

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 dicembre 2023 in Roma, presso la sede di Unindustria

### TRA

**Leonardo S.p.a.**, anche in nome e per conto delle società controllate, rappresentata da Antonio Liotti e da G. Giannella, M. Mercorio, A. Armao, J. Cuscianna, F. Giugliano, N. Intonti, unitamente alle Direzioni HR delle società controllate (di seguito, per brevità il **"Gruppo Leonardo"** o il **"Gruppo"** o la **"Società"**),

### E

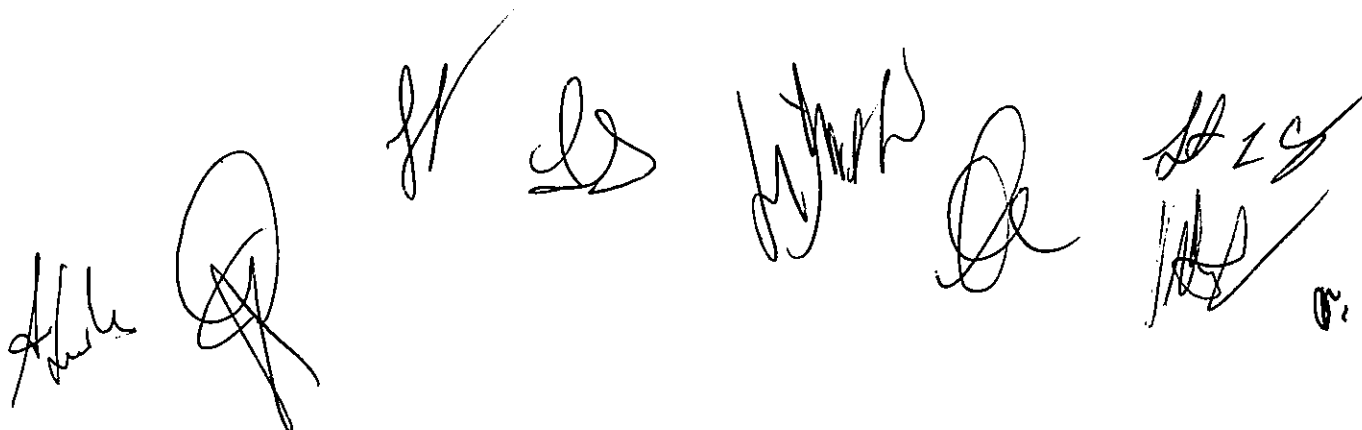
Le **Segreterie Generali e Nazionali UGLM** (A. Spera, A. Barbarossa), **FISMIC** (L. Mercogliano, S. Sodano), **FAILMS** (G. Bazzaro) unitamente alle rispettive Segreterie Territoriali ed al Coordinamento UGLM-FISMIC-FAILMS

(di seguito congiuntamente, per brevità, le **"Parti"**)

A conclusione del negoziato, avviato nel mese di maggio 2023, finalizzato al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, le Parti hanno raggiunto un accordo sulle materie di seguito indicate:

- Relazioni Industriali
- Orario di lavoro e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa
- Premio di Risultato\*
- Sistema premiante per i lavoratori inquadrati nei livelli B3 ed A1
- Altri trattamenti economici\*
- Trasferta Italia ed Estero
- Welfare Aziendale
- Addestramento, formazione e crescita professionale
- Appalti, salute e sicurezza
- Mercato del lavoro

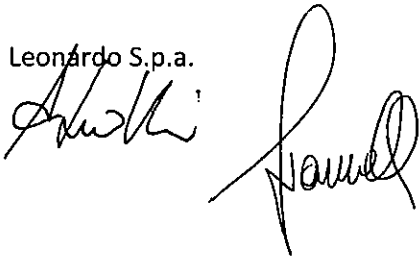
*\*Capitoli definiti anche sulla base delle intese di cui al verbale del 31/07/2023 firmato con sigla tecnica dalla Direzione Aziendale e dalle Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS.*

The image shows a series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the page. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the various parties mentioned in the text above.

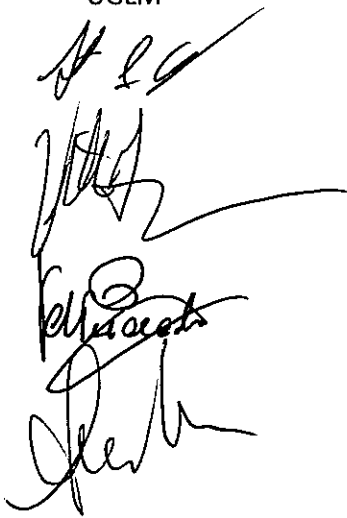
Fatte salve le diverse specifiche decorrenze riferite a taluni degli istituti di seguito disciplinati, il presente accordo avrà efficacia dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, con successivo rinnovo tacito, salvo disdetta di una delle Parti da effettuarsi entro i tre mesi antecedenti il citato termine del 31 dicembre 2026.

Letto, confermato e sottoscritto.

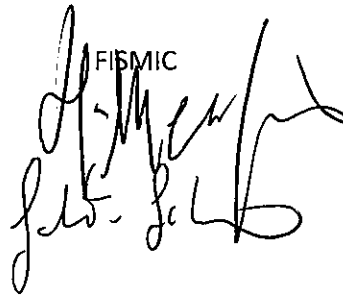
Leonardo S.p.a.



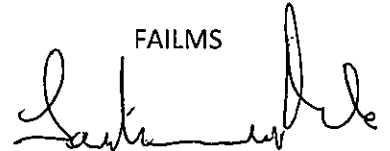
UGLM



FISMIC



FAILMS



Sommario

SEZIONE I - RELAZIONI INDUSTRIALI..... 7

Art. 1 - Premessa..... 7

Art. 2 - Sistema di Relazioni Sindacali..... 7

Art. 3 – Informazione e consultazione..... 7

Art. 3.1 - Livello Centrale ..... 7

Art. 3.2 - Informativa a livello di Corporate/Divisione/Azienda/BU..... 8

Art. 3.3 - Informativa a livello di Sito ..... 8

Art. 4 – Bilateralità e Comitati Paritetici ..... 9

Art. 5 - Negoziazione..... 11

Art. 6 – Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali ..... 12

Art. 7 - Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS..... 12

Art. 8 – Strumenti informatici e digitali per l’esercizio dei diritti sindacali ..... 13

Art. 9 - Procedura di raffreddamento per regolare e risolvere i conflitti collettivi ..... 13

Art. 10 - Obbligo di riservatezza ..... 14

SEZIONE II - ORARIO DI LAVORO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA ..... 14

Art. 11 - Orario di Lavoro e Sistemi di flessibilità ..... 14

Art. 12 - Compensazioni Orarie ..... 15

Art. 13 - Articolazione del lavoro su turni..... 16

Art. 13.1 - Sistemi di turnazione fino a 15 turni settimanali ..... 16

Art. 13.2 - Sistemi di turnazione eccedenti i 15 turni settimanali ..... 18

Art. 14 - Soluzioni sperimentali di riduzione dell’orario di lavoro ..... 19

Art. 14.1 - Premessa..... 19

Art. 14.2 - Ambiti di applicazione e personale coinvolto..... 19

Art. 14.3 - Principi generali ..... 19

Art. 14.4 - Linee guida operative ..... 20

Art. 14.5 - Procedure sindacali di attivazione..... 20

Art. 14.6 - Monitoraggio ed esito della Sperimentazione ..... 21

Art. 15 - Ferie e Permessi Anni Retribuiti ..... 21

Art. 16 - Lavoro straordinario ..... 21

Art. 17 - Lavoro a tempo parziale (part-time)..... 21

Art. 18 - Banca Ore Solidale..... 22

Art. 18.1 - Ambito di applicazione e requisiti del dipendente beneficiario..... 22

Art. 18.2 - Adempimenti del dipendente beneficiario ..... 22

Art. 18.3 - Attivazione della BOS..... 23

Art. 18.4.1 - Regole generali ..... 23

Art. 18.4.3 - Permessi Anni Retribuiti (PAR) accantonati in Conto ore ..... 23

Art. 18.4.4 - Modalità e tempistiche di donazione degli istituti individuali ..... 23

Art. 18.4.5 - Fruizione della BOS da parte del dipendente beneficiario ..... 24

Art. 18.4.6 - Gestione delle quote residue di permessi BOS ..... 24

Art. 19 - Fondo Solidale Istituti ..... 24

Art. 20 - Banca del tempo ..... 25

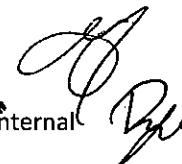
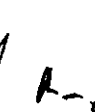



