Parti individueranno un nuovo sistema che troverà applicazione a decorrere dal 1° luglio 2016.

Resta inteso che, fino alla definizione del suddetto sistema unico, continueranno a trovare applicazione i sistemi di professionalità attualmente in essere nelle singole aziende.

*** **

Caducazione accordi sindacali, normative, prassi, e consuetudini, limitatamente alle previsioni che regolamentavano le voci retributive oggetto dell'armonizzazione del presente capitolo

A far data dal 1° maggio 2016, limitatamente alle previsioni che istituiscono e regolano voci retributive oggetto della presente armonizzazione, che si intendono rinegoziate come sopra definite, vengono caducate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali stipulati nel tempo e/o normative, prassi e consuetudini applicate. Per ciò che attiene ai suddetti accordi sindacali, nelle seguenti tabelle se ne riporta l'elenco, salvo errori ed omissioni:

Personale Finmeccanica S.p.a.:

Acc. 20 marzo 1989
Acc. 11 gennaio 1993 (Personale ex-SIFA)

Acc. 11 gennaio 1993 (Personale ex-SIFA)
Acc. 26 febbraio 1997 (Personale ex-Alenia)
Acc. 26 febbraio 1997 (Personale ex-Alenia)

Personale Selex ES S.p.A.:

ACC.INTEGRATIVO 14/02/14

Personale Alenia Aermacchi SpA:

Acc. 14.12.1988/ Integrativo 9.11.2000 - Ex Aeronautica
Acc. 25.3.1974/ 18.4.1974/ 31.12.1976/ 14.4.1980/ 22.5.1981/ 26.10.1988 - Ex Aermacchi
Acc. 27.9.78/ 14.4.1980/ 22.5.1981/ 22.5.2009 - Ex Aermacchi
Acc. 23.2.2009 Introduzione 5S
Acc. Armonizzazione SIA 16.4.2012
Acc.18.4.1974/ 1.7.1976/ 31.12.1976/ 14.4.1980/ 17.7.1980/ 22.6.1981 - Ex Aermacchi
Acc. 27.5.1998/ 14.1.1999/ 17.12.1999/ 29.9.2004/ 22.05.2009 – ex Aermacchi
Integrativo Ansaldo
Acc. 12.7.2012 PdR e Turni
Integrativo 9.11.2000 - Ex Aeronautica
Acc. 17.7.1970/ 22.05.1981 – Ex Aermacchi
Acc. 26.2.97 – Ex Aeronautica
Armonizzazione Alenia 6.2.2003 – Ex Aeronautica
Acc. 15.10.1980 – Ex Aeronaut.
Acc. 22.4.1986 – Ex Aermacchi

Personale AGUSTAWESTLAND S.p.A.:

ACCORDO AZIENDALE 21/11/1997

ACCORDO AZIENDALE 16/06/1971 E SUCCESSIVI ACCORDI

ACCORDO AZIENDALE 21/11/1997

Personale OTO Melara:

Accordo del 25/02/98

Accordo del 6/05/03

Accordo del 23/11/09

Accordo del 20/05/09

Personale WASS S.p.A.:

Accordo 24 maggio 2000

Personale Telespazio S.p.A.:

ACCORDO INTEGRATIVODIPENDENTI EX ELSAG DEL
MARZO 1981

ACCORDO PERSONALE TPZ DEL 22/03/2006

ACCORDO TPZ DEL 22/05/2009 (EX MARS)

ACCORDO INTEGRATIVO DIPENDENTI EX ELSAG DEL
GIUGNO 1985

ACCORDO INTEGRATIVO DIPENDENTI EX ELSAG DEL
FEBBRAIO 1989

ACCORDO INTEGRATIVO DIPENDENTI EX ELSAG DEL
DICEMBRE 2000

ACCORDO EX ELSAG 6 LUGLIO 2006

ACCORDO EX DATAMAT 26 GIUGNO 2006

LETTERA EX ELSAGDATAMAT 13 NOVEMBRE 2007

Personale FINMECCANICA GLOBAL SERVICES S.p.A.:

Cessione Ramo d'Azienda del 2010

*** **

Le Parti convengono sull'opportunità di istituire un'apposita Commissione paritetica Nazionale con il compito di analizzare eventuali disallineamenti delle singole voci retributive - nella trasposizione dagli attuali cedolini delle singole aziende interessate al nuovo cedolino della One Company - evidenziati dai dipendenti nel primo trimestre successivo all'emissione del primo cedolino della One Company; ciò anche allo scopo di realizzare una gestione attiva di quanto ridefinito nell'ambito di questo capitolo, volta a prevenire iniziative individuali finalizzate all'inefficacia o alla caducazione anche di una sola clausola del presente capitolo.

PREMIO DI RISULTATO

Premessa

Con la definizione del nuovo Premio di Risultato di Finmeccanica S.p.A. esteso anche alle società controllate, le Parti hanno sottolineato l'importanza di adottare forme di partecipazione evolute attraverso un sistema di confronto e contrattazione con le OO.SS per il successo e la competitività dell'Azienda che si confronta quotidianamente nell'ambito del mercato globale e che fonda il rapporto con i propri lavoratori e con le loro Rappresentanze Sindacali sul dialogo con la finalità di coniugare le proprie scelte industriali e gli obiettivi di produttività, qualità e redditività con le esigenze di tutti i lavoratori.

La trasformazione dello scenario economico, lo sviluppo della competizione globale e la crescita della competitività con il Piano di Riorganizzazione di Finmeccanica nella direzione di un'unica società, hanno rappresentato e rappresentano per l'Azienda e per le OO.SS uno stimolo a migliorare gli schemi tradizionali della struttura del PdR orientata a realizzare, da un lato, un legame con i risultati economici di "Finmeccanica One Company" e delle Divisioni, dall'altro ad individuare obiettivi di produttività direttamente correlati al sito produttivo, in un'ottica di sostenibilità economica, di motivazione e di valorizzazione professionale dei dipendenti.

Il nuovo Premio di Risultato è orientato, quindi, a promuovere e a sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione tra compensi corrisposti e risultati ottenuti.

Esso, in quanto elemento variabile collegato al raggiungimento di specifici obiettivi che concorre alla determinazione della retribuzione annua complessiva, rappresenta un'importante leva motivazionale per una migliore conoscenza dei lavoratori sui processi e sui prodotti poiché favorisce il loro senso di partecipazione alla vita dell'impresa e ne massimizza il coinvolgimento su programmi concordati di miglioramento nonché la responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati aziendali.

Le Parti condividono, quindi, l'obiettivo di utilizzare lo strumento del Premio di Risultato per diffondere all'interno dell'organizzazione una cultura focalizzata sulla *performance*, su una migliore conoscenza di prodotti, processi e organizzazione dell'impresa, funzionali anche allo sviluppo ed alla formazione dei

lavoratori. Tali obiettivi potranno essere conseguiti attraverso l'implementazione di programmi di miglioramento continuo ed il monitoraggio costante del relativo andamento, in cui la valorizzazione della professionalità e la motivazione degli addetti sono elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativa nell'ottica del consolidamento e del rilancio di Finmeccanica One Company.

Obiettivo del presente accordo è l'individuazione di parametri idonei a riconoscere e retribuire il contributo fornito dai lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali attraverso il miglioramento delle *performance*, il rispetto dei tempi di consegna concordati con i clienti, una gestione dei programmi in grado di assicurare adeguati margini e flussi di cassa nonché un adeguato livello di qualità dei prodotti e dei processi.

Obiettivi generali del Premio di Risultato

Nel nuovo assetto organizzativo, l'obiettivo di incrementare la produttività in un quadro di maggiore efficienza, insieme alla capacità di generare cassa e ridurre il capitale circolante, rappresentano la priorità industriale della nuova "Finmeccanica One Company" e delle sue Aziende/Divisioni.

In tal senso, il Premio di Risultato costituisce la leva fondamentale per coinvolgere e incentivare la prestazione resa dai lavoratori per il raggiungimento di tali obiettivi, con particolare attenzione ad identificare e valorizzare i contributi specifici delle Aziende, delle Divisioni e dei Siti, all'interno di un quadro coerente di risultati di Finmeccanica.

Le dimensioni organizzative e gli obiettivi specifici

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi dagli obiettivi specifici sotto definiti; in tal senso, gli obiettivi devono essere sfidanti ma raggiungibili ed avere caratteristiche di semplicità, comprensibilità, verificabilità, tendendo alla coerenza dell'omogeneità degli indicatori all'interno della stessa Divisione/Sito.

Nella “Finmeccanica One Company” la produttività dovrà essere misurata e incrementata nelle tre seguenti dimensioni organizzative:

- 1) Finmeccanica (inclusi i Settori e le Aziende);
- 2) Le Divisioni;
- 3) I Siti produttivi.

Il risultato consolidato dell’Azienda Finmeccanica deriverà dal contributo delle Aziende/Divisioni e dei loro Siti e verrà misurato attraverso i principali indicatori gestionali, commerciali e finanziari, di seguito elencati a titolo meramente esemplificativo:

- Free Operating Cash Flow
- EBIT
- EBITA
- Capitale Circolante
- Ordini
- ROS;
- MOL

Nell’ambito del Premio di Risultato, si ritiene che il conseguimento del FOCF dell’Azienda Finmeccanica sia uno degli obiettivi fondamentali per tutti i lavoratori del Gruppo. Analogamente rappresentano obiettivi fondamentali da assegnare a livello di Finmeccanica/Settore l’EBIT FNM e gli Ordini FNM.

A livello di Azienda/Divisione, la performance consolidata farà riferimento ai principali indicatori, di seguito elencati a titolo meramente esemplificativo, il cui raggiungimento sarà valutato sulla base di sistemi di consuntivazione e reporting assoggettati alle usuali procedure di controllo interno ed esterno, di cui sarà data evidenza alle Organizzazioni Sindacali:

- EBIT di Azienda/Divisione;
- Capitale Circolante di Azienda/Divisione;
- Indicatori specifici di Sito/di Sito prevalente.
- Portafoglio Ordini;
- ROS;
- MOL.

A livello di Sito, i principali indicatori – di seguito elencati a titolo meramente esemplificativo - potranno variare in base alle caratteristiche industriali del business della Divisione nell'ambito dei diversi Settori:

- Efficienza/ efficacia;
- Delivery fisica dei programmi su base mensile/annuale;
- Rate di produzione;
- Ricavi di produzione;
- Milestone di programma;
- Milestone di Ingegneria;
- UPC (Unit Product Cost);
- Qualità;
- Indicatori di efficienza/costo collegati a singoli *work package*.

La combinazione degli indicatori ritenuti prioritari e più critici per ogni Sito dovrà rappresentare la componente di maggior peso nel Premio di Risultato per i lavoratori impiegati nel Sito stesso.

Al fine di perseguire una complessiva uniformità delle tempistiche di svolgimento della fase di determinazione degli obiettivi, nonché di preservare il carattere di variabilità nell'ammontare dell'erogazione del PdR, le Parti si impegnano a definire gli indicatori e comunicare gli obiettivi specifici entro il 28 febbraio di ogni anno di riferimento.