Art. 21 – Permessi retribuiti e tutele ..... 25

Art. 21.1 - Permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici..... 25

Art. 21.2 - Permesso per malattia del figlio ..... 26

Art. 21.3 - Permesso per disabilità del figlio..... 27

Art. 21.4 - Congedo parentale ..... 27

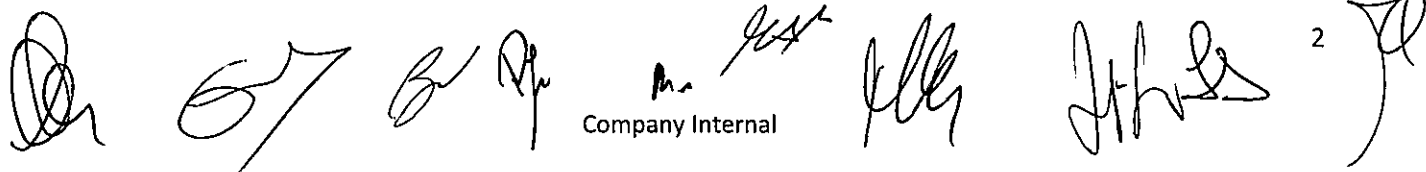


Company Internal








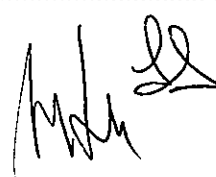



1

Art. 21.5 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere .....	27
Art. 21.6 - Permessi per grave infermità/decesso .....	27
Art. 21.7 - Conservazione del posto di lavoro per malattie gravi .....	27
Art. 21.8 - Permesso studio .....	28
Art. 21.9 - Tutela dei lavoratori disabili .....	28
Art. 22 - Lavoro Agile (c.d. Smart Working) .....	29
Art. 22.1 - Premessa.....	29
Art. 22.2 - Principi generali .....	29
Art. 22.3 - Ambito di applicazione e condizioni di accesso.....	29
Art. 22.4 - Utilizzo dello Smart Working e tutela della fragilità, genitorialità ed esigenze di cura.....	30
Art. 22.5 - Pianificazione delle giornate di Smart Working .....	31
Art. 22.6 - Tempo di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working.....	31
Art. 22.7 - Diritto alla disconnessione.....	32
Art. 22.8 - Luogo di svolgimento della prestazione in Smart Working .....	32
Art. 22.9 - Dotazioni informatiche .....	32
Art. 22.10 - Diritti e doveri.....	33
Art. 22.11 - Formazione ed inclusione.....	33
Art. 22.12 - Salute e sicurezza sul lavoro .....	33
Art. 22.13 - Recesso e sospensione dallo Smart Working .....	34
Art. 22.14 - Monitoraggio .....	34
Art. 22.15 - Disposizioni finali .....	34
Art. 23 - Reperibilità.....	35
Art. 23.1 - Ambito di applicazione .....	35
Art. 23.2 - Definizione e regole generali .....	35
Art. 23.3 - Gestione.....	35
Art. 23.4 - Trattamento economico .....	36
Art. 23.4.1 - Indennità di reperibilità .....	36
Art. 23.4.2 - Indennità di intervento.....	36
Art. 23.4.3 -Trattamento per il tempo di viaggio.....	37
Art. 23.5 - Compatibilità tra reperibilità e lavoro agile (c.d. Smart Working) .....	37
Art. 23.6 - Disposizioni finali .....	37
SEZIONE III - PREMIO DI RISULTATO .....	38
Art. 24 - Premessa.....	38
Art. 24.1 - Perimetro di applicazione e beneficiari del Premio di Risultato .....	38
Art. 24.2 - Obiettivi generali del Premio di Risultato.....	38
Art. 24.3 - Dimensioni organizzative ed indicatori .....	39
Art. 24.4 – Caratteristiche e architettura del Premio di Risultato.....	40
Art. 24.5 – Criteri di consuntivazione degli indicatori .....	40
Art. 24.6 - Identificazione dei Cluster .....	41
Art. 24.7 – Importi teorici del Premio di Risultato.....	42
Art. 24.8 - Erogazione del Premio di Risultato.....	44
Art. 24.9 - Regole di decurtazione del Premio di Risultato.....	44
Art. 24.10 - Incidenze/Defiscalizzazione/Decontribuzione.....	45
Art. 24.11 - Opzione Welfare .....	46
Art. 24.12 – Incontri con le OO.SS. ....	46
Art. 24.13 – Decorrenza e durata della regolamentazione del Premio di Risultato.....	46
SEZIONE IV - SISTEMA PREMIANTE PER I LAVORATORI INQUADRATI NEI LIVELLI B3 ED A1.....	62
Art. 25 - Premessa.....	62
Art. 25.1 - Perimetro di applicazione e beneficiari del Target Bonus.....	62


  
 Company Internal

Art. 25.2 - Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello A1.....	62
Art. 25.3 - Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello B3.....	63
Art. 25.4 - Modalità di gestione del sistema premiante per il personale inquadrato nei livelli B3 ed A1.....	64
Art. 25.4.1 - Assegnazione degli obiettivi .....	64
Art. 25.4.2 - Regole di erogazione del Target Bonus .....	64
Art. 25.4.3 - Opzione Welfare .....	64
Art. 25.4.4 - Decorrenza e durata .....	65
Art. 25.4.5 - Disposizioni finali .....	65
SEZIONE V – ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI.....	66
Art. 26 – Perimetro di applicazione/beneficiari/importi.....	66
Art. 26.1 - EDR ACCORDO INTEGRATIVO 2021 .....	66
Art. 26.2 – Elementi Individuali Accordi Anni Precedenti.....	67
Art. 27 - SUPERMINIMO COLLETTIVO.....	69
Art. 29 - Buoni pasto (c.d. Ticket Restaurant) per sedi non provviste di servizio di ristorazione aziendale ...	70
SEZIONE VI - TRASFERTE ITALIA ED ESTERO .....	71
Art. 30 - Premessa.....	71
Art. 30.1 - Definizioni.....	71
Art. 31 - Decorrenza ed orario di lavoro.....	72
Art. 32 - Trattamento per il tempo viaggio.....	72
Art. 33 - Modalità di rimborso spese .....	73
Art. 33.1 - Spese di pernottamento e titoli di viaggio .....	73
Art. 33.2 - Spese di vitto .....	73
Art. 33.2.1 - Rimborso piè di lista .....	73
Art. 33.2.2 - Rimborso forfettario.....	74
Art. 34 - Indennità di trasferta.....	74
Art. 34.1 - Trasferta con pernottamento.....	74
Art. 34.2 - Trasferta senza pernottamento.....	74
Art. 34.3 - Trasferta breve .....	74
Art. 34.4 - Trasferte lunghe in Italia.....	74
Art. 34.5 - Indennità di Base .....	75
Art. 34.6 - Indennità Speciali .....	76
Art. 35 - Rimborsi vari.....	76
Art. 36 - Trasferte Estero .....	76
Art. 36.1 - Criteri di determinazione dei trattamenti .....	76
Art. 36.2 - Indennità di trasferta Estero.....	77
Art. 36.3 - Decorrenza nuovi trattamenti economici in materia di Trasferte Estero .....	77
Art. 36.4 - Trattamento fiscale.....	77
Art. 36.5 - Disposizioni finali .....	77
Allegato A) - Trattamenti economici Trasferte Italia .....	78
Allegato B) - Spese varie .....	79
Allegato C) - Trattamenti economici Trasferte Estero .....	80
Art. 37 - Premessa.....	83
Art. 38 - Misure di prevenzione per la violenza di genere.....	83
Art. 39 - Asili Nido .....	84
Art. 40 - Trasporti e Mobilità .....	84
Art. 41 - CRAL.....	84
Art. 42 - Sostegno allo Studio .....	84
Art. 43 - Premio di Fedeltà Leonardo .....	84
Art. 44 - Mense e ristorazione .....	86














Company Internal

Art. 45 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....	86
Art. 47 - Tutele in caso di morte o invalidità permanente da malattia .....	88
Art. 48 - Bonus nascita.....	88
SEZIONE VIII - ADDESTRAMENTO, FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE .....	88
Art. 49 - Premessa.....	89
Art. 50 - Pacchetti formativi.....	89
Art. 51 - Personale inquadrato fino al livello B2 e alte professionalità .....	90
Art. 52 - Pacchetti formativi per i giovani.....	90
Art. 53 - Formazione finanziata .....	91
Art. 54 - Certificazioni e qualificazioni professionali .....	91
Art. 55 - Libretto formativo .....	91
Art. 56 - Strumenti informatici per il personale con qualifica operaia.....	91
SEZIONE IX - APPALTI, SALUTE E SICUREZZA .....	92
Art. 57 - Appalti, Salute e Sicurezza .....	92
Art. 58 - Off-load .....	92
SEZIONE X - MERCATO DEL LAVORO .....	94
Art. 59 - Mercato del lavoro .....	94
Allegato 1) - Piano sanitario integrativo per il personale fino al livello B3.....	95
Allegato 2) - Piano sanitario integrativo per il personale inquadrato nel livello A1.....	96
Deposito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ed enti previdenziali competenti.....	100









## SCENARIO

Leonardo e le Organizzazioni Sindacali hanno sempre più consolidato negli ultimi anni un modello di relazioni sindacali evoluto che, in una logica di costante dialogo e confronto oltre che di naturale rispetto delle reciproche posizioni e prerogative, ha consentito di individuare soluzioni costantemente in grado di contemperare le prospettive di sviluppo del Gruppo Leonardo con le aspettative dei lavoratori, il tutto in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e rafforzamento di competitività del Gruppo nei sempre più sfidanti mercati di riferimento.

Pur in un contesto generale ancora caratterizzato da forti elementi di incertezza e volatilità, con riferimento sia allo scenario macroeconomico, sia alla situazione geopolitica, le Parti hanno avviato, a partire dal 18 maggio u.s., un'intensa quanto efficace fase di dialogo e confronto, al fine di addivenire al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 21 maggio 2021.

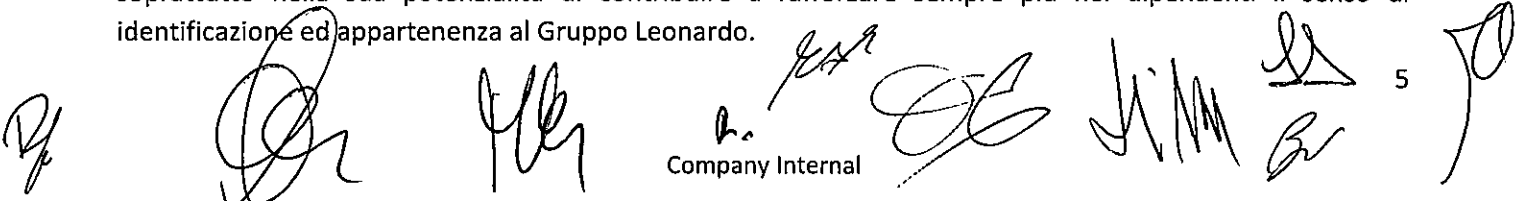
Proprio a tale fase negoziale, le Parti avevano convenuto di affidare, in particolar modo, l'individuazione di soluzioni, anche strutturali, di contrasto all'erosione salariale generata dalle mordenti dinamiche inflazionistiche, in atto ormai da due anni, ponendo tuttavia forte attenzione all'obiettivo di rendere il nuovo Contratto Integrativo Aziendale sempre più uno strumento coerente e, al tempo stesso, complementare rispetto al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e alle efficaci risposte che quest'ultimo ha recentemente espresso proprio sul versante salariale.

In coerenza con tali obiettivi e sempre in uno spirito di reciproca predisposizione all'ascolto e al riconoscimento delle rispettive istanze, le Parti avevano raggiunto l'importante obiettivo di definire, con l'intesa del 31 luglio 2023 firmata con sigla tecnica, le principali misure di natura economica che troveranno applicazione nel periodo di vigenza del presente accordo, rinviando proprio all'odierno complessivo accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale ulteriori ed ancor più qualificanti misure di carattere normativo e di welfare.

In tale contesto, le Parti sono riuscite, in un quadro di compatibilità economica complessiva, ad individuare non solo soluzioni tese al sostanziale miglioramento dei trattamenti economici riservati ai dipendenti del Gruppo Leonardo, ma anche a definire misure aggiuntive di rafforzamento del modello di Welfare aziendale, in modo da renderlo sempre più articolato ed in grado di rispondere compiutamente alle varie dimensioni del benessere anche extra-lavorativo dei dipendenti. In particolare quest'ultimo obiettivo è stato conseguito non solo attraverso la previsione di strumenti destinati alla generalità dei dipendenti, quali l'adeguamento del modello di assistenza sanitaria integrativa, il rafforzamento della previdenza complementare o la previsione di nuove tutele in caso di morte/invalidità permanente, ma anche con misure più mirate, in particolare focalizzate sui temi della genitorialità, della Fragilità, dell'inclusione e della parità di genere, delle esigenze di cura.

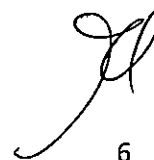
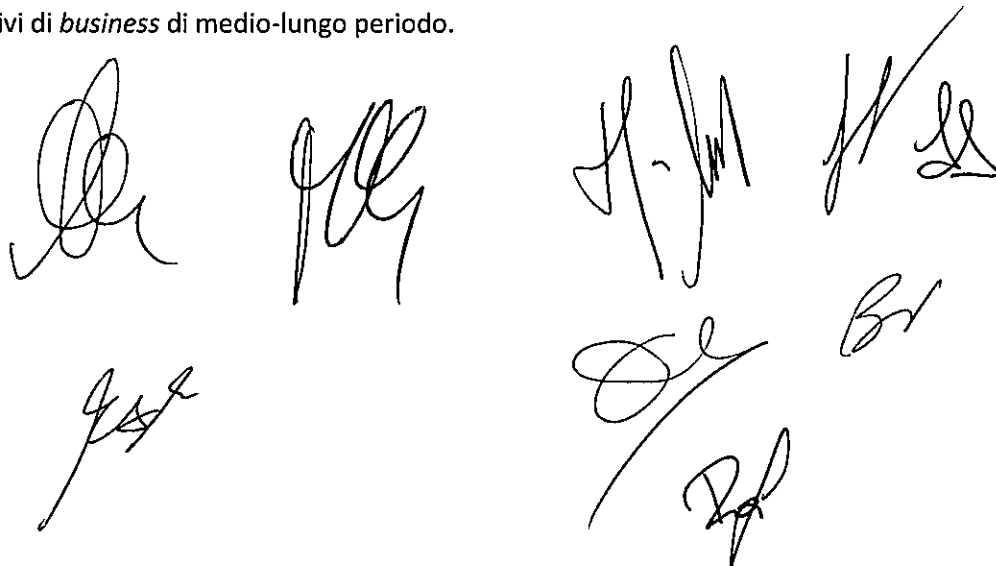
Analogamente e sempre con l'obiettivo condiviso di ricercare soluzioni in grado di contemperare la competitività aziendale con un equilibrio sempre più efficace del bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti, le Parti hanno condiviso l'avvio di soluzioni sperimentali di rimodulazione dell'orario di lavoro, anche in ottica di riduzione, all'interno di realtà produttive del Gruppo, secondo un quadro generale di criteri, finalità e modalità di compartecipazione condivisi.

Le Parti hanno inoltre inteso perseguire l'obiettivo di ridare nuovo slancio al percorso di armonizzazione avviato nel 2016 con la costituzione della One Company, giungendo a definire importanti *milestone* di graduale omogeneizzazione dei principali trattamenti economici e normativi all'interno del Gruppo, nella comune convinzione che un tale percorso di armonizzazione sia destinato ad esprimere il proprio valore aggiunto non solo nella pur apprezzabile ottica di semplificazione dei processi amministrativi, quanto soprattutto nella sua potenzialità di contribuire a rafforzare sempre più nei dipendenti il senso di identificazione ed appartenenza al Gruppo Leonardo.



Da ultimo, quale ulteriore segnale della capacità dimostrata dalle Parti di saper interpretare sempre con grande efficacia i contesti di riferimento, va rimarcato come, pur essendo la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale coincisa con le tempistiche di avvicendamento degli organi societari, il nuovo Vertice Aziendale, pur nelle more dell'elaborazione del prossimo Piano Industriale, abbia comunque rappresentato fin da subito gli scenari di mercato ed i competitivi contesti di riferimento con i quali il Gruppo è chiamato a misurarsi nei prossimi anni, così consentendo alle Parti di individuare misure e soluzioni in grado di assicurare coerenza e funzionalità rispetto agli obiettivi di competitività e di crescita del Gruppo.

A tale ultimo proposito, le Parti convengono che, a valle dell'approvazione del nuovo Piano Industriale 2024-2028 e della sua presentazione agli analisti finanziari, Leonardo rappresenterà, in un apposito incontro con le Segreterie Generali e Nazionali da tenersi entro il mese di aprile 2024, un quadro completo delle priorità strategiche e degli obiettivi di *business* di medio-lungo periodo.

  
6



## **SEZIONE I - RELAZIONI INDUSTRIALI**

### **Art. 1 - Premessa**

Leonardo e le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS (di seguito, per brevità anche 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'attuale assetto societario del Gruppo Leonardo articolato in Divisioni e Aziende.

Tale sistema - promuovendo il dialogo trasparente e produttivo - si fonda su regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori del Gruppo Leonardo in tutte le sue articolazioni (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 Leonardo.

### **Art. 2 - Sistema di Relazioni Sindacali**

Il Sistema di Relazioni Sindacali del Gruppo Leonardo si articola nei seguenti livelli di interlocuzione:

- Informazione e consultazione
- Bilateralità e Comitati Paritetici
- Negoziazione

### **Art. 3 - Informazione e consultazione**

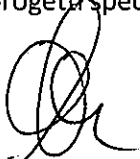
La fase di informazione e consultazione è articolata come segue:

#### **Art. 3.1 - Livello Centrale**

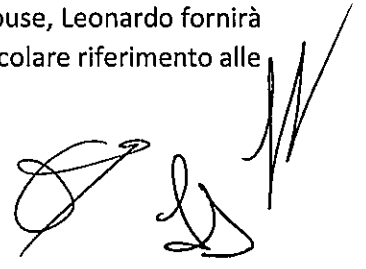
##### **1) Osservatorio Strategico**

In questa sede, fatto salvo il rispetto delle normative vigenti in materia di Market Abuse, Leonardo fornirà informativa in ordine alle prospettive ed alle scelte strategiche del Gruppo, con particolare riferimento alle seguenti tematiche:

- a) linee strategiche di piano Leonardo
- b) assetti societari e loro evoluzione
- c) processi di riassetto/riorganizzazione
- d) andamento economico, scenari tecnologici e di mercato
- e) posizionamento competitivo
- f) monitoraggio periodico dei principali modelli industriali declinati all'interno di Leonardo ed articolazioni (Aziende/Divisioni) e dell'evoluzione e/o implementazione di processi innovativi
- g) processi di internazionalizzazione ed alleanze
- h) progetti specifici che possano avere valenza anche intersettoriale



Company Internal



- i) significative innovazioni tecnologiche con particolare riguardo anche alla promozione di tecnologie digitali legate ad Industry 4.0
- j) informativa su appalti e indotto
- k) contenuti di specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione non soggette a vincoli di riservatezza e che siano comunque rilevanti ai fini dell'andamento aziendale, anche al fine di favorire adeguate simmetrie informative rispetto al mercato.

L'Osservatorio Strategico è composto da:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.a.
- le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS, nel numero massimo di due rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

L'Osservatorio Strategico è attivato di norma due volte l'anno, indicativamente a luglio e a novembre. In presenza di motivazioni obiettive, ulteriori incontri potranno tenersi su richiesta di una delle Parti.

### **Art. 3.2 - Informativa a livello di Corporate/Divisione/Azienda/BU**

In questa sede, sarà fornita informativa, anche ai sensi dell'art. 9, Sez. I del vigente CCNL, sulle seguenti tematiche:

- a) linee strategiche di Divisione/BU 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;
- b) tematiche organizzative, volumi di attività ed andamento degli organici riferiti alle Funzioni Corporate, salvi i casi in cui processi di riorganizzazione o iniziative trasversali richiedano incontri dedicati, anche a livello centrale;
- c) assetti produttivi ed organizzativi, con monitoraggio periodico in particolare su evoluzione della ricerca e nuove tecnologie;
- d) altre tematiche previste dall'art. 9, Sez. Prima del vigente CCNL declinate a livello Corporate/Divisione/Azienda/BU.

All'Informativa a livello di Corporate/Divisione/Azienda/BU partecipano:

- i rappresentanti di Corporate/Divisione/Azienda/BU;
- le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS ed i componenti della RSU di Divisione/Azienda/BU congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

L'Informativa a livello di Corporate/Divisione/Azienda/BU è attivata, di norma, con cadenza annuale. In presenza di motivazioni obiettive, ulteriori incontri potranno tenersi su richiesta di una delle Parti.

### **Art. 3.3 - Informativa a livello di Sito**

In questa sede, sarà fornita informativa, su tutte le tematiche di cui all'art. 9, Sez. I del vigente CCNL, ed in particolar modo sulle seguenti:

- a) previsione dei carichi di lavoro
- b) iniziative di investimento locali
- c) prodotti e tecnologie del Sito

- d) andamento occupazionale e turn-over, anche con riguardo alla distribuzione del personale per qualifica e livello di inquadramento, nonché per Divisione/BU di appartenenza
- e) somministrazioni di lavoro attive nel Sito
- f) informazioni in materia di pari opportunità con particolare riferimento al rapporto inerente la situazione del personale maschile e femminile e alle iniziative a tutela dei lavoratori disabili
- g) attività di formazione locale
- h) decentramento produttivo, appalti, con particolare riferimento al dimensionamento degli off-load, e consulenze

All'Informativa a livello di Sito partecipano:

- i rappresentanti aziendali di Sito, anche con l'assistenza dei rappresentanti di Divisione/Azienda/BU
- la RSU di Sito, anche con l'assistenza delle Segreterie Territoriali UGLM-FISMIC-FAILMS

L'Informativa a livello di Sito è attivata, di norma, due volte l'anno, di cui la prima entro il primo semestre dell'anno e la successiva a valle dell'incontro di informativa annuale.

#### Art. 4 – Bilateralità e Comitati Paritetici

Le Parti confermano i seguenti organismi di partecipazione.

##### l) Commissione Nazionale Formazione

Le Parti riconoscono nella formazione un abilitatore primario e strategico, in quanto funzionale al conseguimento degli obiettivi aziendali e alla crescita professionale delle risorse umane.

Le Parti confermano la costituzione della Commissione Nazionale Formazione.

La Commissione Nazionale Formazione promuove indirizzi in materia di formazione continua per le persone di Leonardo con l'obiettivo di valorizzare e favorire lo sviluppo delle competenze specifiche e trasversali.