Principi di funzionamento del Premio di Risultato

Il PdR Finmeccanica dovrà far riferimento ai seguenti principi di funzionamento:

- 1) Il PdR ha una vigenza di 3 anni (2016 – 2018) relativamente all'architettura generale del Premio. Ferma restando tale architettura, Finmeccanica provvederà ad attivare apposita fase negoziale - da effettuarsi nel periodo compreso tra la prima settimana ed il 28 di febbraio di ogni anno - al fine di rivedere e/o confermare gli indicatori di carattere finanziario ed economico-gestionale ed il relativo peso percentuale. Entro lo stesso termine del 28 febbraio verranno concordati - a livello di Azienda/Divisione/Sito - gli indicatori di sito, il relativo peso percentuale nonché gli importi erogabili;

2) Per l'anno 2016, in via sperimentale lo schema dei parametri e del relativo peso percentuale è rappresentato nella tabella riportata di seguito:

Parametri, Peso e determinazione del PDR (Schema di sintesi) per l'anno 2016

Assegnatari	Indicatore 1	Peso	Indicatore 2	Peso	Indicatore 3	Peso
Dipendenti FNM (Capogruppo/ Settori)	FOCF FNM	50%	EBIT FNM	25%	Ordini FNM	25%
<u>Dipendenti Funzioni</u> <u>Centrali</u> delle Aziende/ Divisioni Cross Sito	FOCF FNM	25%	EBIT Azienda/ Divisione	25%	Capitale Circolante di Azienda/ Divisione	50%
Dipendenti delle Aziende/Divisioni operanti nel Sito	FOCF FNM	20%	EBIT Azienda/ Divisione	25%	Indicatori di Sito	55%
Dipendenti Funzioni Operative Cross Sito (ad es. IPT/LOB)	FOCF FNM	20%	EBIT Divisione	25%	Indicatori di LOB/ Sito prevalente	55%

3) Anche gli obiettivi specifici di Azienda/Sito dovranno essere oggettivamente misurabili;

4) Meccanismi di consuntivazione degli obiettivi:

In caso di conseguimento del livello di Budget associato all'indicatore EBITA FNM in misura inferiore all'85% non si procederà all'erogazione delle quote di Premio associate agli indicatori 1 e 2 di seguito indicati (c.d. *gate* di accesso);

I. Indicatore 1 (FOCF): consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- Raggiungimento in misura compresa tra il 70% e l'80%: riconoscimento del 30% della quota di Premio associata all'indicatore;
- Raggiungimento superiore all'80% ed uguale/inferiore al 95%: riconoscimento di quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto;
- Raggiungimento superiore al 95%: riconoscimento del 100% della quota di Premio associata all'indicatore.

II. Indicatore 2 (EBIT FNM/Azienda/Divisione): consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- Raggiungimento in misura compresa tra il 70% e l'80%: riconoscimento del 30% della quota di Premio associata all'indicatore;
- Raggiungimento superiore all'80% ed uguale/inferiore al 95%: riconoscimento di quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto;
- Raggiungimento superiore al 95% ed uguale/inferiore a 105%: riconoscimento del 100% della quota di Premio associata all'indicatore;
- Raggiungimento superiore al 105%: incremento lineare delle quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto.

Per l'indicatore EBIT FNM - in coerenza con quanto previsto al precedente punto 4), 1° periodo, in ordine all'indicatore EBITA FNM - la scala parametrica sopra riportata sarà applicata a partire dal raggiungimento uguale o superiore all'85% del valore di budget.

III. Indicatore 3 (Indicatore di Sito/LOB o Sito prevalente): consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:

- Raggiungimento in misura compresa tra il 70% e l'80%: riconoscimento del 50% della quota di Premio associata all'indicatore;
- Raggiungimento superiore all'80% ed uguale/inferiore al 95%: riconoscimento di quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto;
- Raggiungimento superiore al 95% ed uguale/inferiore a 105%: riconoscimento del 100% della quota di Premio associata all'indicatore;
- Raggiungimento superiore al 105%: incremento lineare delle quote di Premio in misura corrispondente alla misura percentuale di risultato raggiunto.

Con specifico riferimento agli indicatori di Efficacia e/o Efficienza, non saranno considerate le eventuali cause esterne che comportino il mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo (a titolo esemplificativo, "richieste Cliente" accettate/condivise dalla Divisione che determinino modifiche delle quantità da consegnare ovvero ripianificazioni oltre l'anno di riferimento).

Con riguardo tanto ai suddetti indicatori quanto agli indicatori di Qualità (volti a misurare il livello qualitativo dei prodotti, sia riferito ai processi produttivi interni che alla percezione da parte dei clienti), le eventuali penali maturate costituiranno fattore correttivo dei risultati, secondo regole e criteri definiti a livello di Divisione / Sito.

- 5) Il Premio di Risultato dovrà essere basato anche sul principio della prestazione resa dal lavoratore; pertanto, ad ogni giorno di assenza del lavoratore, riferita a malattie brevi con una franchigia di complessivi 20 giorni annui nonché riferita ad assenze individuali non retribuite, corrisponderà una riduzione in proporzione del premio assegnabile per i diversi obiettivi.

Indicatori di Sito

La tipologia degli indicatori di Sito dovrà essere omogenea per tutto il personale a qualsiasi livello, selezionando per ogni Sito gli indicatori più importanti all'interno di un portafoglio indicatori di Azienda/Divisione.

L'Azienda/Divisione/Sito si impegna a concordare la tipologia e i contenuti degli indicatori selezionati in ogni Sito con le RSU e i rappresentanti sindacali Territoriali.

Valori e modalità di corresponsione del Premio di Risultato del 2016

Struttura del PdR

La struttura del PdR si fonda sulla valutazione degli obiettivi specifici e del relativo peso specifico degli indicatori individuati nello schema di sintesi precedentemente riportato.

Modalità di calcolo

Per gli indicatori di tipo economico (EBIT e FOCF di Finmeccanica ed EBIT di Azienda/Divisione) vengono presi a riferimento i valori di budget del 2016, secondo l'articolazione di quanto riportato nel punto "4" del paragrafo "Principi di funzionamento del PdR".

A livello territoriale, saranno stabiliti gli indicatori specifici dei singoli Siti, tra quelli precedentemente indicati, che dovranno tenere conto delle caratteristiche industriali del business dell'Azienda/Divisione.

Importo del Premio e disposizioni transitorie

Per l'anno 2016, le Parti concordano di prevedere l'invarianza degli importi economici complessivi lordi previsti per il Premio di Risultato per l'anno 2015 dalle singole Aziende.

Considerate le attuali differenze registrabili in termini di valori economici associati al premio, nel corso dell'anno 2016 le Parti definiranno il valore e l'articolazione del Premio per gli anni restanti di vigenza del presente accordo.

Le condizioni di accesso al Premio di Risultato sono quelle riportate al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato" al punto "4".

La corresponsione del PdR avverrà con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Caratteristiche ed incidenze del Premio di Risultato

In caso di assunzione in corso d'anno, il PdR sarà calcolato nella misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento, considerando anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario come mese intero.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ed in caso di pensionamento antecedenti all'effettiva erogazione del PdR, il personale interessato percepirà un importo, riferito all'anno precedente a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, convenzionalmente calcolato sulla base del 90% del valore

dell'ultimo premio consuntivato, in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato" al punto "5".

L'importo del PdR si intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti ed indiretti, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13^a mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo etc., con o senza riposo compensativo.

Gli importi del PdR saranno esclusi dalla base di computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto, così come previsto dalle normative vigenti.

Al personale con i contratti di lavoro di seguito indicati, verrà corrisposto - a titolo di PdR - un importo così definito:

a) Personale con rapporto di lavoro *Part – time*

In proporzione all'orario di lavoro effettivo e in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato" al punto "5".

b) Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di corresponsione adottate in favore dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e in linea con quanto riportato al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato" al punto "5".

c) Lavoratori in regime di somministrazione

Il Premio sarà erogato con le stesse modalità di cui al punto "b" che precede. L'erogazione - in linea con le disposizioni di legge vigenti - sarà effettuata dalla Società fornitrice.

Ai fini del calcolo dell'effettivo servizio prestato, le Parti richiamano, per le tipologie di rapporto di lavoro qui identificate, quanto convenuto per i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Costituzione di una Commissione per la verifica, il monitoraggio e l'identificazione di azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi del PdR a livello di Sito

E' costituita a livello di Sito, entro il 31 maggio 2016, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e da un minimo di 3 ad un massimo di 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, in funzione delle dimensioni del sito, nominati tra i componenti della RSU, secondo modalità rimesse a ciascuna Organizzazione sindacale. Tale Commissione, attraverso il monitoraggio degli indicatori del PdR definiti a livello di Sito, opera per favorire il raggiungimento degli obiettivi di produttività/efficienza definiti nell'ambito della struttura del Premio di Risultato, anche mediante il fattivo e positivo coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali.

Compito della Commissione paritetica sarà anche l'analisi delle problematiche interne ed esterne e l'identificazione delle azioni da attivare per la correzione di eventuali scostamenti tra gli obiettivi e i risultati consuntivati e per questo la stessa si riunirà con cadenza trimestrale o su richiesta di una delle Parti. La Commissione dovrà concludere ogni sessione con un verbale che registri anche eventuali dissensi e che sarà reso disponibile alle Parti.

La Commissione avrà, inoltre, il compito di monitorare l'andamento della presenza dei dipendenti.

Incontri con le OO.SS

Le Parti concordano che, durante la vigenza del presente contratto integrativo di 2° livello, si potrà procedere ad incontri specifici volti a verificare la funzionalità e la coerenza di tale impianto per la realizzazione degli obiettivi richiamati in premessa.

Successivamente all'approvazione del Bilancio Finmeccanica 2016, verrà effettuato - a livello Centrale (FNM) - un incontro con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali e il Coordinamento delle RSU di Finmeccanica per la consuntivazione complessiva degli obiettivi del Premio di Risultato e l'analisi di eventuali scostamenti rispetto agli indicatori economico finanziari.

Entro il mese di giugno 2017, verranno effettuati - a livello di Azienda/Divisione/Sito - incontri con le RSU e i rappresentanti sindacali Territoriali sulla consuntivazione degli obiettivi di Azienda/Divisione/Sito, i cui contenuti saranno riportati in un verbale scritto.

Nel corso dell'esercizio 2016, saranno previsti due incontri con le Segreterie Nazionali, da svolgersi di norma nei mesi di aprile e settembre, dedicati al monitoraggio dello stato degli indicatori assunti a riferimento per la determinazione del Premio rispetto agli obiettivi prefissati e all'analisi delle eventuali problematiche emerse dai verbali territoriali degli incontri delle Commissioni per la verifica ed il monitoraggio del PdR. Le Parti redigeranno un verbale scritto esplicitando le posizioni espresse.

DEPOSITO PRESSO LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO ED ENTI PREVIDENZIALI COMPETENTI

Il presente accordo, che sarà nei termini stabiliti depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti, presenta tutte le caratteristiche necessarie alla richiesta di ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata.

Allegato “A”

Descrizione degli indicatori economici finanziari

EBIT:

è pari al risultato ante imposte e ante proventi e oneri finanziari, senza alcuna rettifica.

Dall’EBIT sono esclusi anche proventi e oneri derivanti dalla gestione di partecipazioni non consolidate e titoli, nonché i risultati di eventuali cessioni di partecipazioni consolidate, classificati negli schemi di bilancio all’interno dei “proventi e oneri finanziari” o, per i risultati delle sole partecipazioni valutate secondo il metodo del patrimonio netto, all’interno della voce “effetti della valutazione delle partecipazioni con il metodo del patrimonio netto”.

EBIT di Divisione

è il risultato operativo (prima di eventuali imposte e oneri finanziari) della divisione di FNM Spa e delle controllate di competenza, così come risultante dai sistemi di consuntivazione e reporting di Finmeccanica, che contribuisce all’EBIT consolidato di Finmeccanica, assoggettato alle usuali procedure di controllo interno e esterno.

EBITA:

è ottenuto depurando l’EBIT, così come in precedenza definito, dai seguenti elementi:

- › eventuali *impairment* dell’avviamento;
- › ammortamenti ed eventuali *impairment* della porzione di prezzo di acquisto allocato ad attività immateriali nell’ambito di operazioni di *business combination*, così come previsto dall’IFRS 3;
- › oneri di ristrutturazione, nell’ambito di piani definiti e rilevanti;

› altri oneri o proventi di natura non ordinaria, riferibile, cioè, a eventi di particolare significatività non riconducibili all'andamento ordinario dei business di riferimento.

Free Operating Cash Flow (FOCF):

è ottenuto come somma del cash flow generato (utilizzato) dalla gestione operativa e del cash flow generato (utilizzato) dall'attività di investimento e disinvestimento in attività materiali e immateriali e in partecipazioni, al netto dei flussi di cassa riferibili a operazioni di acquisto o cessione di partecipazioni che, per loro natura o per rilevanza, si configurano come "investimenti strategici".

Ordini:

è dato dalla somma dei contratti sottoscritti con la committenza nell'esercizio che abbiano le caratteristiche contrattuali per essere iscritti nel libro degli ordini.

Capitale Circolante:

include Rimanenze Nette e Crediti Commerciali.