In particolare, con riferimento alle iniziative formative che trovino applicazione a livello multidivisionale o di Gruppo, la Commissione Formazione Nazionale, sulla base del Piano di formazione annuale, si esprime in materia di:

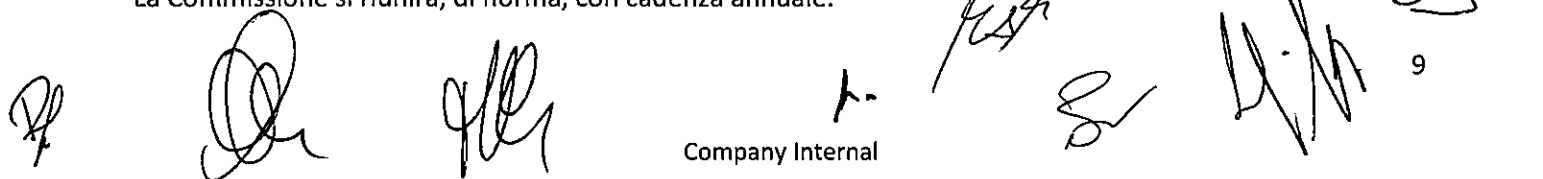
- a) riqualificazione e riconversione professionale, per garantire la costante ed efficace copertura di competenze rispetto ai nuovi ruoli e in coerenza con i nuovi modelli operativi (es. LPS, PMI, CIPS);
- b) rafforzamento delle competenze di ruolo nell'ottica del miglioramento delle competenze tecniche e manageriali per una maggiore efficacia operativa nella gestione delle commesse;
- c) potenziamento delle competenze gestionali manageriali finalizzate a comportamenti organizzativi coerenti massimizzando l'esercizio di ruolo;
- d) potenziamento delle competenze linguistiche;
- e) verifica, a consuntivo, dei principali indicatori di realizzazione del Piano di formazione annuale complessivo a livello di Gruppo.

La Commissione Nazionale Formazione è composta da:

- i rappresentanti di parte datoriale;
- le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS.

Per specifiche esigenze, è prevista la partecipazione di esperti esterni, in coerenza con i vincoli di riservatezza, ove condiviso dalle Parti.

La Commissione si riunirà, di norma, con cadenza annuale.



### NOTA A VERBALE:

Le Parti nel condividere l'importanza della formazione per il personale neoassunto rispetto al tema della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali, intendono definire iniziative sperimentali congiunte con l'obiettivo di fornire strumenti e informazioni legate alla contrattazione nazionale di categoria e a quella tra Azienda e OO.SS. all'interno del perimetro Leonardo.

A tale scopo, le Parti si impegnano a definire congiuntamente modalità e contenuti che saranno oggetto di un apposito momento formativo congiunto sui temi della contrattazione collettiva del settore metalmeccanico e di quella aziendale.

Tale momento formativo, della durata di un'ora e 30 minuti, da tenersi a livello di Sito di norma nel primo semestre di ogni anno, vedrà la presenza congiunta di rappresentanti aziendali e funzionari delle Segreterie territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo e che esprimano RSU nel sito di riferimento, unitamente ai lavoratori neoassunti con modalità in presenza e/o da remoto definite di volta in volta tra le Parti.

### II) Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di Sito

Le Parti confermano il ruolo e le prerogative dei Comitati paritetici dei processi industriali a livello di Sito produttivo, di linee di *business* e di prodotto.

Tali Comitati di monitoraggio dei processi industriali a livello di Sito hanno il compito di:

- a) analizzare congiuntamente – in termini di efficacia ed efficienza, di politiche di prodotto, di politiche *make or buy* e di politiche di *supply chain* - i processi industriali afferenti alle singole linee di *business*/prodotto che insistono sui singoli siti produttivi ed i processi di efficientamento produttivo;
- b) 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, applicazione Leonardo Production System etc.), privilegiando in particolare il contributo apportato dai lavoratori.

I Comitati di monitoraggio dei processi industriali a livello di Sito sono composti da rappresentanti aziendali di sito e da 2 componenti individuati tra la RSU UGLM-FISMIC-FAILMS.

I Comitati di monitoraggio dei processi industriali a livello di Sito si riuniranno, di norma, 2 volte l'anno.

### III) Commissione Mensa di Sito

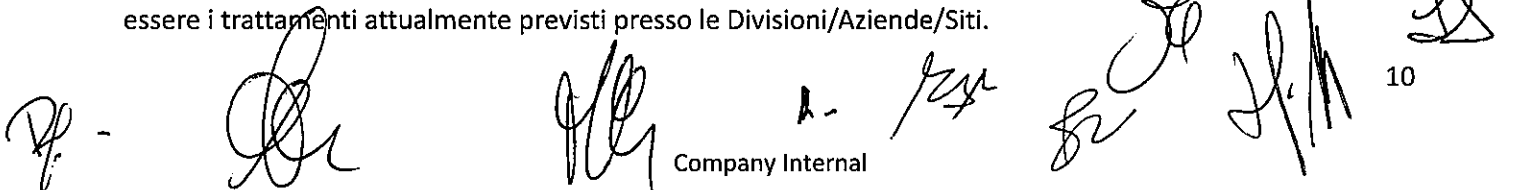
Le Parti confermano il ruolo e le prerogative delle Commissioni Mensa Leonardo istituite a livello di Sito nelle quali saranno mappati i servizi di ristorazione caldo/freddo/etc. erogati nell'arco della giornata lavorativa.

Al fine di espletare la propria funzione di monitoraggio del servizio, la Commissione potrà richiedere di consultare il capitolato di servizio, o comunque la documentazione necessaria, al fine di verificare la corrispondenza delle composizioni dei pasti e, ove previste, delle grammature delle derrate e delle relative proprietà organolettiche.

La Commissione Mensa di Sito è composta da:

- i rappresentanti di parte aziendale;
- 1 componente della RSU per ciascuna Organizzazione UGLM – FISMIC- FAILMS.

Per quanto qui non espressamente previsto e fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti presso le Divisioni/Aziende/Siti.



## Art. 5 - Negoziazione

Anche in linea con quanto previsto dal vigente CCNL, la negoziazione di secondo livello si articola secondo il seguente sistema di ripartizione per materie di competenza e corrispondenti livelli negoziali:

### I) Livello Centrale (Leonardo Corporate)

- 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 parametrali)
- e) Inquadramento professionale
- f) Alte Professionalità
- g) Strumenti per la realizzazione di processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo, a livello nazionale con riflessi trasversali su vari Divisioni/BU e/o Aziende, nell'ambito del quadro normativo di riferimento
- h) Politiche di Welfare, ivi inclusi i sistemi di assistenza sanitaria integrativa
- i) Misure di conciliazione vita-lavoro e benessere personale
- j) Salute e Sicurezza a livello di Gruppo.

Il livello di negoziazione centrale è composto dalle Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS, nel numero massimo di due rappresentanti per ciascuna Sigla Sindacale ed il Coordinamento Sindacale di Leonardo congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

### II) Livello di Divisione/Azienda/BU

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

- a) Premio di risultato (indicatori per la misurazione dei parametri, monitoraggio e consuntivazione, quest'ultima anche riferita agli obiettivi di Funzione del Target Bonus);
- b) Modelli di Orario di lavoro e di regimi di turnazione a livello di Divisione/Azienda coerenti con l'organizzazione del lavoro
- c) Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo - a livello nazionale e di singolo Sito - nell'ambito del quadro normativo di riferimento.

Il livello di negoziazione di Divisione/Azienda/BU è composto dalle Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS e dalla rispettiva RSU di Divisione/Azienda/BU anche assistita dalle Segreterie Territoriali.

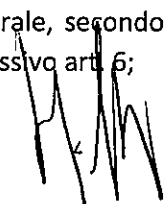
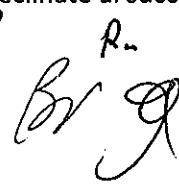
### III) Livello di Sito

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali in ordine alle materie che richiedano il coinvolgimento della RSU a livello di Sito anche assistita dalle strutture territoriali di UGLM-FISMIC-FAILMS, sono di competenza negoziale di sito le materie relative a:

- a) articolazioni e flessibilità in materia di orario di lavoro specifiche per il sito, nel rispetto degli ambiti già previsti nel capitolo Orario di Lavoro dell'Accordo One Company;
- b) articolazione dei servizi di sito, inclusi quelli riferiti ad esigenze di mobilità sostenibile, anche con riferimento a servizi di navetta da e per il sito;
- c) calendario chiusure collettive da definirsi, di norma, entro il mese di aprile di ogni anno, fatti salvi eventi e circostanze di rilievo che rendano necessario un differimento di tale termine; eventuali trattamenti economici e normativi riconosciuti in presenza di specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative e/o di situazioni eccezionali e di carattere congiunturale, secondo le modalità di raccordo e coordinamento con gli altri livelli negoziali declinate al successivo art. 6;



Company Internal



- d) definizione delle modalità di fornitura del servizio mensa, compresa l'opportunità di adottare lo strumento del *ticket restaurant*, in favore dei lavoratori che svolgono il turno notturno ovvero turni non strutturali e per quelli i cui siti non sono provvisti di servizio di ristorazione aziendale, nonché per i lavoratori affetti da intolleranze alimentari certificate per i quali non risulti possibile fornire pasti caldi alternativi.

#### **Art. 6 – Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali**

Le Parti confermano il ruolo e le prerogative dell'“Organismo di Coordinamento dei livelli negoziali” (di seguito, per brevità “Organismo di Coordinamento”), che, in ragione di specifiche esigenze organizzative, tecniche e produttive e valutata la sostenibilità industriale e l'omogeneità dei presupposti, ha il compito di:

- a) ratificare gli accordi sindacali siglati a livello di Sito che prevedano l'adozione di trattamenti economici e normativi già esistenti nell'ambito della Divisione/Azienda/BU;
- b) ratificare gli accordi sindacali raggiunti a livello di Sito e validare l'adozione/introduzione dei trattamenti economici e normativi quando tali trattamenti siano nuovi rispetto a quelli già esistenti nell'ambito della Divisione/BU o in Leonardo S.p.a.;
- c) intervenire, laddove in sede di negoziazione di Sito emergano delle complessità tali da precludere il raggiungimento di un'intesa.

L'Organismo di Coordinamento potrà essere attivato:

- nei casi di cui al precedente comma 1, lett. a) e b), di norma dai soggetti titolati alla negoziazione a livello di Divisione/Azienda/BU/Sito;
- nel caso di cui al precedente comma 1, lett. c), anche dalla Direzione HR Corporate e dalle Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS.

Inoltre, tale Organismo effettuerà incontri periodici di monitoraggio dei presupposti industriali che hanno giustificato il ricorso ai suddetti trattamenti da parte del Sito.

Tale Organismo è composto da:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A., di norma HR Corporate e HR Divisione;
- le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS e le Segreterie Territoriali di competenza.

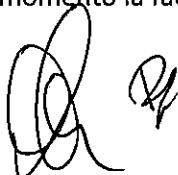
Nella logica di celerità ed efficacia del processo, l'Organismo esaurirà l'esame congiunto entro 5 giorni lavorativi dall'attivazione del medesimo.

#### **Art. 7 - Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS**

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

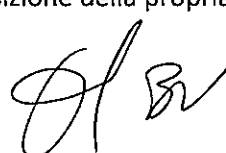
Il Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS è composto dalle Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS, dalle rispettive Segreterie Territoriali competenti e da 3 componenti della RSU UGLM-FISMIC-FAILMS.

Le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS provvedono a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei componenti designati in maniera permanente in seno al Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato, fatta naturalmente salva in ogni momento la facoltà per ciascuna Segreteria di modificare la composizione della propria delegazione.



1.

Company Internal



12



Le Divisioni/Aziende/BU rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti del Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte *pro tempore* vigente.

Per la partecipazione alle riunioni interne del Coordinamento Sindacale UGLM-FISMIC-FAILMS non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa di Leonardo S.p.a.

#### **Art. 8 – Strumenti informatici e digitali per l'esercizio dei diritti sindacali**

Le Parti, anche in considerazione del mutato contesto lavorativo caratterizzato dal ricorso alla modalità di lavoro agile e da una sempre più diffusa familiarità ad ogni livello con gli strumenti e le tecnologie digitali, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni legali e contrattuali in materia di diritti sindacali, concordano di definire congiuntamente strumenti informatici e digitali a supporto dell'esercizio dei diritti sindacali, con l'obiettivo di garantire ai lavoratori una maggiore e costante accessibilità alle informazioni di carattere sindacale.

In particolare, le Parti convengono di istituire una bacheca elettronica quale modalità alternativa per l'esercizio del diritto di affissione e di prevedere un account dedicato alla RSU, congiuntamente nonché disgiuntamente tra le OO.SS., per le comunicazioni di carattere sindacale rivolte ai dipendenti dell'Unità Produttiva nonché di mettere a disposizione sistemi di video-conferenze per incontri sindacali/assemblee sindacali e sistemi per l'esercizio del voto da remoto finalizzato al rinnovo della RSU.

Per quanto concerne l'utilizzo di sistemi elettronici e digitali per il rinnovo delle RSU, gli stessi potranno essere utilizzati qualora a livello territoriale si definisca una intesa formale unanime tra le OO.SS.

Le modalità di adozione, funzionamento ed utilizzo di tali strumenti informatici e digitali saranno disciplinate da un apposito Regolamento condiviso tra le Parti, sempre in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali in materia, da definirsi non oltre marzo 2024. A tale scopo verrà costituito un gruppo di lavoro congiunto a valle della sottoscrizione dell'Integrativo di Gruppo Leonardo, composto da rappresentanti di parte datoriale, da un rappresentante per ciascuna Segreteria Nazionale UGLM-FISMIC-FAILMS e da 2 componenti della RSU nominati da ciascuna Sigla Sindacale.

#### **Art. 9 - 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 diritti e delle prerogative sindacali - convengono di adottare la procedura di seguito indicata al fine di prevenire o comunque di esaminare congiuntamente 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 la RSU, congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura;
- a livello di Azienda/Divisione/BU, tra la Direzione di Azienda/Divisione/BU ed i componenti RSU di Azienda/Divisione/BU congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente;
- a livello Centrale, qualora i motivi di conflitto collettivo riguardino tematiche di valenza intersettoriale tra i rappresentanti di Leonardo S.p.a. e le Segreterie Nazionali UGLM-FISMIC-FAILMS, 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 di incontro in cui si rendano esplicite le diverse posizioni espresse, che saranno rese pubbliche nei confronti dei dipendenti delle Aziende/Divisioni/BU/Unità Produttive interessati dalla controversia.

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

#### **Art. 10 - Obbligo di riservatezza**

Le Organizzazioni Sindacali – anche in nome e per conto dei 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 messi a conoscenza. In particolare, preso atto che Leonardo 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*” così come definite dalla disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*) nonché al trattamento di tali informazioni, 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 riservate, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del presente sistema di informazione e consultazione, nel rispetto della disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*, peraltro recepita anche da procedure aziendali.

### **SEZIONE II - ORARIO DI LAVORO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA**

#### **Art. 11 - 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 norma pari a 45 minuti.

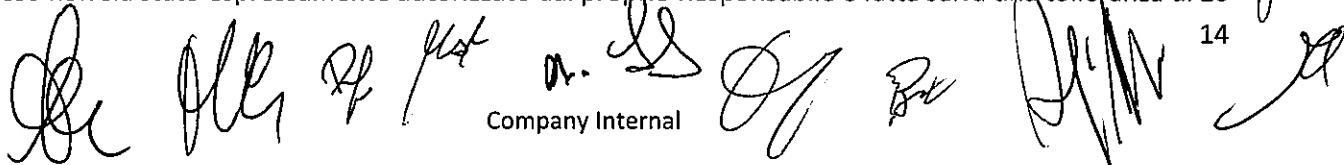
Le specificità legate alle diverse esigenze organizzative e produttive nonché a quelle legate al personale che lavora a turni, fatto salvo quanto previsto nell’apposito capitolo “lavoro a turni”, formeranno oggetto di confronto a livello di sito produttivo con la RSU, anche assistita dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali competenti

L’inizio dell’orario di lavoro prevede l’ingresso entro una fascia di flessibilità definita dagli accordi di sito in essere, anche differenziati per ciascuna Divisione presente nell’ambito di uno stesso sito.

A livello di Azienda/Divisione/BU/Sito sono adottate specifiche disposizioni volte a regolamentare l’orario di inizio e di fine del lavoro giornaliero nonché gli orari di fruizione della pausa mensa.

Per tutti i dipendenti, la presenza giornaliera presso la sede di lavoro è rilevata mediante lettura del badge sugli appositi dispositivi di registrazione della presenza, da effettuarsi in tutti i casi di ingresso e uscita dalla sede di lavoro nonché ad ogni allontanamento dal luogo di lavoro per permessi a vario titolo 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

  
Company Internal 14



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 del Responsabile.

Tenendo conto delle previsioni di cui al Capitolo "Relazioni Industriali", al variare delle esigenze tecnico, organizzative/produktive l'Azienda/Divisione/BU potrà ridefinire – mediante confronto preventivo ed eventuale accordo a livello di sito con la RSU, assistita 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, anche articolate per categoria contrattuale e professionale di appartenenza.

#### **Art. 12 - Compensazioni Orarie**

I dipendenti inquadrati fino al livello B2 possono utilizzare - su base mensile - permessi a recupero fino ad un massimo di 16 ore; i dipendenti inquadrati ai livelli B3 ed A1 possono utilizzare - su base mensile - permessi a recupero fino ad un massimo di 24 ore.

La fruizione di tali permessi:

- dovrà essere compensata attraverso una prestazione aggiuntiva rispetto all'orario di lavoro ordinario, nel rispetto dei termini sopra definiti nonché di quanto previsto dalle disposizioni legali e contrattuali in materia di riposi;
- sarà consentita per un massimo di 2 ore al giorno in cumulo con la flessibilità in entrata e/o in uscita e/o con la pausa mensa.

Il monte ore mensile rispettivamente di 16 o 24 ore viene riproporzionato - a consuntivo - in ragione del numero di giornate svolte in Smart Working: a tal fine, il riproporzionamento sarà calcolato su un coefficiente mensile convenzionalmente individuato in 22 giornate.

Resta inteso che sono fatti salvi gli Accordi Nazionali (compreso l'Accordo One Company del 2016), di Divisione/Azienda/BU/Sito e/o le prassi a livello di Divisione/Azienda/BU/Sito che prevedano trattamenti di miglior favore che continueranno ad essere integralmente ed esclusivamente applicati – anche in ordine al numero minimo di ore giornaliere da garantire – rispetto a tutte le previsioni contenute nel presente articolo.

Facendo salve le specificità legate alle diverse esigenze organizzative e produktive e/o legate al personale che lavora su turni avvicendati, i dipendenti potranno utilizzare il monte ore di compensazioni orarie – in uscita e/o in cumulo con l'eventuale flessibilità in entrata e/o con la pausa pranzo - purché nella giornata di utilizzo sia garantita una prestazione lavorativa on site di almeno 6 ore al netto della pausa mensa non retribuita. Per gli ambiti produktivi/manutentivi e di supporto alla produzione/manutenzione e per gli ambiti con specificità tecnico-organizzative che richiedano la compresenza al fine di garantire l'avanzamento delle attività e il supporto al cliente (a titolo esemplificativo: IPT, gruppi di lavoro specifici, ambiti organizzativi tecnici, ingegneristici e di supporto al cliente, aree/attività non remotizzabili e/o solo parzialmente remotizzabili, etc.) la fruizione delle compensazioni orarie di cui sopra, avverrà previa autorizzazione da parte dei responsabili.

L'ingresso è consentito entro le due ore successive al termine della flessibilità in entrata in uso, utilizzando la compensazione oraria per massimo 2 ore.

Qualora l'ingresso avvenga oltre tale termine, l'intera assenza nella giornata dovrà essere giustificata fino al completamento delle 8 ore giornaliere a decorrere dall'inizio dell'orario teorico di lavoro.



Company Internal

Allo stesso modo, l'uscita anticipata è consentita utilizzando la compensazione oraria fino ad un massimo di 2 ore.

In caso di prestazioni giornaliere inferiori alle 6 ore, l'intera assenza nella giornata dovrà essere giustificata a completamento delle 8 ore giornaliere tramite utilizzo di istituti individuali (ferie pregresse/conto ore/ferie/Par).

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

Nei siti in cui l'orario teorico prevede flessibilità in entrata inferiore a 120 minuti, il cumulo delle compensazioni orarie in entrata e/o in uscita e/o con la pausa mensa (entro il massimale di due ore come sopra individuato) con la flessibilità, le ferie e i PAR/Conto Ore, è consentito per un massimo di 5 eventi mensili.

Per il personale inquadrato fino al livello B2, le minori prestazioni saranno compensate – su base bimestrale/quadrimestrale e fino a concorrenza - da eventuali prestazioni aggiuntive rispetto all'orario di lavoro ordinario, effettuate in funzione delle esigenze organizzative e produttive e comunque nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni legali e contrattuali in materia di riposi. Per il personale inquadrato ai livelli B3 e A1, le minori prestazioni potranno essere compensate su base quadrimestrale.

In assenza di prestazioni aggiuntive nel periodo, ovvero nei casi eccezionali di prestazione giornaliera inferiore a quella minima di 6 ore, le minori prestazioni saranno giustificate, attingendo, nell'ordine e fino a capienza, da ferie anni precedenti/conto ore/ferie e Par anno corrente: in caso di incapienza, anche solo parziale, dei suddetti istituti, le eventuali minori prestazioni nel bimestre/quadrimestre genereranno una trattenuta economica equivalente.

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 10 minuti, per un massimo di 90 minuti mensili.