PERFORMANCE MANAGEMENT IN SINTESI

Il processo annuale di Performance Management & Development consente di:

- Esplicitare a ciascun dipendente le aspettative aziendali in termini di risultati e comportamenti, sulla base del ruolo e della professionalità
- Raccogliere informazioni rilevanti ed omogenee su risultati raggiunti, comportamenti e competenze
- Segmentare la popolazione di 7^ e Q in fasce per la conseguente attuazione di politiche gestionali loro dedicate

Cosa si valuta:



OBIETTIVI

Per la valutazione degli obiettivi 2015:

- importazione sistemi Opacos (se disponibili)
- assegnazione ex post (se non disponibili)



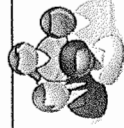
COMPETENZE di RUOLO

Le competenze specifiche di ruolo saranno valutate laddove disponibili



COMPETENZE TRASVERSALI

Per la valutazione delle competenze trasversali si suggerisce l'indicazione di 2 punti di forza e di 2 aree di miglioramento (modello EZ)



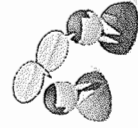
Al fine di garantire equità nelle valutazioni, saranno coinvolti nel processo diversi attori:

- VALUTATO
- VALUTATORE (Responsabile diretto nonché owner del processo)
- RESPONSABILE SUPERIORE DI 2° LIVELLO (approvazione)
- RESPONSABILI DI LIVELLI SUPERIORI (calibrazione)

Ci sarà la possibilità di chiedere un feedback ad altri colleghi per una valutazione ancora più oggettiva, soprattutto nei casi di coinvolgimento in gruppi di lavoro, IPT, ecc.

HR sarà garante dell'intero processo e delle regole di funzionamento, nonché del rispetto dei principi di equità della valutazione.

TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI: ciascun valutato ha visibilità delle informazioni relative alla propria valutazione e ha la possibilità di esprimere i suoi commenti, anche di eventuale dissenso, che saranno visibili agli attori coinvolti nonché ad HR per le azioni del caso.



Colloquio responsabile e collaboratore:

- È obbligatorio
- Deve essere orientato allo sviluppo
- E' richiesto che venga svolto più volte nel corso dell'anno per consentire al dipendente un eventuale ri-orientamento della performance e dei comportamenti



Come si assegnano Obiettivi

- Obiettivi SMART (specifici, misurabili, adeguati al ruolo, raggiungibili e temporizzati)
- Gli obiettivi individuali potranno essere: di ruolo e comportamentali/ di sviluppo

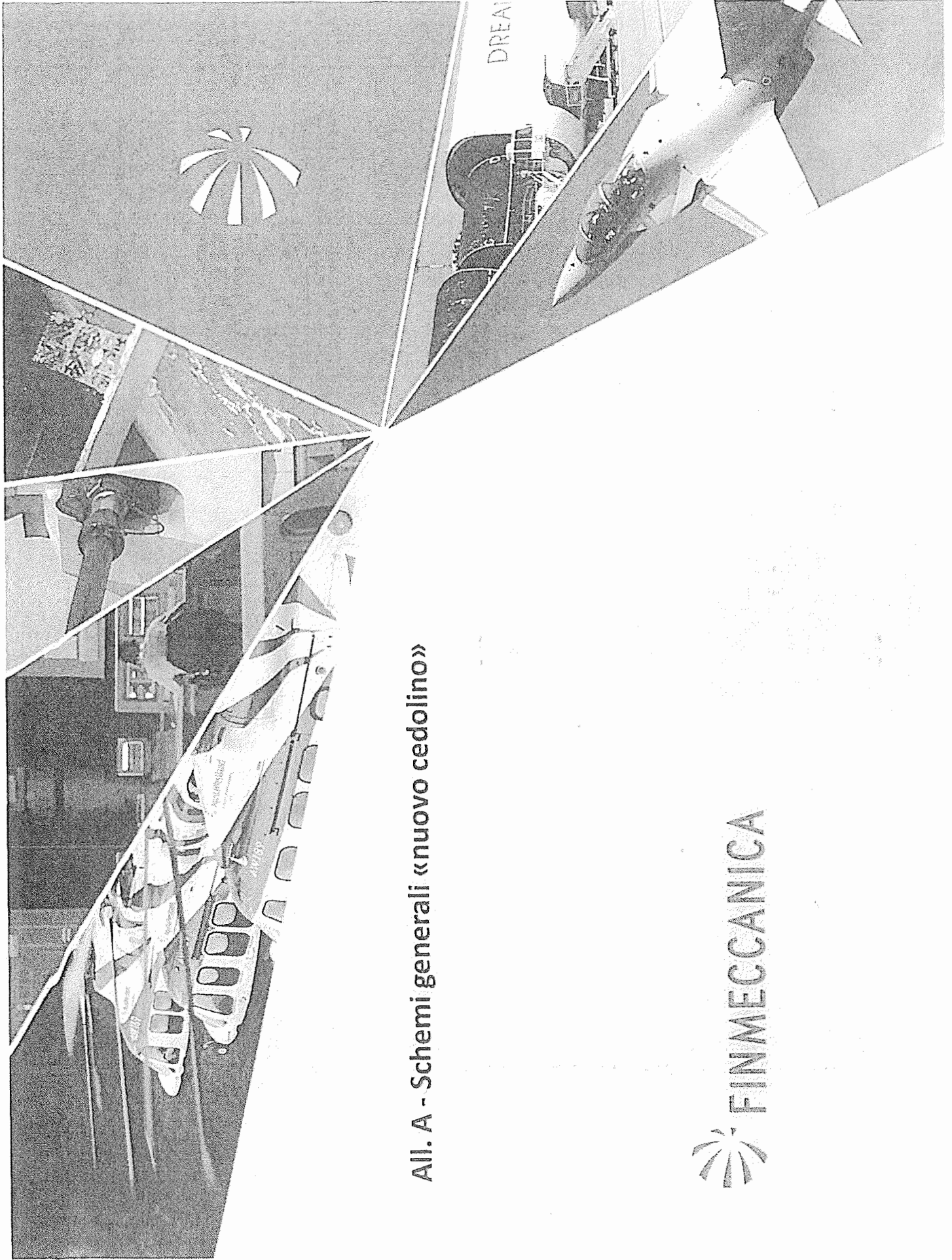
FAC-SIMILE SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI TARGET BONUS

	<i>euro</i>
TARGET BONUS - INCENTIVO TOTALE 2017	A = X % RAL * (Comprensivo PDR)
QUOTA PDR	B = Pay out max
TB - QUOTA OBIETTIVI INDIVIDUALI	C = A - B

	INDICATORE	PESO	PAY OUT MAX
TARGET BONUS	OBIETTIVO INDIVIDUALE 1	VARIABILE	33,33% €
	OBIETTIVO INDIVIDUALE 2	VARIABILE	33,33% €
	OBIETTIVO INDIVIDUALE 3	VARIABILE	33,33% €
	TOTALE		100% €

QUOTA PDR	€
TOTALE COMPLESSIVO TB	€

* La RAL di riferimento è la retribuzione media individuale calcolata in relazione al biennio precedente rispetto all'anno di valutazione degli obiettivi



All. A - Schemi generali «nuovo cedolino»

 **FINMECCANICA**



AgustaWestland

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO AGUSTA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

MINIMO CCNL

MINIMO CCNL

SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI CONGELATI

SCATTI CONGELATI (Importo 50% scatti)
SCATTI CONGELATI (Complemento scatti)

SCATTI CONGELATI

TERZO ELEMENTO

SUP. IND. NON AS (SUPERM. INDIVID. NON ASSORB.)
SUP. IND. NON AS (SUPERM. CCNL)

SUPERMINIMO COLLETTIVO

SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE

SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO AGUSTA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

Premio di Produzione (Voce AD16)
COMPENSO SPECIALE ANNUO (Voce AD19)

ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR

Teorico indennità Mensa (escluso L.M. 14 15)

ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO AGUSTA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)

TREDICESIMA MENSILITA'

Alenia Aermacchi



NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO ALENIA AERMACCHI S.p.A.

MINIMO CCNL



MINIMO CCNL

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

SCATTI DI ANZIANITA'



SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI CONGELATI
SCATTI CONGELATI (Importo 50% scatti)
SCATTI CONGELATI (Complemento Scatti/APA)
COMPLEMENTO APA



SCATTI CONGELATI

SUPERM. COLLET.
TERZO ELEMENTO
EL. RETRI/E.I.C.
SUPERM. IND. NON AS.
SUPERM. INDIVID./SUPERM. ASSORB.
MENZA
EX E.P.S.A.1.
SUP. AS. APPEND
S.I.A. 11/2000
SCATTI 3° ELEM.
EX 14MA



SUPERMINIMO COLLETTIVO

SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE

SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO ALENIA AERMACCHI S.p.A.

PREMIO PROD. MENSILE (Voce AD83)
IND. TA. CASSA (Voce LN53)
MEDIA MAGGIORAZIONI NOTT. SU 13MA
PREMIO ANNUO (Voce AB02z AB03)
Premio Fertile (Voce AD13)



ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

EDR COLLETTIVO (Voce AD29)
EDR CONG. AD PERSONAM (Voce AD61)
EDR DI CATEGORIA (Voce AD62)
EDR CONG. AD PERSONAM (Voce AD07)
ACC. 26/2/87 AD PERS. ASS. (Voce LP00)



ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

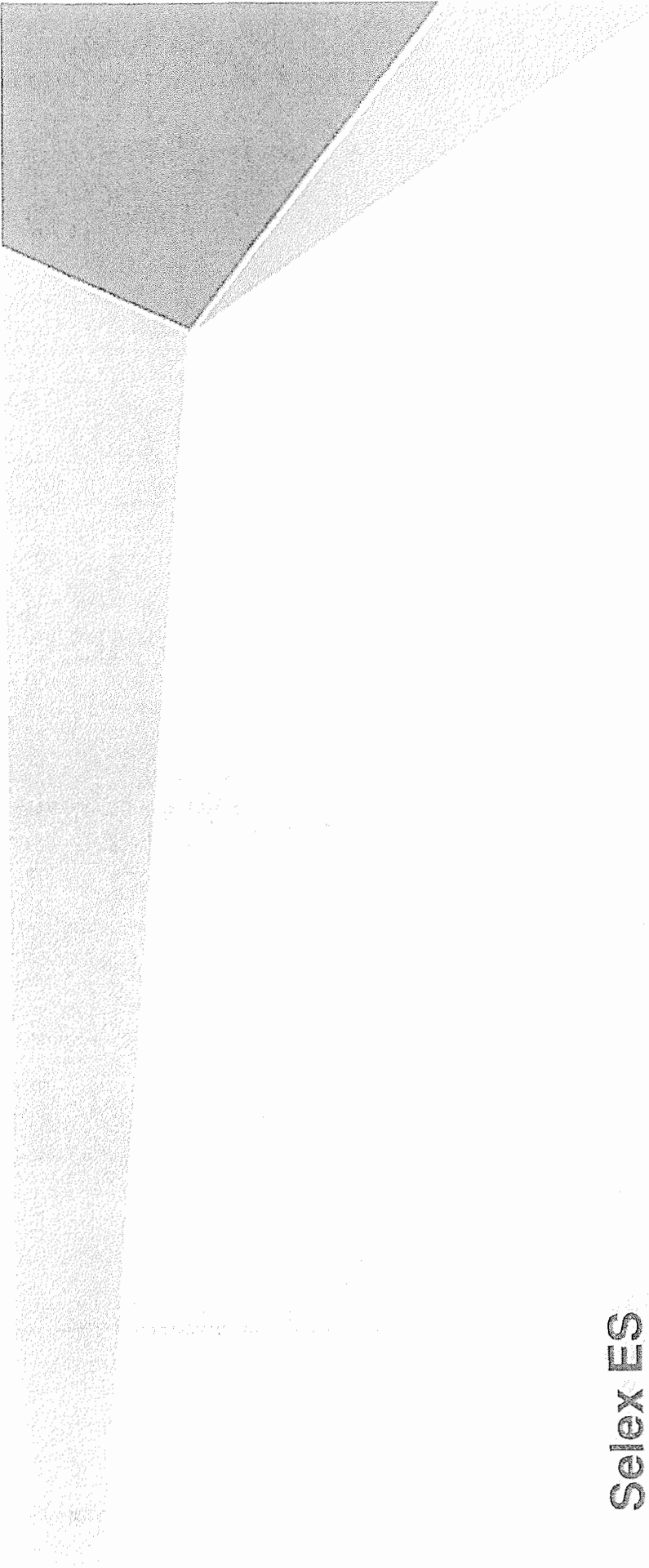
VECCHIO CEDOLINO ALENIA AERMACCHI S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)



TREDICESIMA MENSILITA'

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.



Selex ES

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

MINIMO CCNL	↑	MINIMO CCNL
SCATTI DI ANZIANITA'	↑	SCATTI DI ANZIANITA'
SCATTI CONGELATI	↑	SCATTI CONGELATI
SUPERMINIMO COLLETTIVO NON ASSORBIBILE	↑	SUPERMINIMO COLLETTIVO
SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE		SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE
		SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

ELEM. INDIV. ACCORDI AP SI TFR	↑	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR
ELEM. INDIV. ACCORDI AP NO TFR EDR SES (Voce AD50)	↑	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO SELEX ES S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)	↑	TREDICESIMA MENSILITA'
------------------------------------	---	------------------------

Oto Melara

NUOVO CEDOLINO

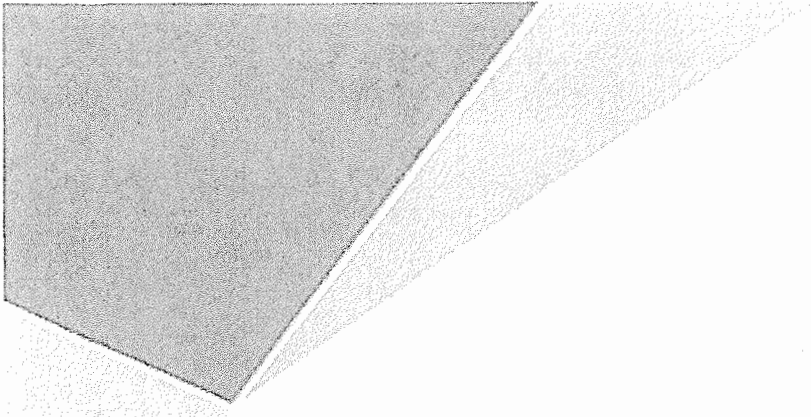
ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO OTO MELARA S.p.A.	→	NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.
MINIMO CCNL	→	MINIMO CCNL
SCATTI DI ANZIANITA'	→	SCATTI DI ANZIANITA'
SCATTI CONGELATI SCATTI CONGELATI (Importo 50% scatti) SCATTI CONGELATI (Complemento Scatti) SCATTI CONGELATI (Differenza scatti) SCATTI CONGELATI (Superminimo Scatti)	→	SCATTI CONGELATI
SUPERMINIMO COLLETTIVO SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE SUPERMINIMO INDIVIDUALE SUPERMINIMO INDIVIDUALE (Supermin. CCNL)	→	SUPERMINIMO COLLETTIVO SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO OTO MELARA S.p.A.	→	NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.
PREMIO MENSILE (Voce AD83 Tabellare)	→	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR
ACCORDO TURNI 2003 ACCORDO TURNI 2009 INDENNITA' EX SALDO CARPENTERIA	→	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR
VECCHIO CEDOLINO OTO MELARA S.p.A.	→	NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.
TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)	→	TREDICESIMA MENSILITA'

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE



WASS

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO WASS S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FIRMECCANICA S.p.A.

MINIMO CCNL	↑	MINIMO CCNL
SCATTI DI ANZIANITA'	↑	SCATTI DI ANZIANITA'
SCATTI CONGELATI SCATTI CONGELATI (importo 50% scatti)	↑	SCATTI CONGELATI
TERZO ELEMENTO SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE SUPERMINIMO INDIVIDUALE SUPERMINIMO INDIVIDUALE (Supermin. CCNL)	↑	SUPERMINIMO COLLETTIVO SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO WASS S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FIRMECCANICA S.p.A.

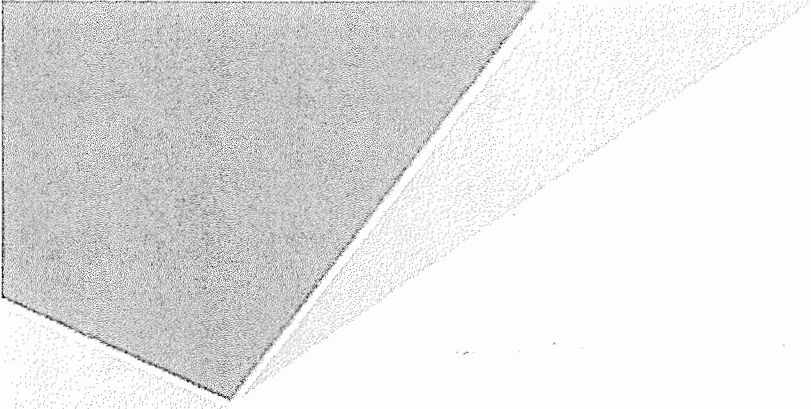
EDR NON ASSORB. 1989 (Voce LD97) EX INTESA 1989 (Voce AD75) EX INTESA 2000 (Voce AD76) PREMIO MENSILE (Voce AD93) INDENNITA' MENSA (INCIDENZA RAL + 13MA) INDENNITA' GUARDIE GIURATE (INCIDENZA13MA) PREMIO ANNUO (Voce AB06)	↑	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR
---	---	---

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO WASS S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FIRMECCANICA S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)	↑	TREDICESIMA MENSILITA'
------------------------------------	---	------------------------



Finmeccanica

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

MINIMO CCNL	→	MINIMO CCNL
SCATTI DI ANZIANITA'	→	SCATTI DI ANZIANITA'
SCATTI CONGELATI SCATTI CONGELATI (Importo 50% scatti) SCATTI CONGELATI (Differenza scatti)	→	SCATTI CONGELATI
TERZO ELEMENTO SUP. IND. NON ASS. SUPERM. INDIVID. SUPERM. INDIVID. (SUPERMINIMO C.C.N.L.)	→	SUPERMINIMO COLLETTIVO SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

DIFF. PREMI ASSORBIBILI (Voce LD27) EX 263 (Voce LF34) ACC. 26/2/97 NON ASS. (Voce LP79) ACC. 26/2/97 AD PERS. ASS (Voce LP80)	→	ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR
---	---	---

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)	→	TREDICESIMA MENSILITA'
------------------------------------	---	------------------------



Telespazio

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO TELESPAZIO S.p.A.

MINIMO CCNL



MINIMO CCNL

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

SCATTI DI ANZIANITA'



SCATTI DI ANZIANITA'

SCATTI CONGELATI



SCATTI CONGELATI

TERZO ELEMENTO
 SUP. IND. NON AS
 SOVRAMIN. AD PE
 SUPERM. INDIVID
 SOVRAMINIMO
 SOV. EX AC. MARS
 SOVRAMIN. ASSOR
 PREMIO PROD.



SUPERMINIMO COLLETTIVO

SUPERMINIMO INDIVIDUALE NON ASSORBIBILE

SUPERMINIMO INDIVIDUALE ASSORBIBILE

ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO

VECCHIO CEDOLINO TELESPAZIO S.p.A.

PREMIO PROD. MENSILE (Voce AD83)
 QUATTORDICESIMA MENSILITA'



ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI SI TFR

PREMIO ACC. DO MARZO 2006 (Voce AD27)



ELEMENTO INDIVIDUALE ACCORDI ANNI PRECEDENTI NO TFR

NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.

ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DIFFERITE

VECCHIO CEDOLINO TELESPAZIO S.p.A.

TREDICESIMA MENSILITA' (Voce AB00)



TREDICESIMA MENSILITA'

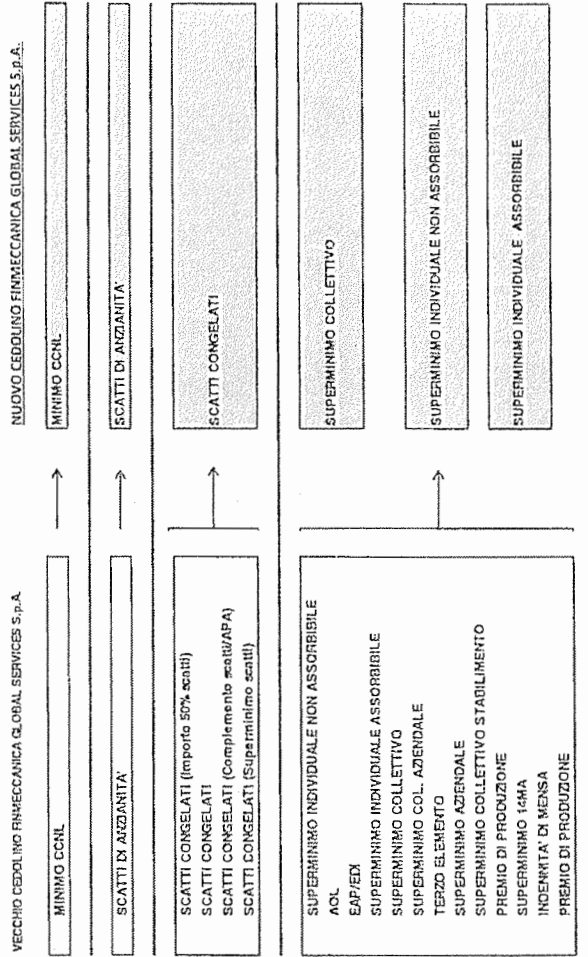
NUOVO CEDOLINO FINMECCANICA S.p.A.



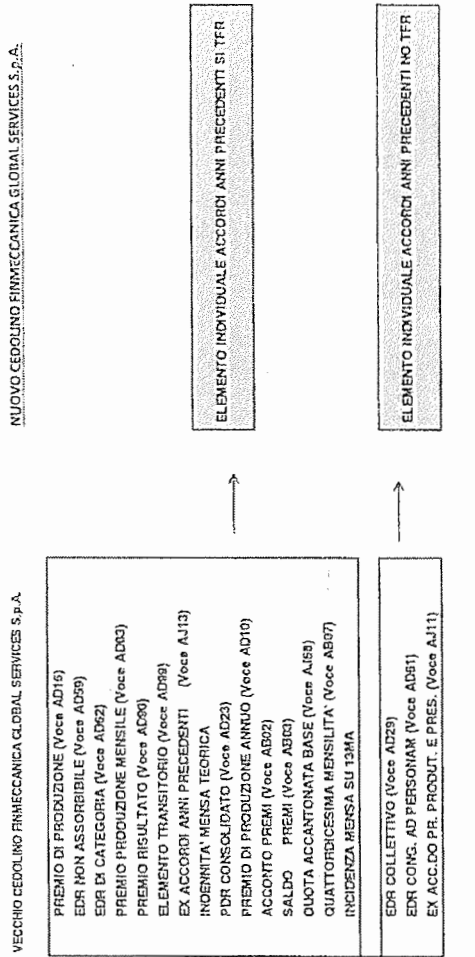
Finmeccanica Global Services

NUOVO CEDOLINO

ELEMENTI FISSI MENSILI - PRIMA RIGA DEL CEDOLINO



ELEMENTI FISSI MENSILI - CORPO DEL CEDOLINO



ELEMENTI FISSI ANNUALI - RETRIBUZIONI DI FERITE



PERMESSI RETRIBUITI

Fermo restando quanto previsto da norme di legge e di contratto collettivo nazionale in tema di “assenze, permessi e tutele”, si applicherà quale condizione di miglior favore quanto segue:

A) Permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici

Saranno riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari specialistici fino ad un massimo di 64 ore annue, comprensive dei tempi di spostamento da e per la sede di lavoro, dietro presentazione di idonea certificazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura sanitaria pubblica, convenzionata o privata recante i dati del dipendente, la data, l'orario di inizio e termine della prestazione medica.

Non concorrono al raggiungimento del limite di 64 ore annue i permessi per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari specialistici fruiti da lavoratori affetti da malattie professionali riconosciute e da gravi patologie attestate da apposita certificazione.