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

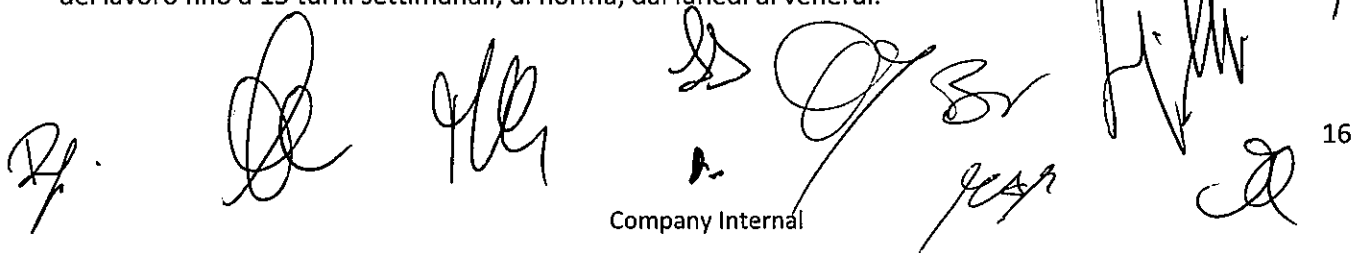
Tali ritardi non potranno comportare in alcun caso interruzione dell'attività lavorativa e dovranno essere recuperati secondo le modalità giornaliere/mensili in funzione delle esigenze tecnico – organizzative e produttive.

### **Art. 13 - Articolazione del lavoro su turni**

Le Parti, nel convenire che l'articolazione del lavoro su turni avvicendati rappresenti un elemento cruciale per la competitività aziendale, utile a consentire un impiego delle risorse che risulti sempre efficace e coerente in rapporto alle mutevoli richieste dei mercati di riferimento, intendono definire la seguente regolamentazione in materia.

#### **Art. 13.1 - Sistemi di turnazione fino a 15 turni settimanali**

Nell'ottica di garantire una omogeneizzazione dei trattamenti attualmente in vigore all'interno del Gruppo, le Parti definiscono la seguente disciplina dei trattamenti economici e normativi connessi all'articolazione del lavoro fino a 15 turni settimanali, di norma, dal lunedì al venerdì.



In particolare, secondo le decorrenze specificamente previste per ciascuna Divisione/Azienda/BU, ai soli dipendenti che operino su turni (ad esclusione del turno centrale), di norma dal lunedì al venerdì, saranno riconosciute, per ciascuna ora di lavoro ordinaria effettivamente prestata all'interno del turno, maggiorazioni orarie omnicomprensive, in aggiunta alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa, come di seguito definite:

**DIVISIONE AEROSTRUTTURE – LLS**

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

**DIVISIONE ELICOTTERI**

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

\*fasce orarie esemplificative

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

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

Le suddette maggiorazioni si intendono prive di ogni e qualsiasi incidenza sugli istituti indiretti e differiti, ivi incluso il trattamento di fine rapporto, avendo le Parti tenuto conto di tali incidenze nella determinazione delle maggiorazioni medesime.

Sempre in coerenza con il loro carattere di onnicomprensività, le medesime percentuali di maggiorazione saranno riconosciute esclusivamente a fronte e per effetto dell'effettiva applicazione delle turnazioni sopra rappresentate e pertanto solo a fronte di ciascuna ora di effettiva prestazione lavorativa resa all'interno del turno di lavoro, dovendosi pertanto escludere l'erogazione delle medesime a fronte di assenze dal lavoro a qualsiasi titolo, inclusi i permessi sindacali per attività esterna, con la sola eccezione delle ore di assemblea sindacale retribuita.

Per i lavoratori coinvolti nelle suddette articolazioni di lavoro su turni in caso di prestazioni straordinarie, saranno applicate, in base alle norme contrattuali in essere, le maggiorazioni previste dal CCNL *pro tempore* vigente.

L'attivazione, la proroga ovvero la sospensione dei sistemi di turnazione fino a 15 turni settimanali, definiti dall'Azienda sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, formeranno oggetto di apposito confronto preventivo a livello di Sito con la RSU, anche assistita dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali, fatti salvi i trattamenti economici e normativi disciplinati dal presente accordo.

La Direzione Aziendale di Sito comunicherà alla RSU, di norma 15 giorni prima dell'attivazione, la tipologia di turnazione identificata in coerenza con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche al fine di esaminare eventuali specificità/criticità.

Le Parti si danno altresì atto che, con la sola eccezione di relativi accordi e prassi in materia di servizio di ristorazione aziendale, il presente accordo annulla e sostituisce - con le medesime decorrenze specificamente previste per ciascuna Divisione/Azienda/BU - ogni altra precedente intesa, pattuizione o prassi, applicata sia a livello di Divisione sia a livello di singolo Sito in materia di trattamenti economici e normativi riferiti al regime orario della turnazione, con particolare riferimento alle maggiorazioni ordinarie e straordinarie, alle relative indennità ovvero a qualsivoglia altra tipologia di trattamento comunque connesso o riconducibile al lavoro su turni.

Le Parti si danno altresì reciprocamente atto che le maggiorazioni definite dal presente accordo, in quanto di miglior favore, sostituiscono quelle previste dal CCNL *pro tempore* vigente, dalle cui future previsioni in materia tali maggiorazioni sono da intendersi assorbibili fino a concorrenza.

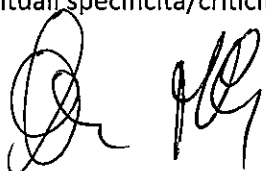
#### **Art. 13.2 - Sistemi di turnazione eccedenti i 15 turni settimanali**

L'applicazione di sistemi di turnazione eccedenti i 15 turni settimanali sarà prioritariamente basata sulla valorizzazione, l'estensione e la rimodulazione di eventuali esperienze di regolamentazione delle turnazioni già normate nell'ambito del medesimo sito, fatte salve le seguenti determinazioni.

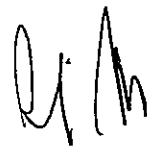
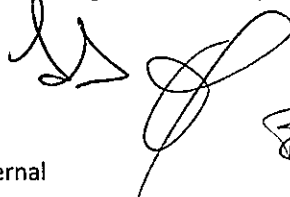
A fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive dalle quali derivi la necessità per la Divisione/Azienda/BU di attivare sistemi di turnazione eccedenti i 15 turni settimanali, le Parti condividono l'applicazione della seguente procedura:

- a) in primo luogo, la Direzione Aziendale e la RSU del sito interessato verificheranno prioritariamente l'applicabilità, anche solo parziale, di sistemi di turnazione già normati nell'ambito della medesima Divisione/Azienda/BU ovvero all'interno del Gruppo: in caso di esito positivo, definiranno con apposito accordo ogni ulteriore aspetto necessario o comunque funzionale all'attivazione del sistema di turnazione prescelto, fatta salva l'applicazione dei trattamenti economici e normativi già disciplinati;
- b) in assenza di soluzioni già normate, la Direzione Aziendale e la RSU del sito si incontreranno per la definizione di un accordo di regolamentazione del sistema di turnazione prescelto, che comprenda anche la disciplina dei relativi trattamenti economici e normativi.
- c) ad esito delle negoziazioni di cui ai punti a) e b), l'Organismo di Coordinamento ratificherà l'accordo raggiunto a livello di Sito, ai sensi dell'articolo "Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali" del capitolo "Relazioni Industriali" del presente accordo.

La Direzione Aziendale di Sito comunicherà alla RSU, di norma 15 giorni prima dell'attivazione, la tipologia di turnazione identificata in coerenza con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche al fine di esaminare eventuali specificità/criticità.



Company Internal



## Art. 14 - Soluzioni sperimentali di riduzione dell'orario di lavoro

### Art. 14.1 - Premessa

Le Parti condividono la comune visione di un contesto globale in cui le dinamiche macroeconomiche e geopolitiche, le transizioni digitali ed ecologiche, le nuove frontiere di sviluppo delle tecnologie ed i mutevoli riflessi di tutti questi fenomeni nell'ambito sociale sono destinati ad influenzare sempre più nei prossimi anni il mercato del lavoro. In particolare, in un simile contesto, le articolazioni dei percorsi professionali non solo dei più giovani tenderanno alla costante ricerca di nuovi punti di equilibrio tra la dimensione organizzativa aziendale e la sfera dei bisogni e del benessere delle singole persone.

La positiva esperienza che ha portato alla graduale adozione dello Smart Working in Leonardo, fino a farne oggi un elemento naturalmente integrato nel modello di organizzazione del lavoro all'interno nel Gruppo, se da un lato ha consentito una risposta ampia e diffusa alle esigenze di *work-life balance* e *work-life integration* del personale remotizzabile, suggerisce ora di rivolgere l'attenzione anche alle aree interne all'organizzazione aziendale direttamente collegate alle attività produttive o di supporto operativo e/o laboratori classificati, per le quali le leve di flessibilità appaiono praticabili solo attraverso percorsi sperimentali e gradualmente in grado di accompagnare l'evoluzione dei canoni tradizionali di organizzazione del lavoro in tali aree.

In coerenza con tali obiettivi, le Parti intendono esplorare soluzioni sperimentali di rimodulazione dell'orario di lavoro, anche in ottica di riduzione, da applicarsi a specifiche aree produttive "pilota", allo scopo di verificare quali di queste soluzioni siano realmente in grado di temperare le esigenze di equilibrio vita-lavoro dei dipendenti con gli obiettivi di rafforzamento della competitività e della produttività aziendale.

Con la presente intesa, le Parti intendono pertanto definire le linee guida e i criteri generali entro cui dovranno trovare applicazione, a partire dal secondo semestre del 2024, tali soluzioni sperimentali di rimodulazione dell'orario di lavoro in aree produttive.

### Art. 14.2 - Ambiti di applicazione e personale coinvolto

Le Parti concordano che le soluzioni sperimentali di rimodulazione dell'orario di lavoro, anche in ottica di riduzione, saranno applicate al solo personale non remotizzabile (operai, impiegati e quadri) operante presso specifiche aree produttive c.d. "pilota" afferenti alle seguenti Divisioni:

- Divisione Aerostrutture
- Divisione Elettronica
- Divisione Cyber & Security Solutions
- Divisione Elicotteri
- Divisione Velivoli

### Art. 14.3 - Principi generali

Le Parti si danno reciprocamente atto che le soluzioni sperimentali di rimodulazione dell'orario di lavoro (di seguito anche la "Sperimentazione") dovranno svolgersi nel rispetto del seguente quadro di principi generali condivisi:



- lo svolgimento delle attività lavorative all'interno delle aree pilota durante la Sperimentazione dovrà avvenire in ogni caso nel pieno e rigoroso rispetto di tutti gli standard di sicurezza e qualità ordinariamente richiesti per tali attività nonché delle norme in materia di orario di lavoro, con particolare riferimento a quelle che disciplinano le pause e i riposi;
- il raggiungimento dei target di produttività ed efficienza costituisce presupposto essenziale ed indispensabile sia per l'avvio sia per il positivo esito di ciascuna Sperimentazione;
- il raggiungimento dei target di produttività ed efficienza sarà misurato sulla base di specifici indicatori definiti a livello di ciascuna area pilota in coerenza con le specificità di business della Divisione di appartenenza;
- il personale coinvolto nella Sperimentazione potrà beneficiare di misure compartecipate di riduzione dell'orario di lavoro, da fruirsi in modalità collettiva, a fronte del raggiungimento dei target di produttività ed efficienza effettivamente registrati in archi temporali prefissati e secondo criteri e modalità di misurazione da definirsi in ciascuna area pilota;
- tutti i trattamenti economici e normativi applicati al personale coinvolto nella Sperimentazione resteranno invariati. In particolare, resta inteso che le riduzioni orarie determinatesi non avranno effetti sulla retribuzione del personale coinvolto nella Sperimentazione.
- anche nel corso della Sperimentazione continueranno a trovare regolare applicazione le norme in materia di orario di lavoro.

#### Art. 14.4 - Linee guida operative

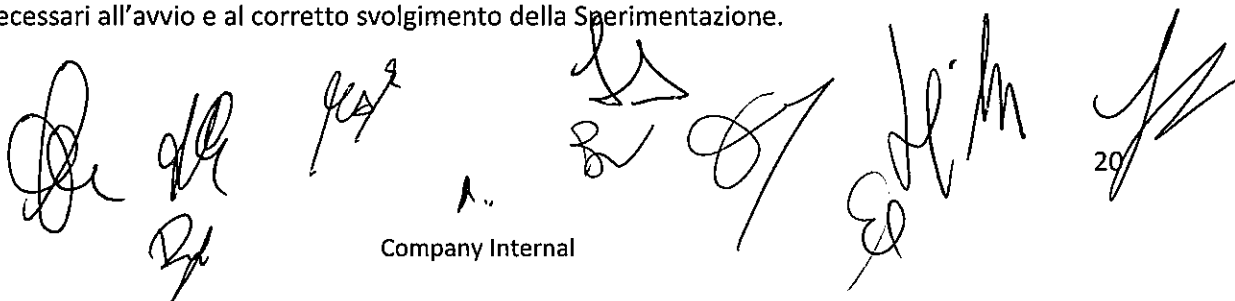
Le Parti condividono altresì la necessità di definire sin d'ora le seguenti linee guida di carattere operativo che dovranno trovare applicazione nello svolgimento di ciascuna Sperimentazione:

- salvo diverse esigenze riconducibili alle specificità di ciascuna area pilota, la Sperimentazione avrà inizio a partire dal secondo semestre del 2024 e proseguirà per un massimo di 6 mesi;
- a fronte di eventi sopravvenuti che incidano significativamente sulle esigenze tecniche, organizzative e produttive (es. variazioni dei carichi di lavoro) in ragione delle quali sia stato deciso l'avvio, il perimetro di applicazione ed ogni altro criterio di svolgimento della Sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutare l'adozione delle misure necessarie, ivi inclusa la sospensione della Sperimentazione;
- la riduzione oraria non potrà eccedere una media di 12 ore su base mensile, da calcolarsi anche nell'arco del complessivo periodo di svolgimento della Sperimentazione.
- per effetto dei principi generali e delle linee guida sopra esposti, al finanziamento della riduzione oraria concorreranno pertanto in misura paritetica:
  - raggiungimento dei target di produttività ed efficienza;
  - giornate di permesso retribuito a carico Azienda;
  - giornate di ferie o permessi annui retribuiti a carico del dipendente;

Non saranno computate ai fini della riduzione oraria le giornate di chiusura collettiva definite a livello di Sito nell'ambito del normale calendario annuo di fruizione collettiva di ferie e permessi annui retribuiti.

#### Art. 14.5 - Procedure sindacali di attivazione

La Direzione Aziendale di Sito, supportata dal Responsabile Operations/Production di Divisione, e la RSU definiranno, mediante apposito accordo e comunque nel rispetto di quanto previsto dalla presente intesa, gli elementi necessari all'avvio e al corretto svolgimento della Sperimentazione.


  
 Company Internal

**Art. 14.6 - Monitoraggio ed esito della Sperimentazione**

A livello nazionale, le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno periodicamente, anche su richiesta di una delle stesse, per monitorare il complessivo andamento delle sperimentazioni in atto nelle singole aree pilota.

In particolare, al termine del periodo di Sperimentazione, le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi per condividere un complessivo bilancio delle sperimentazioni locali e valutare, in considerazione delle risultanze emerse ed in presenza dei necessari presupposti, la proroga delle soluzioni sperimentali di rimodulazione oraria, la loro eventuale estensione ad altri perimetri di applicazione e l'incremento della riduzione oraria correlata alla definizione di nuovi target di produttività.

**Art. 15 - Ferie e Permessi Annuì Retribuiti**

Le Parti concordano in via generale che, a decorrere dal 1° aprile 2024, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, comma 1, D.L.gs. 66/2003, la copertura retributiva dei giorni di ferie e PAR, sia individuali sia collettivi, sarà assicurata mediante la fruizione in via prioritaria dei giorni di ferie e PAR maturati in anni precedenti e non ancora fruiti.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione di ferie e PAR, le Parti concordano che, a decorrere dal 1° aprile 2024:

- i PAR, ancorché accantonati in Conto ore, potranno essere fruiti anche per gruppi di 15 minuti;
- tre settimane di ferie, comprensive delle eventuali giornate di chiusura collettiva, saranno fruibili a giornate intere;
- le restanti giornate di ferie potranno essere fruiti, su richiesta dei dipendenti, anche ad ore.

**Art. 16 - Lavoro straordinario**

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere ordinarie, fermo restando che – ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni – 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.

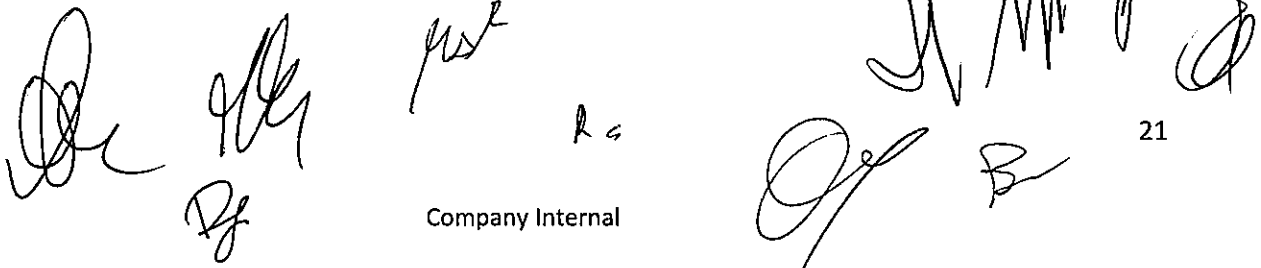
Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), da corrispondersi al personale non adibito a turni, oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della retribuzione oraria, sono quelle previste dal CCNL *pro tempore* vigente.

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.

La retribuzione prevista per il lavoro straordinario è riconosciuta al personale inquadrato fino al livello B2 compreso.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo in materia di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo), trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e di CCNL *pro tempore* vigenti.

**Art. 17 - Lavoro a tempo parziale (part-time)**



R. G.

Company Internal

21

Le Parti, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale vigente, 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 e produttive aziendali, l'Azienda 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 a tempo parziale, 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 10% del personale in forza a tempo pieno nella singola Divisione/Azienda/BU/Sito.

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL, verranno agevolate le richieste di part-time pervenute all'Azienda dalle seguenti categorie di lavoratori:

- a) genitori con figli fino al 14° anno d'età o senza limiti di età in caso di figli portatori di handicap certificato ai sensi della legge n. 104/1992;
- b) lavoratori che utilizzino la legge n. 104/1992;
- c) lavoratori la cui residenza o il cui domicilio distino più di 30 chilometri dalla sede di lavoro;
- d) categorie di soggetti c.d. fragili e/o affette da patologie gravi di cui al paragrafo "trattamento economico" - art. 2, Sez. IV, Titolo VI del vigente CCNL.

Saranno, altresì, prese in considerazione eventuali assunzioni/trasformazioni in part-time a tempo indeterminato.

Le Parti, infine, confermano che – su espressa richiesta del lavoratore – il medesimo lavoratore 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.

#### **Art. 18 - Banca Ore Solidale**

La Banca Ore Solidale (di seguito anche BOS) è lo strumento solidaristico attraverso cui i dipendenti Leonardo possono cedere - su base volontaria e a titolo gratuito - proprie quote di ferie e/o di PAR accantonati in Conto Ore allo scopo di supportare dipendenti che versino in specifiche condizioni di comprovata necessità.

#### **Art. 18.1 - Ambito di applicazione e requisiti del dipendente beneficiario**

La presente disciplina si applica al personale non dirigente di Leonardo Spa e delle società controllate per le quali trova applicazione il vigente Contratto Integrativo Aziendale.

Possono richiedere l'attivazione della BOS i dipendenti che abbiano già fruito di tutti gli istituti contrattuali a propria disposizione e che si trovino, all'atto della richiesta, in situazioni di comprovata necessità ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale, ovvero in una delle ulteriori condizioni di seguito indicate:

- gravi casi di necessità di assistere i figli e/o genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della Legge 76/2016, per cure mediche costanti;
- termine del periodo di malattia con comporta lungo.

#### **Art. 18.2 - Adempimenti del dipendente beneficiario**

Company Internal



La richiesta di attivazione della BOS può essere presentata all'HR di Sito dal dipendente in condizione di necessità, anche per il tramite di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

All'atto della presentazione della richiesta, il dipendente medesimo rilascia all'HR di Sito una specifica liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa in materia di privacy unitamente alla documentazione comprovante la propria condizione di necessità. Altresì, ove possibile, il dipendente fornisce una stima delle ore di permessi BOS verosimilmente necessarie a sopperire alla propria condizione di necessità fermo restando i limiti di cui al successivo articolo 18.4.5.

### **Art. 18.3 - Attivazione della BOS**

Ricevuta la richiesta di attivazione della BOS, l'HR di Sito si attiva per:

- verificare la sussistenza dei requisiti del dipendente in condizione di necessità, anche avvalendosi del supporto dell'Amministrazione del personale;
- valutare congiuntamente in un apposito incontro con la RSU la richiesta di attivazione della BOS, tenendo conto degli eventuali istituti residui nella disponibilità del dipendente beneficiario;
- valutare, in base alla condizione di necessità, l'eventuale contributo a carico Azienda, che sarà determinato in misura pari al 15% del monte ore versato dai lavoratori;
- dare avvio, nel caso in cui la valutazione congiunta con la RSU abbia esito positivo, alla campagna di donazione, pubblicando l'apposita comunicazione aziendale.