Per il personale in regime di *part-time*, in funzione dell'orario di lavoro settimanale osservato, e per il personale assunto in corso d'anno, il suddetto monte ore complessivo sarà riproporzionato.

I suddetti permessi saranno fruibili per sé, per il coniuge, per i figli (anche adottati/affidati) e per il convivente *more uxorio*, a condizione che la convivenza sia attestata dai competenti uffici comunali o, in assenza, mediante idonea documentazione (stato di famiglia, certificato di residenza, atto notorio). I permessi di cui sopra saranno, altresì, fruibili per visite ed accertamenti/trattamenti specialistici dei genitori del dipendente fino ad un massimo di 20 ore annue, nell'ambito del richiamato monte ore complessivo di 64 ore.

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.

La certificazione medica dovrà essere consegnata il primo giorno lavorativo utile successivo alla effettuazione della visita medica, accertamento/trattamento sanitario specialistico.

Le ore di permesso per visita medica, accertamento/trattamento sanitario specialistico potranno essere cumulate in continuità con quelle di Ferie/PAR/Conto Ore sia per esigenze dell'impresa sia su richiesta del dipendente preventivamente autorizzata dal responsabile.

Il permesso per visita medica, accertamento, accertamento/trattamento sanitario specialistico non è cumulabile, nell'ambito della stessa giornata, con permessi a recupero.

Sono escluse da tale disciplina le visite mediche effettuate dal proprio medico di base e/o dal medico legale e/o le visite di carattere amministrativo.

Eventuali situazioni particolari, per le quali le previsioni del presente capitolo non dovessero risultare sufficienti, saranno prese in considerazione in sede aziendale e, qualora il dipendente ne faccia espressa richiesta, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

B) Permesso studio

Ai lavoratori che conseguano il diploma di istruzione di secondo grado ed il diploma di laurea triennale e magistrale sarà riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito, rispetto alle previsioni di 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.

C) Permesso per ossigenazione

I permessi retribuiti "per ossigenazione" attualmente previsti per specifiche lavorazioni, potranno essere mantenuti, previa valutazione a livello di unità produttiva.

TRATTAMENTI PER I LAVORATORI INQUADRATI NELLE CATEGORIE 7^ E QUADRI

PREMESSE

In considerazione del ruolo centrale svolto dal personale con elevato livello di professionalità e di competenze tecnico gestionali, Finmeccanica e FIM, FIOM e UILM (di seguito, per brevità le Parti) ritengono opportuno che - all'interno della nuova articolazione organizzativa della One Company - sia definito un modello per la valorizzazione e la crescita professionale della popolazione inquadrata secondo il vigente CCNL nelle categorie 7^ e Quadri; ciò atteso che l'esercizio e lo svolgimento delle funzioni che li caratterizzano, unitamente alle competenze possedute, costituiscono un fondamentale anello di congiunzione tra le decisioni assunte ai livelli organizzativi superiori e la loro fattiva attuazione.

La visione integrata dei processi decisionali e manageriali dell'azienda ha la necessità di essere supportata da un sistema di incentivazione che - pur conservando almeno in parte le caratteristiche proprie della contrattazione collettiva - tenga conto dell'assegnazione di specifiche responsabilità individuali sulle azioni da porre in essere ed introduca nuove modalità di misurazione della prestazione nonché di valorizzazione delle competenze e del ruolo anche in ottica di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema si baserà, dunque, su un processo di valutazione strutturata della *performance* che, attraverso l'utilizzo di uno strumento dalle regole definite e l'assegnazione di specifici obiettivi chiari e raggiungibili, permetta di riconoscere il merito, di valutare le prestazioni ed i comportamenti delle risorse il cui coinvolgimento assicurerà trasparenza nell'esito della valutazione, identificazione di opportunità di sviluppo professionale e orientamento dei risultati verso i comportamenti organizzativi attesi.

1. IL SISTEMA PREMIANTE PER 7^ E QUADRI

Il nuovo sistema premiante prevede la distribuzione della popolazione dei 7^ e Quadri in diverse fasce a fini meramente gestionali e non già inquadramentali.

Nel corso del 2016 Finmeccanica implementerà un nuovo sistema di valutazione c.d. Performance & Development Management (Allegato 1 – Schema del processo di valutazione) che, per ciascun individuo, valuterà annualmente la performance, l'attitudine professionale ed i comportamenti attesi.

A partire dal 2017 e con cadenza annuale, Finmeccanica provvederà ad assegnare le risorse alle diverse fasce sulla base dei risultati del suddetto processo di valutazione annuale, anche tenendo conto della valutazione del ruolo così come misurato nell'ambito del Processo di *Job Evaluation* applicando la metodologia Hay Group già adottata a livello di Gruppo.

1.1. Quadri

Per ciò che concerne il riconoscimento della categoria giuridica di Quadro, le Parti confermano quanto previsto dal vigente CCNL e dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modifiche ed integrazioni.

I Quadri saranno gestionalmente suddivisi in tre fasce di appartenenza "Fascia 1", "Fascia 2" e "Fascia 3".

Nella "Fascia 1" saranno classificati i Quadri che, oltre a ricoprire ruoli di particolare rilievo, abbiano conseguito una valutazione della prestazione eccellente nel periodo di osservazione annuale.

Nella "Fascia 2" saranno classificati i Quadri che, indipendentemente dall'eventuale ruolo ricoperto, abbiano conseguito una valutazione della prestazione eccellente/buona nel periodo di osservazione annuale.

Nella "Fascia 3" saranno classificati i Quadri che, indipendentemente dall'eventuale ruolo ricoperto, abbiano conseguito una valutazione della prestazione adeguata/con aree di miglioramento nel periodo di osservazione annuale. Nella suddetta fascia saranno collocati anche i Quadri di nuova nomina.

Tutti i Quadri, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, concorrono all'assegnazione del Premio di Risultato.

Nel corso dell'esercizio 2017, nei confronti dei Quadri assegnati alle Fasce "1" e "2" l'Azienda porrà in essere anche una politica retributiva variabile (c.d. Target Bonus), basata su obiettivi individuali/ specifici di Ruolo.

Per le Fasce "1" e "2" il valore massimo dell'incentivo totale (PDR + Target Bonus) è fissato in misura percentuale della RAL, comprensiva del valore massimo di pay out del Premio di Risultato.

La RAL di riferimento è la retribuzione media individuale calcolata in relazione al biennio precedente rispetto all'anno di valutazione degli obiettivi.

Nel corso del 2016 all'atto della determinazione dei parametri e del valore complessivo del nuovo PdR della One Company, sarà determinato il valore % del Target Bonus da assegnare ai lavoratori inquadrati nella categoria Quadri appartenenti alle Fasce "1" e "2". Nei confronti dei Quadri assegnati alla "Fascia 3" l'Azienda corrisponderà, a titolo di retribuzione variabile, esclusivamente il Premio di Risultato. I dipendenti nominati Quadri, per il primo anno di permanenza in "Fascia 3", potranno concorrere alla politica retributiva variabile (c.d. Target Bonus), nella stessa misura % precedentemente assegnata in quanto 7^a classificati in "Fascia 1", maggiorata del 10%.

Tabella riepilogativa Quadri

CLASSIFICAZIONE QUADRI	RUOLO	VALUTAZIONE PERFORMANCE	TRATTAMENTI	OBIETTIVI	PAY OUT MAX
Fascia 1			PDR	Come da Accordo Sindacale PDR	Come da Accordo Sindacale PDR
	SI	Eccellente	TARGET BONUS	Individuali /Specifici di Ruolo	X% RAL (tale valore massimo è comprensivo del PdR)
Fascia 2			PDR	Come da Accordo Sindacale PDR	Come da Accordo Sindacale PDR
	SI/ NO	Eccellente/ Buona	TARGET BONUS	Individuali /Specifici di Ruolo	Y% RAL (tale valore massimo è comprensivo del PdR)
Fascia 3	SI/ NO/ Q di prima nomina	Adeguata /Aree di miglioramento	PDR	Come da Accordo Sindacale PDR	PDR

1.2. Personale inquadrato nella Categoria 7[^]

Il Personale inquadrato nella categoria dei 7[^] sarà gestionalmente distinto in due fasce di appartenenza "Fascia 1" e "Fascia 2".

Nella "Fascia 1" saranno classificati i 7[^] che abbiano conseguito una valutazione della prestazione eccellente/buona nel periodo di osservazione annuale.

Nella "Fascia 2" saranno classificati i 7[^] che abbiano conseguito una valutazione della prestazione adeguata/ con aree di miglioramento nel periodo di osservazione annuale. Nella suddetta fascia saranno collocati anche i 7[^] di nuova nomina.

Tutti i lavoratori inquadrati nella 7[^] categoria, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, concorrono all'assegnazione del Premio di Risultato.

Nel corso dell'esercizio 2017, nei confronti dei 7[^] assegnati alla fascia "1", l'Azienda porrà in essere anche una politica retributiva variabile (c.d. Target Bonus), basata su obiettivi individuali/di Area. Il valore massimo dell'incentivo totale è fissato in misura percentuale della RAL, comprensiva del valore massimo di pay out del Premio di Risultato.

La RAL di riferimento è la retribuzione media individuale calcolata in relazione al biennio precedente rispetto all'anno di assegnazione degli obiettivi.

Nel corso del 2016 all'atto della determinazione dei parametri e del valore complessivo del nuovo PdR della One Company, sarà, altresì, determinato il valore % del Target Bonus da assegnare ai lavoratori inquadrati nella 7[^] categoria appartenenti alla "Fascia 1".

Per la "Fascia 2", l'Azienda corrisponderà, a titolo di retribuzione variabile, esclusivamente il Premio di Risultato.

Tabella riepilogativa 7[^]

CLASSIFICAZIONE 7 [^]	RUOLO	VALUTAZIONE PERFORMANCE	TRATTAMENTI	OBIETTIVI	PAY OUT MAX
Fascia 1			PDR	Come da Accordo Sindacale PDR	PDR
	SI/ NO	Eccellente/ Buona	TARGET BONUS	Individuali/di Area	Z% RAL (tale valore massimo è comprensivo del PdR)
Fascia 2	SI/ NO/ 7 [^] di prima nomina	Adeguata /Aree di miglioramento	PDR	Come da Accordo Sindacale PDR	PDR

2. MODALITA' DI GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE PER 7[^] E QUADRI

2.1. Assegnazione degli obiettivi

Di norma entro il primo trimestre di ciascun anno l'Azienda provvederà all'assegnazione, in forma scritta, degli obiettivi che saranno chiari, trasparenti, specifici e raggiungibili e, ove correlati con il Premio di

Risultato, coerenti con gli obiettivi assegnati nell'ambito del PdR. Gli obiettivi saranno, inoltre, misurati su indicatori e pesi percentuali predefiniti.

Il differenziale tra il valore massimo dell'incentivo totale ed il valore massimo di pay out del Premio di Risultato sarà ripartito, di norma, fino ad un massimo di 3 obiettivi individuali (anche specifici di Ruolo per i Quadri e di Area per i 7[^]) con pesi percentuali uguali (Allegato 2 – Fac simile Scheda assegnazione obiettivi individuali Target Bonus).

La scheda individuale di assegnazione degli obiettivi sarà firmata per accettazione dal dipendente.

2.2. Regole di erogazione

Nell'ipotesi di variazione delle mansioni o del ruolo aziendale in corso d'anno, tali da determinare la modifica degli obiettivi assegnati e delle relative schede dei Target Bonus, ai fini dell'erogazione troverà applicazione il criterio di prevalenza delle attività svolte nell'anno.

In caso di dipendenti assunti con la qualifica di Quadro ovvero in caso di variazione dell'inquadramento (passaggio alla qualifica di Quadro) nel corso del 1° semestre dell'anno di riferimento, i quali siano assegnatari di Target Bonus, qualora vengano raggiunti gli obiettivi assegnati, i relativi incentivi saranno erogati *pro rata*.

L'importo complessivo di Target Bonus sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa adeguata comunicazione individuale sulle performance e sulle competenze espresse nell'anno di riferimento.

3. FORMAZIONE

In tema di formazione , si rinvia a quanto appositamente definito nel Capitolo "Addestramento, formazione e crescita professionale".

4. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

In tema di assistenza sanitaria integrativa, si rinvia a quanto appositamente definito nel Capitolo "Welfare Aziendale e Tutele".

5. MONITORAGGIO

Al fine di verificare le diverse fasi di applicazione del presente accordo e dei suoi scenari evolutivi, le Parti concordano di istituire una Commissione Nazionale composta da rappresentanti della Direzione Aziendale e da un n. massimo complessivo di 9 rappresentanti di FIM, FIOM e UILM. Nell'ambito del monitoraggio periodico di cui al presente paragrafo sarà resa apposita informativa in merito ai criteri di assegnazione di benefit riconosciuti in favore della popolazione inquadrata nella categoria Quadri.

Si rinvia a quanto espressamente previsto nel Capitolo Relazioni Industriali in merito all'informativa relativi ai dati aggregati in materia di posizionamento numerico nelle singole fasce e di percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

NORMA TRANSITORIA

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti concordano che, limitatamente all'anno 2016 e per le risorse già assegnatarie, si manterranno in essere, con le stesse condizioni e modalità, i trattamenti di Target Bonus/ MBO riconosciuti nelle ex Aziende di provenienza alla data del 31 dicembre 2015.

NORMA FINALE

Le Parti convengono che il sistema premiante prenda avvio così come disciplinato nel presente accordo. Ne secondo semestre del 2017, le Parti – anche su proposta della Commissione Nazionale di cui al par. 5 del presente capitolo – valuteranno eventuali modifiche da apportare al suddetto sistema a partire dagli obiettivi da assegnare per l'anno 2018.

DEPOSITO PRESSO LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO ED ENTI PREVIDENZIALI COMPETENTI

Il presente accordo, che sarà nei termini stabiliti depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti, presenta tutte le caratteristiche necessarie alla richiesta di ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata.

WELFARE AZIENDALE e TUTELE

PREMESSA

Anche alla luce dei suggerimenti contenuti nell'Intesa sulle "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", sottoscritta da Ministero del Lavoro e parti sociali in data 7 marzo 2011 nonché delle recenti previsioni introdotte in materia dai Decreti Legislativi n. 80 del 2015 e n. 208 del 2015 (Legge di Stabilità per l'anno 2016), le Parti intendono promuovere ed incentivare buone pratiche di responsabilità sociale.

Il Welfare aziendale – nelle sue diverse declinazioni – costituisce il contesto di riferimento all'interno del quale convogliare parte degli investimenti che l'azienda intende correlare al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* e di *overperformance* nonché di efficientamento aziendale. I cambiamenti economici, culturali, sociali e demografici rendono opportuna l'implementazione di sistemi di Welfare integrato, ed in particolare di servizi alla persona e alla famiglia, al fine di migliorare la qualità di vita dei dipendenti e conseguentemente la qualità della prestazione lavorativa in azienda.

La riprogettazione e la valorizzazione del sistema di Welfare in essere consente di ottenere un maggior ritorno dagli investimenti sulle risorse umane ed un sistema di *governance* evoluto e partecipato.

La salute rappresenta un diritto fondamentale di ciascun individuo garantito a livello costituzionale e la tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti contribuisce ad ottimizzare il clima aziendale ed a fidelizzare i dipendenti stessi all'azienda.

Gli interventi sul Welfare sono, in linea di massima, destinatari di una disciplina fiscale e contributiva agevolata e, pertanto, ciò consente un investimento aziendale su tali interventi in grado di produrre un beneficio maggiore per il dipendente attraverso l'erogazione di beni e servizi sussidiari, che sono in grado comunque di soddisfare esigenze di ordine primario dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.

Tutto ciò premesso, Le Parti intendono confermare e/o attivare azioni positive di *welfare aziendale* e di *work life balance*.

Tra le Parti resta, comunque, convenuto che le iniziative di welfare saranno valutate in prospettiva sia alla luce della sostenibilità delle medesime, anche tenuto conto delle opportunità derivanti dalla legislazione vigente ed in particolare dalle recenti previsioni introdotte in materia, sia alla luce degli esiti del confronto in atto in ordine al rinnovo del CCNL Metalmeccanica e Industria.

In tale contesto, entro il 1° trimestre 2016 sarà attivato un Gruppo di Lavoro dedicato a livello nazionale con l'obiettivo di formulare – entro il 3° trimestre 2016 - una proposta complessiva in materia, anche esplorando la possibilità di introdurre pacchetti modulari che tengano conto delle differenti esigenze legate ai cicli di vita, nell'ambito delle seguenti tipologie di intervento:

1. Assistenza Sanitaria Integrativa;
2. Sostegno del reddito e della riqualificazione professionale;
3. Asili Nido;
4. Trasporti e Mobilità;
5. CRAL;
6. Premi di anzianità;
7. Sostegno allo Studio

*** **

Sezione I – TUTELE

Le Parti convengono che saranno riconosciuti trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge e dal CCNL nei seguenti ambiti di tutela:

1. Malattia del figlio e congedo parentale;
2. Permessi per grave infermità/decesso;
3. Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi;
4. Tutela dei lavoratori disabili.

1. Malattia/disabilità del figlio e Congedo parentale

Per la malattia del figlio tra i 3 anni e fino a 12 anni, l'Azienda riconoscerà 1 giorno lavorativo all'anno di permesso non retribuito, aggiuntivo rispetto ai 5 giorni garantiti dalla normativa legale vigente.

Il suddetto permesso non retribuito aggiuntivo potrà essere parimenti fruito nell'ipotesi di malattia del figlio adottato ed affidato, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso dal minore in famiglia, fermo restando che esso non potrà essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Sarà, altresì, riconosciuto un giorno lavorativo all'anno di permesso non retribuito nei casi di disabilità del figlio (anche adottato/affidato) certificata ai sensi della L. n. 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni. Relativamente ai periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, D. Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti si impegnano a definire le modalità di fruizione dei suddetti periodi anche su base oraria.

2. Permessi per grave infermità/decesso

Esclusivamente nelle ipotesi di grave infermità/ decesso del coniuge (o convivente more uxorio) o del figlio (anche adottato/affidato), i dipendenti hanno diritto ad 1 giorno aggiuntivo di permesso retribuito, per evento, in ragione d'anno.

Per fruire di tale permesso il dipendente è tenuto a presentare il certificato di decesso o idonea certificazione sanitaria rilasciata dalla struttura competente che attesti la grave infermità, il ricovero o intervento chirurgico

Esclusivamente nel caso di decesso, il giorno di permesso dovrà essere utilizzato entro 7 giorni dall'evento.

Il suddetto permesso può essere fruito anche in modalità frazionata di 4 ore.

3. Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi

Nei confronti di lavoratori affetti da gravi patologie che siano costretti ad assentarsi dal lavoro per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL, per sottoporsi a terapie salvavita e/o affetti da malattie di particolare gravità, l'Azienda garantirà – come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni del CCNL – l'incremento del periodo di comporto in misura del 20%. Pertanto, il comporto prolungato sarà pari a:

- per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti: 329 giorni di calendario;

- per anzianità di servizio oltre i tre anni e fino ai sei anni compiuti: 493 giorni di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i sei anni: 658 giorni di calendario.

Per gli stessi periodi sarà, inoltre, garantito l'intero trattamento retributivo a carico azienda.

In prossimità dello scadere del periodo di comporto, il lavoratore potrà richiedere apposito incontro alla Direzione Aziendale anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

4. Tutela dei lavoratori disabili

L'Azienda conferma l'impegno a proseguire nelle iniziative volte a favorire l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, da un lato ponendo attenzione all'adibizione di tali lavoratori ad attività compatibili con la disabilità che ne consentano un adeguato coinvolgimento professionale, dell'altro garantendone l'accessibilità ai luoghi di lavoro anche attraverso la rimozione di barriere architettoniche.

Annualmente l'Azienda renderà alle RSU, a livello di sito, una specifica informativa in merito alle iniziative intraprese a tutela dei lavoratori disabili:

*** **

SEZIONE II - MODALITÀ EVOLUTE DI PRESTAZIONE LAVORATIVA VOLTE A PROMUOVERE UN MAGGIORE EQUILIBRIO TRA IMPEGNI LAVORATIVI E VITA FAMILIARE

Le Parti condividono l'interesse verso modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in grado di coniugare, da una parte, l'esigenza dell'azienda di modernizzare l'organizzazione del lavoro assicurando maggiore efficienza a determinati processi industriali, e, dall'altro, l'opportunità per i dipendenti di conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari e private.

In tale contesto, le Parti confermano la propria disponibilità a proseguire nell'applicazione di ipotesi di articolazioni del lavoro a tempo parziale, già sperimentate nelle ex aziende.

Altresì, le Parti convengono sull'opportunità di introdurre, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'azienda, forme flessibili di prestazione che fanno perno sulla remotizzazione dell'attività lavorativa.

A. Part-time

Le Parti, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di legge e dal vigente CCNL, confermano l'interesse a proseguire nell'applicazione di ipotesi di articolazione del lavoro a tempo parziale in forma verticale o mista, nonché in forma orizzontale con prestazione lavorativa giornaliera anche superiore alle 4 ore.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, il datore di lavoro valuterà l'accoglimento di richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; in tal caso la durata del contratto di part-time potrà essere, di norma, predeterminata in un periodo non inferiore a 3 mesi e fino a 24 mesi, eventualmente rinnovabili, entro i limiti di coerenza gestionale ed industriale.

I dipendenti con contratto di lavoro part-time, con prestazione fino a 6 ore giornaliere, potranno non effettuare la pausa mensa.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno prese in considerazione, anche tenendo conto delle fungibilità del lavoratore interessato, fino alla soglia del 7 % del personale in forza a tempo pieno nella singola Divisione/Sito, secondo i criteri di priorità di cui alla disciplina del vigente CCNL Saranno, altresì, prese in considerazioni eventuali assunzioni/trasformazioni in part-time a tempo indeterminato.

Le Parti, infine, convengono che – su espressa richiesta del lavoratore – lo stesso potrà essere assistito da un componente della RSU in sede di stipula di un contratto di lavoro a tempo parziale o in caso di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

B. Telelavoro e Smart Working

Le Parti, consapevoli delle caratteristiche e potenzialità dell'istituto del telelavoro, tenuto conto che esso potrà essere utilizzato nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e gestionali

aziendali e valutata la tele lavorabilità delle attività svolte, ritengono che lo stesso possa essere un utile strumento atto a modernizzare l'organizzazione del lavoro ed a favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare.

Le Parti, altresì, riconoscono che il suddetto istituto possa costituire uno strumento utile a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

Conformemente a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004, si definisce telelavoro subordinato una modalità – anche parziale o riferita a parte delle mansioni a cui il lavoratore è addetto - di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso dalla sede aziendale. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili, a titolo esemplificativo, alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.

In ordine alla tele lavorabilità delle attività svolte, le Parti ne individueranno – congiuntamente – i criteri guida per l'elaborazione di griglie a livello di Azienda/Divisione/Sito. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si ritengono telelavorabili le seguenti attività che si concretano in:

- Analisi dati e Data Entry;
- Reportistica ed elaborazione documenti;
- Gestione anagrafiche fornitori, gestione fatture, etc.

Si riportano di seguito le Linee Guida per la definizione di accordi collettivi in materia di telelavoro:

- Volontarietà del telelavoro, sia all'atto dell'assunzione che in costanza di rapporto di lavoro, sia da parte del lavoratore che del datore di lavoro;
- Reversibilità della modalità di telelavoro;
- Ricorso al telelavoro per assicurare maggiore efficienza di determinati processi organizzativi;

- Adozione da parte del datore di lavoro delle misure adeguate a garantire la protezione del software e dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore ed informativa al lavoratore su norme di legge e regole aziendali applicabili a tale proposito;
- Assolvimento delle mansioni nel rispetto delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle procedure aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
- Responsabilità del telelavoratore in caso di violazione delle norme e regole di cui al punto precedente;
- Accessibilità da parte del datore di lavoro nel luogo ove verrà resa la prestazione in modalità di telelavoro, al fine di consentire la fornitura, l'installazione e la manutenzione degli strumenti di lavoro;
- Compensazione o copertura - da parte del datore di lavoro - dei costi sostenuti dal telelavoratore per l'espletamento dell'attività (compresi quelli relativi alla comunicazione, ad es. telefonia);
- Rispetto da parte del datore di lavoro e del telelavoratore delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Possibilità di adempiere alle obbligazioni connesse al rapporto di lavoro attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, senza che ciò incida sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato;
- Conferma della sede di lavoro formalmente assegnata al lavoratore indipendentemente dal luogo di adempimento della prestazione di telelavoro;
- Salvaguardia per il telelavoratore delle opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale;
- Garanzia per il telelavoratore dei diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, propri dei lavoratori che operano all'interno dell'Azienda, sanciti dalla Legge e dal CCNL;
- Garanzia dell'adozione- da parte del datore di lavoro - di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e

comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

L'Azienda provvederà a verificare, entro il 1° semestre 2016 e attraverso un'apposita indagine conoscitiva, l'effettiva rispondenza di tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa rispetto alle esigenze organizzative e produttive e all'interesse dei singoli dipendenti.

A valle di tale verifica, nelle Aziende/ nelle Divisioni e nei singoli Siti produttivi potranno essere definite, nel rispetto delle Linee Guida sopra declinate, le modalità e le condizioni per la concreta applicazione di tale istituto normativo.

Da ultimo, le Parti si rendono disponibili ad approfondire il ricorso allo strumento dello *smart – working* alla luce della possibile evoluzione normativa in materia di forme flessibili e semplificate di telelavoro.

*** **

Sezione III - WELFARE AZIENDALE

Per tutte le tipologie di intervento elencate nella presente Sezione, le Parti confermano che, per l'anno 2016 e fino alla sottoscrizione di nuovo accordo, continueranno a trovare applicazione i trattamenti in essere alla data del 31 dicembre 2015 nelle ex aziende di provenienza.

Entro la fine del 2016, Finmeccanica provvederà, altresì, a determinare la misura delle eventuali contribuzioni che l'azienda si riserva di destinare per il finanziamento di iniziative volte a ridisegnare il modello di welfare aziendale del Gruppo Finmeccanica.

Ai fini della formulazione di una proposta complessiva di revisione/riarticolazione del suddetto modello di welfare aziendale, da implementare non prima del 1° gennaio 2017, il Gruppo di Lavoro sul Welfare di cui alla premessa del presente capitolo dovrà attenersi alle Linee Guida di seguito definite.

1. Assistenza Sanitaria Integrativa

Saranno individuate, entro il 3° trimestre 2016, soluzioni, da implementare a far data dal 1° gennaio 2017, volte alla revisione complessiva del modello di assistenza sanitaria integrativa, anche riferito al personale inquadrato nella categoria dei Quadri, che - tenuto conto dell'attuale livello prestazionale - consenta l'ottimizzazione dell'offerta complessiva, nell'ottica di migliorare il livello e la qualità delle coperture assicurate e di ridurre gli oneri di finanziamento.

2. Fondo di sostegno del reddito e della riqualificazione professionale

Nell'arco di vigenza del presente accordo integrativo di 2° livello, sarà valutata la fattibilità dell'istituzione di un Fondo aziendale ai sensi degli artt. 26 - 40, d. lgs. n. 148 del 2015, che persegua le finalità di favorire la riconversione e la riqualificazione delle professionalità e di realizzare politiche di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale.

In tale contesto saranno, altresì, esplorate soluzioni che consentano l'introduzione di percorsi di alternanza generazionale, favorendo l'accompagnamento a pensione sostenuto anche mediante il ricorso al *part-time* per i lavoratori prossimi alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, come introdotto dall'art. 1, comma 284, della c.d. Legge di Stabilità per l'anno 2016.

Previo approfondimento dei diversi profili legali, previdenziali e fiscali a cura del Gruppo di Lavoro sul Welfare, da concludersi entro il 3° trimestre 2016, le Parti convengono sull'opportunità di istituire una Banca del tempo nella quale far confluire – su base individuale e volontaria – le ore di maggiori prestazioni, ferie non godute e permessi annui retribuiti; ciò allo scopo di consentire ai singoli lavoratori - compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative - l'utilizzo del monte ore accantonato su appositi conti individuali come recuperi 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.

3. Asili Nido

Resta fermo il mantenimento, in via transitoria per l'anno 2016 e fino alla sottoscrizione di nuovo accordo che disciplini la materia, delle agevolazioni per l'accoglienza dei figli dei dipendenti presso asili nido (eventuali strutture aziendali dedicate e regimi di rimborso), attualmente riconosciute nelle ex aziende di provenienza.

Con l'obiettivo di definire una disciplina organica ed omogenea in materia, a cura del citato Gruppo di Lavoro sul Welfare saranno formulate, entro il 3° trimestre 2016, anche in ragione dell'eventuale popolazione interessata, proposte in merito ad agevolazioni rispetto alle spese sostenute per l'asilo nido.

4. Trasporti e Mobilità

Al fine di individuare livelli omogenei dei trattamenti su tutto il territorio nazionale, entro il 1° semestre 2016 saranno avviati studi di fattibilità, anche con il coinvolgimento dei soggetti pubblici interessati, in ordine ad iniziative che incentivino l'uso di mezzi di trasporto pubblico e di forme di aggregazione negli spostamenti; in quest'ultimo caso con particolare riguardo agli stabilimenti ubicati in aree geografiche non servite da mezzi di trasporto pubblico.

5. CRAL

Alla luce del processo societario di costituzione della One Company, si rende necessario definire in tale ambito un modello unitario di politiche ricreative e culturali.

Ciò premesso, le Parti concordano che il Gruppo di Lavoro sul Welfare definisca – entro il 1° semestre 2016 – una proposta in materia di CRAL finalizzata a costruire un assetto coerente in tutta l'Azienda.

Resta confermato per l'anno 2016 il versamento agli attuali CRAL dei contributi a carico Azienda.

6. Premi di anzianità

Entro il 3° trimestre 2016, il Gruppo di lavoro sul Welfare formulerà una proposta in tema di riconoscimento delle anzianità aziendali (c.d. Premi di anzianità).

7. Sostegno allo Studio

Con riferimento ai trattamenti attualmente riconosciuti dalle ex Aziende in forma diretta o tramite i CRAL aziendali in materia di sostegno allo studio in favore di specifiche categorie di soggetti che rispondano a precisi requisiti di merito, gli stessi formeranno oggetti di analisi nell'ambito dell'apposito Gruppo di Lavoro sul Welfare, che ne determinerà - entro il 31 dicembre 2016 - la complessiva revisione dei trattamenti stessi e la loro eventuale devoluzione al CRAL.

TRASFERTE ITALIA ED ESTERO

PREMESSA

In relazione al nuovo Modello Operativo ed Organizzativo di Finmeccanica diretto alla realizzazione di una società unica (One Company) attraverso la fusione per incorporazione delle Società OTO Melara e Whitehead Sistemi Subacquei e la scissione parziale di AgustaWestland, Alenia Aermacchi e Selex ES, nonché alle connesse esigenze di una regolamentazione uniforme degli assetti di carattere normativo e gestionale, le Parti intendono definire, con il presente accordo, un insieme di regole omogenee in tema di "Trasferte" da applicare nelle Divisioni/Aziende/siti di Finmeccanica.

Le Parti convengono che, per le trasferte sul territorio italiano, a decorrere dal 1° maggio 2016, trova applicazione, per il personale dipendente non dirigente, la seguente regolamentazione economica e normativa.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si rinvia a quanto già previsto dal vigente CCNL Metalmeccanici in materia di "trasferta" (art. 7 Sez. Quarta – Titolo I).

DEFINIZIONE

Trasferta

Ai fini dell'applicazione della presente disciplina, si considera in trasferta il dipendente che presti la propria attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro, presso altra sede distante almeno 30 chilometri e, comunque, situata al di fuori del Comune della sede di appartenenza, per una durata, comprensiva dei tempi di viaggio, non inferiore a 13 ore.

Trasferta breve

Si considera in trasferta c.d. breve il dipendente che presti la propria attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro, presso altra sede distante almeno 30 chilometri e, comunque, situata al di fuori del Comune della sede di appartenenza, per una durata, comprensiva dei tempi di viaggio, non inferiore a 9 ore e fino 13 ore.

La trasferta breve da luogo esclusivamente al rimborso delle spese sostenute di trasporto debitamente documentate ed autorizzate. Quando la trasferta c.d. breve inizia prima delle ore 12.30 o termina dopo le ore 14.00, nel caso in cui la sede di destinazione non sia provvista di servizio mensa, sarà riconosciuto secondo il seguente ordine di priorità:

1. un ticket di euro 11,72;
2. un rimborso forfettario di euro 11,72;

3. un rimborso dietro presentazione di apposita documentazione di spesa entro il massimale di euro 18,50.

Per ciò che attiene all'indennità di trasferta spettante, si rinvia a quanto appositamente previsto nel successivo paragrafo Indennità di trasferta

Uscite per servizio

In relazione a quanto sopra, le attività lavorative che si svolgono presso altra sede e per le quali non si determinino le ipotesi di trasferta e trasferta breve come definite nei paragrafi precedenti, devono intendersi come "uscite per servizio" e danno luogo esclusivamente al rimborso delle spese sostenute di trasporto debitamente documentate ed autorizzate. Quando l'uscita per servizio inizia prima delle ore 12.30 o termina dopo le ore 14.00, nel caso in cui la sede di destinazione non sia provvista di servizio mensa, sarà riconosciuto secondo il seguente ordine di priorità:

1. un ticket di euro 11,72;
2. un rimborso forfettario di euro 11,72;
3. un rimborso dietro presentazione di apposita documentazione di spesa entro il massimale di euro 18,50.

Prestazione continuativa presso altre sedi anche non aziendali

Per il personale non in regime di distacco che presta attività fuori dalla propria sede di lavoro all'interno dell'Area Metropolitana/Provincia e comunque entro un raggio di 30 chilometri, con carattere di continuità (per almeno il 50% delle giornate lavorate effettive del mese), trovano applicazione i trattamenti previsti per le uscite per servizio.

*** **

DECORRENZA ED ORARIO DI LAVORO

La trasferta inizia al momento della partenza dalla sede di lavoro (rilevabile dalla timbratura in uscita) e termina al momento del rientro in sede (rilevabile dalla timbratura in entrata).

Qualora non sia prevista la presenza in Azienda, si considera come inizio/fine della trasferta la data e l'ora di partenza/arrivo del mezzo di trasporto previsto.

In caso di utilizzo dell'auto (propria o a noleggio), gli orari della trasferta coincidono con quello di inizio del viaggio di andata e quello di termine del viaggio di ritorno.

In tutti i casi, per durata della trasferta si intende il periodo intercorrente tra la partenza ed il rientro che deve avvenire di norma entro la fine della settimana lavorativa.

TRATTAMENTO PER IL TEMPO DI VIAGGIO

A tutti i lavoratori comandati in trasferta e in uscita per servizio spetta un compenso per il tempo di viaggio, in base ai mezzi di trasporto preventivamente autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nella Divisione/Azienda/sede di lavoro di appartenenza;
- b) la corresponsione di un importo pari all'85% delle ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a), con esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo), come da vigente CCNL.

Il tempo di viaggio, inteso come tempo trascorso fuori del normale orario di lavoro, per raggiungere il luogo di destinazione e rientro di fine trasferta, viene retribuito come segue:

- a) nei casi di trasferta che inizi durante l'orario di lavoro: dal termine di questo;
- b) nei casi di trasferta iniziata fuori l'orario di lavoro:
 - per i viaggi con l'auto propria e/o auto a noleggio: i tempi di viaggio saranno misurati e quantificati prendendo a riferimento i "percorsi più veloci" dai normali strumenti di misurazione a partire dal luogo di inizio del viaggio;
 - per i viaggi in treno, nave ed aereo: i tempi di viaggio saranno regolamentati come da tabella di seguito riportata:

Mezzo di trasporto	Prima della partenza	Dopo l'arrivo
Treno/Nave	30'	30'
Aereo (voli nazionali)	60'	30'
Aereo (voli internazionali)	120'	45'

Per i voli in aereo o percorsi in treno previsti a più tratte, saranno considerati ai fini del computo delle ore di viaggio anche i tempi di attesa presso gli scali aerei o le stazioni ferroviarie, previste dal piano di viaggio.

MODALITÀ DI RIMBORSO SPESE

1. Spese di pernottamento e titoli di viaggio

L'Azienda provvederà – di norma - ad emettere, preventivamente all'inizio della trasferta, un voucher e un titolo di viaggio a copertura delle spese relative ai servizi alberghieri e trasporti. Nel caso di esigenze improvvise che non consentano l'emissione del voucher per i servizi alberghieri, le spese di pernottamento saranno riconosciute al dipendente entro i

limiti di prezzo e gli *standard* di categoria alberghiera di riferimento per la località di destinazione, secondo le condizioni applicate in caso di prenotazione a cura dell'azienda. Qualora il dipendente scelga la modalità di rimborso forfettario delle spese di pernottamento, tale rimborso per il quale non è prevista la presentazione di alcuna documentazione di spesa, avviene sulla base dell'importo forfettario giornaliero, come definito nella tabella in Allegato A) del presente accordo.

2. Spese di vitto

Il rimborso delle spese di vitto è consentito solo nei casi in cui non sia possibile usufruire del servizio di ristorazione aziendale o di esercizi convenzionati con l'azienda.

Le modalità di rimborso sono le seguenti:

Piè di lista:

per il trattamento "piè di lista", le spese di vitto devono essere contenute nell'ambito dei massimali definiti nella tabella in Allegato A) del presente accordo, a fronte di documenti giustificativi validi (ad esempio: fatture e ricevute fiscali).

Per le trasferte di durata inferiore o pari a 3 giorni lavorativi, è ammessa la compensazione giornaliera delle spese sostenute per i pasti. In tale caso, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, il rimborso delle suddette spese sarà riconosciuto entro l'importo massimo equivalente alla somma dei massimali giornalieri definiti per singolo pasto nella tabella in Allegato A) del presente accordo.

Per le trasferte di durata superiore a 3 giorni lavorativi, è ammessa la compensazione delle spese sostenute per i pasti, oltre che nella singola giornata, anche tra giornate diverse. In tale caso, a fronte della presentazione di idonea documentazione fiscale, per le suddette spese non saranno comunque riconosciuti rimborsi eccedenti l'importo di euro 50,00 per singolo pasto.

Forfettario:

Per il trattamento "forfettario", a fronte delle spese di vitto, verranno riconosciuti importi forfettari giornalieri definiti nella tabella in Allegato A) del presente accordo.

*** **

Il rimborso delle spese relative al vitto compete nei casi di:

- **prima colazione:** quando l'ora di inizio della trasferta è antecedente all'orario lavorativo vigente nella Divisione/Azienda/sito produttivo di appartenenza;
- **pranzo:** quando la trasferta inizia prima delle ore 12:30 o termina dopo le ore 14:00;
- **cena:** quando la trasferta inizia prima delle ore 20:00 o termina dopo le ore 21:00.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Vengono riconosciuti, a titolo di “indennità di trasferta”, gli importi indicati nell'allegato A).

Trasferta con pernottamento

L'indennità di trasferta sarà riconosciuta per ogni 24 ore di trasferta (fatta eccezione per il giorno di inizio e di fine trasferta per i quali l'indennità sarà riconosciuta per ogni 20 ore). L'indennità sarà, altresì, riconosciuta nell'ipotesi in cui la permanenza nella località di trasferta sia richiesta da parte dell'Azienda anche nei giorni festivi o non lavorativi.

Trasferta senza pernottamento

L'indennità di trasferta sarà riconosciuta per la trasferta effettuata in giornata di durata superiore a 13 ore.

Trasferta breve

Per le trasferte effettuate in giornata di durata non inferiore a 9 ore e fino a 13 ore è riconosciuto, a titolo di indennità di trasferta, l'importo indicato nella tabella in Allegato A) del presente accordo.

TRASFERTE LUNGHE IN ITALIA

Per trasferte lunghe si intendono le trasferte di durata superiore al mese di riferimento. Per tali trasferte, sarà applicato esclusivamente il regime a forfait. In tali casi sarà corrisposta un'indennità forfettaria onnicomprensiva di euro 1.500 mensili, che non comprende il pernottamento e le spese di trasporto limitatamente ai tragitti tra il domicilio e la sede di lavoro. In caso di permanenza per un periodo inferiore al mese successivamente al primo mese, la suddetta indennità sarà corrisposta in misura pro quota per le giornate di effettiva permanenza in trasferta. Per casi particolari, l'ammontare della suddetta indennità sarà concordato dai dipendenti con la Direzione Aziendale.

Al dipendente, previa autorizzazione, è consentito, in alternativa al voucher alberghiero prepagato, di procedere, per il pernottamento, a diversa sistemazione (ad esempio: appartamento, residence), purché la spesa sia documentata nel rispetto delle norme fiscali e comunque autorizzata dall'Azienda. E', altresì, ammesso il regime di rimborso forfettario delle spese di pernottamento con il limite di euro 900 mensili.

Riguardo alle trasferte lunghe che dovessero coinvolgere gruppi di lavoratori superiori a cinque, sarà resa una preventiva informativa alle RSU.

INDENNITA' SPECIALI

Le Parti concordano che continueranno a trovare applicazione i trattamenti economici e normativi attualmente in essere nelle singole aziende per i dipendenti che, in regime di trasferta e di uscita per servizio, svolgono attività e/o operano all'interno di contesti disagiati (ad esempio: indennità di volo, indennità di navigazione, indennità lavori in quota, ecc.), fino ad una revisione dei suddetti trattamenti – da realizzare entro il 30 aprile 2016 - che si ritiene necessario perseguire con l'obiettivo di definire una disciplina uniforme in materia.

Resta inteso tra le Parti che, in ogni caso, fino alla loro sostituzione continueranno a trovare applicazione i trattamenti economici e normativi attualmente in essere nelle singole aziende.

TRASFERTE ALL'ESTERO

Le Parti concordano che continueranno a trovare applicazione i trattamenti economici e normativi attualmente in essere nelle singole aziende e determinati a seconda del Paese estero in cui viene effettuata la trasferta; ivi compresi gli importi corrisposti a titolo di indennità per disagiata sede e/o rischio, fino ad una revisione dei suddetti trattamenti – da realizzare entro il 30 aprile 2016 - che si ritiene necessario perseguire con l'obiettivo di definire una disciplina uniforme in materia.

Resta inteso tra le Parti che, in ogni caso, fino alla loro sostituzione continueranno a trovare applicazione i trattamenti economici e normativi attualmente in essere nelle singole aziende.

*** **

RIMBORSI VARI

Nella tabella in Allegato B) si riportano le voci di spesa sostenute dai dipendenti nell'espletamento delle attività lavorative in trasferta per le quali è consentito, secondo specifiche modalità definite, il relativo rimborso.

*** **

Le Parti riconoscono espressamente che le indennità e i rimborsi definiti nel presente accordo in presenza di prestazioni lavorative in trasferta, ancorché corrisposti con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorative in luoghi variabili o diversi da quelli della sede di appartenenza, rimangono esclusi dalla retribuzione utilizzabile sulla base di calcolo per la determinazione degli istituti retributivi previsti dalle leggi e dal CCNL, ivi incluso il trattamento di fine rapporto.

*** **

TRATTAMENTO FISCALE

Gli importi delle spese sostenute dal dipendente in trasferta vengono regolarizzati a norma di legge ed assoggettati alle norme fiscali vigenti.

*** **

In funzione di tutto quanto sopra, le Parti, al fine di assicurare l'uniformità dei trattamenti economici e normativi del personale di Finmeccanica S.p.A., concordano che quanto espressamente disciplinato con il presente accordo sostituisce ed assorbe ogni diversa regolamentazione per i capitoli qui definiti.

Pertanto, far data dal 1° maggio 2016, vengono caducate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali stipulati nel tempo e/o normative, prassi e consuetudini applicate, limitatamente alle previsioni oggetto del presente accordo.

TRATTAMENTI ECONOMICI "TRASFERTE ITALIA"

	PIÈ di LISTA	FORFETTARIO
Pernottamento	Voucher aziendale (tre stelle)	37,00 euro
1 ^a colazione	3,20 euro solo per 1° giorno, nei giorni successivi solo se non inclusa nel pernottamento	2,70 euro
Pasto	27,50 euro	18,50 euro

Non è consentito il superamento degli importi riportati nella suddetta tabella.

INDENNITA' DI TRASFERTA "ITALIA"

L'indennità di trasferta giornaliera è regolamentata secondo i seguenti parametri:

Trasferta

Durata Trasferta	Indennità giornaliera
Per il 1° e 2° giorno	€ 17,00
Per il 3° giorno	€ 20,00
Dal 4° giorno in poi	€ 25,00

Trasferta breve

Durata trasferta	Indennità giornaliera
Non inferiore a 9 ore e fino a 13 ore	€ 10,00

ALLEGATO B)

SPESE VARIE

RIMBORSO CHILOMETRICO PER IMPIEGO AUTO PROPRIA

L'utilizzo dell'auto propria in occasione di spostamento per trasferta riveste carattere eccezionale, richiede la preventiva autorizzazione ed è ammesso esclusivamente qualora non sia possibile il ricorso a mezzi di trasporto alternativi e, comunque, per raggiungere sedi di lavoro a distanze non superiori a 150 Km.

Il rimborso chilometrico per l'impiego dell'auto propria è stabilito, a prescindere dalla cilindrata o dall'alimentazione della propria autovettura, in 0,35 euro a Km.

La congruità di tale importo sarà oggetto di verifica congiunta tra le Parti nel mese di gennaio di ciascun anno.

RIMBORSO CHILOMETRICO PER IMPIEGO AUTO AZIENDALE AD USO PROMISCO

Il rimborso chilometrico per l'impiego dell'auto aziendale ad uso promiscuo è stabilito, a prescindere dalla cilindrata o dall'alimentazione della propria autovettura, in 0,19 euro a Km.

SPESE VARIE DOCUMENTATE

Vengono rimborsate, purché documentate, le seguenti spese:

- **LAVANDERIA**

È consentito il rimborso delle spese di lavanderia, per trasferte della durata superiore a 5 giorni, dietro presentazione di apposita documentazione di spesa.

In tal caso per le trasferte sul territorio nazionale, è previsto il massimale di 20,00 euro, a decorrere dal 5° giorno e per ogni 5 giorni continuativi di trasferta, non frazionabili.

- **MEZZO NORMALE DI TRASPORTO**

- **SPESE CARBURANTE**

È consentito il rimborso delle spese di carburante documentate, esclusivamente nell'ipotesi di utilizzo di auto a noleggio e limitatamente ai tragitti da e per la sede nella quale viene resa la prestazione lavorativa in trasferta.

- **PARCHEGGIO/GARAGE**

- **PEDAGGI AUTOSTRADALI**

- **PARCHEGGIO PRESSO AEROPORTO**

Nel caso di utilizzo del parcheggio presso l'aeroporto e/o stazioni ferroviarie è consentito il rimborso, solo se documentate, delle spese sostenute fino ad un massimo di 72 ore (3gg.).

In caso di trasferta superiore alle 72 ore dovrà essere utilizzato il parcheggio a lunga sosta ove possibile o in alternativa il taxi se questo risulti più conveniente.

Roma, 2 Febbraio 2016

Spett.li
RSU FIM FIOM UILM
Stabilimento di Venegono

e p.c.

Segreterie Provinciali FIM FIOM UILM
Varese

Facendo seguito alle intese informali intercorse, Vi confermiamo che, nell'ottica della futura adozione, in tutti gli Stabilimenti della Divisione Velivoli, di trattamenti uniformi, troveranno applicazione, fino al 30 giugno 2016, le specifiche previsioni derivanti da Accordi locali vigenti nonché da prassi collettive in atto, in tema di contributo aziendale per prestazioni odontoiatriche

In ragione delle premesse si rende necessario attivare sin da subito un tavolo di confronto che, partendo dal quadro di riferimento complessivo Finmeccanica, individui le più adeguate e opportune soluzioni.

Finmeccanica S.p.A.