### **Art. 18.4 - Istituti cedibili da parte dei dipendenti donatori**

#### **Art. 18.4.1 - Regole generali**

Gli istituti individuali (ferie e PAR) possono essere ceduti dal dipendente donatore nella misura minima di 4 ore ovvero per multipli di 4 ore, fermo restando i limiti di cui ai successivi paragrafi 18.4.2 e 18.4.3.

La donazione di istituti cedibili è da intendersi prioritaria rispetto a contestuali richieste di fruizione dei medesimi istituti da parte del dipendente donatore.

Le richieste di donazione aventi ad oggetto quote di istituti cedibili eccedenti l'effettiva disponibilità del dipendente donatore, come determinata a norma dei successivi paragrafi 18.4.2 e 18.4.3, sono accolte in misura parziale, fino a relativa capienza.

I dipendenti donatori possono cedere i propri istituti esclusivamente nei termini di seguito specificati.

#### **Art. 18.4.2 - Ferie**

Possono essere donate esclusivamente quote di ferie residue dell'anno precedente (anno-1) eccedenti le 4 settimane previste per legge.

Al contrario, non possono essere donate quote di ferie dell'anno corrente, né le ferie residue degli altri anni precedenti, a partire dall'anno -2.

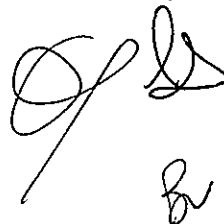
Si precisa che il dipendente con anzianità aziendale fino a 10 anni non può donare ferie, ancorché residue, in quanto non matura giorni di ferie aggiuntivi rispetto alle 4 settimane annue previste per legge.

#### **Art. 18.4.3 - Permessi Anni Retribuiti (PAR) accantonati in Conto ore**

Possono essere donate ore di permessi annui retribuiti (PAR) accantonate in Conto ore: in tale ipotesi, la cessione avviene attingendo a partire dal contatore dell'anno più risalente.

#### **Art. 18.4.4 - Modalità e tempistiche di donazione degli istituti individuali**

Per ogni campagna di solidarietà, l'azienda provvede a darne notizia ai dipendenti del sito interessato mediante un'apposita comunicazione aziendale.

  
Company Internal

I dipendenti interessati ad aderire alla campagna di solidarietà effettuano la donazione dei propri istituti, a condizione che gli stessi siano cedibili ai sensi di quanto riportato al precedente art. 18.4, attenendosi alle modalità operative e alle finestre temporali di donazione così come definite all'interno della citata comunicazione aziendale di apertura della campagna.

#### **Art. 18.4.5 - Fruizione della BOS da parte del dipendente beneficiario**

Ferma restando la durata della campagna di donazione come definita dalla comunicazione aziendale, le quote di Ferie e PAR la cui richiesta di donazione pervenga all'HR di Sito entro il secondo giorno lavorativo di ciascun mese saranno messe a disposizione del dipendente beneficiario a partire dal 1° giorno del mese successivo. Al momento della cessione, le ore donate escono dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente donatore per essere convertite in un'equivalente massa monetaria che, eventualmente maggiorata del contributo a carico Azienda pari al 15%, viene poi divisa per la retribuzione oraria del dipendente beneficiario, al fine di determinare il numero di ore di permessi BOS disponibili.

Sulla base delle donazioni raccolte e della retribuzione oraria del dipendente beneficiario, l'HR di Sito determina le ore di BOS spettanti e comunica al dipendente beneficiario medesimo la quantità di ore di permessi BOS effettivamente a sua disposizione e il relativo periodo di fruizione.

Per ciascuna campagna di BOS, il dipendente beneficiario può usufruire fino ad un massimo di 40 giorni di permesso.

All'esaurimento della dotazione iniziale, nel caso in cui persistano i presupposti che hanno determinato la prima attivazione della BOS, l'Azienda e la RSU valutano congiuntamente la possibilità di rinnovare la campagna in favore del medesimo dipendente beneficiario, assegnandogli, ove già disponibile, una nuova dotazione di permessi BOS ovvero concordando la riapertura dei termini per nuove donazioni di istituti da parte dei dipendenti.

Il dipendente beneficiario può utilizzare i permessi BOS esclusivamente per far fronte ad assenze dovute o comunque connesse alla propria condizione di necessità: in questi casi, il dipendente beneficiario che intenda giustificare le proprie assenze attingendo ai permessi BOS imputa nel sistema di gestione delle presenze l'apposito giustificativo denominato "Permesso retribuito BOS".

Nel caso in cui la condizione di necessità che ha determinato l'attivazione della BOS venga meno, il dipendente beneficiario informa tempestivamente l'HR di Sito e sospende immediatamente la fruizione dei permessi BOS.

#### **Art. 18.4.6 - Gestione delle quote residue di permessi BOS**

In caso di mancato o parziale utilizzo dei permessi BOS da parte del dipendente beneficiario, le quote non utilizzate rimangono nella BOS fino al 31 dicembre, per essere rese nuovamente disponibili, previa attivazione di una nuova campagna di solidarietà per successive esigenze del medesimo dipendente beneficiario ovvero di altri dipendenti che vengano a trovarsi in una delle condizioni di necessità previste dal presente accordo. In ogni caso, le quote orarie di permessi BOS non utilizzate al 31 dicembre di ogni anno vengono restituite ai donatori in misura proporzionale alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute: tale operazione di restituzione viene eseguita con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo.

#### **Art. 19 - Fondo Solidale Istituti**

Le Parti confermano il Fondo Solidale Istituti (di seguito, anche "FSI") al quale ciascun lavoratore può contribuire mediante la cessione di uno o più giorni di ferie non goduti entro il termine di 12 mesi dalla fine dell'anno di maturazione e/o di quote di PAR accantonate in Conto Ore, al fine di supportare i lavoratori che, avendo terminato gli istituti individuali legali e contrattuali a propria disposizione, versino in situazioni collettive che le Parti abbiano valutato come critiche e pertanto meritevoli di tutela.

Company Internal

Ferme restando le disposizioni in materia di ferie di cui al D. Lgs. n. 66/2003, tenuto conto dell'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, i dipendenti in possesso dei requisiti previsti possono cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, i suddetti istituti individuali maturati e non goduti.

Le Parti concordano che le modalità di alimentazione, fruizione e rendicontazione delle ore devolute al Fondo Solidale Istituti saranno disciplinate:

- da appositi accordi stipulati dalle Parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Aziendale in caso di situazioni collettive riferite ad esigenze di carattere nazionale;
- da appositi accordi stipulati a livello di Divisione/Azienda/BU o di Sito previo mandato di Divisione/Azienda/BU, in caso di situazioni collettive specifiche riferite ad esigenze di carattere strettamente locale.

#### **Art. 20 - Banca del tempo**

Previo approfondimento dei diversi profili legali, previdenziali e fiscali, le Parti confermano, anche ai sensi della dichiarazione comune di cui all'art. 5, Sez. IV, Titolo III del vigente CCNL, sull'opportunità di istituire una Banca del Tempo, nella quale ciascun dipendente – su base volontaria – potrà scegliere di far confluire:

- le ore di maggiore prestazione in straordinario;
- le ferie aggiuntive non godute;
- i PAR in Conto Ore.

I lavoratori interessati possono utilizzare il proprio monte ore accantonato 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;
- esonero dagli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, procedure di licenziamento collettivo, o contratti di solidarietà, su base individuale e volontaria.

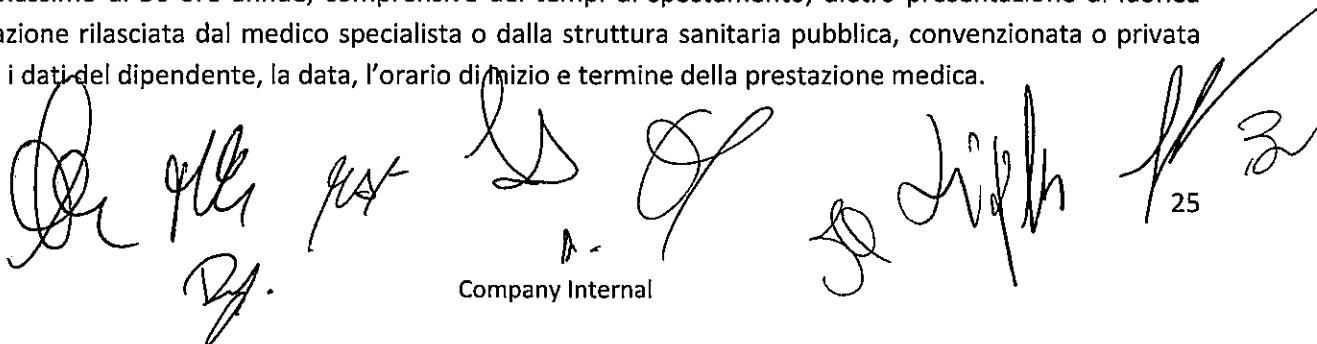
La regolamentazione e le modalità di utilizzo della Banca del Tempo saranno definite dalle Parti firmatarie del presente accordo.

#### **Art. 21 – Permessi retribuiti e tutele**

Le Parti convengono che restano confermati i trattamenti di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge e dal vigente CCNL nei seguenti ambiti di tutela.

##### **Art. 21.1 - Permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti specialistici**

Sono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari specialistici fino ad un massimo di 56 ore annue, comprensive dei tempi di spostamento, 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.



Company Internal

Solo in via eccezionale, laddove non riportato da relativa certificazione, l'orario di inizio/fine della visita medica potrà essere attestato dal dipendente mediante presentazione della documentazione di prenotazione della visita o dell'accertamento specialistici.

I suddetti permessi sono fruibili per sé, per il coniuge, per i figli (anche adottati/affidati), per il convivente ai sensi della legge n. 76/2016, per i genitori del dipendente, nell'ambito del richiamato monte ore annuo.

Sono riconosciute fino a ulteriori 8 ore di permesso in favore dei dipendenti che accompagnino genitori a visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili alla grave disabilità dei genitori medesimi certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni, nonché per l'accompagnamento dei figli (anche adottati/adottivi) a visite pediatriche fino al compimento del 3° anno di vita del minore.

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

Tali permessi non potranno superare le 4 ore giornaliere, comprensive dei tempi di spostamento e saranno comunque da considerarsi esclusivamente a copertura delle sole assenze intervenute per visite mediche ed accertamenti/trattamenti sanitari specialistici.

Eventuali ulteriori ore di assenza a completamento della giornata lavorativa ordinaria potranno essere giustificate dal lavoratore con gli istituti previsti dalla normativa vigente.

Qualora il dipendente dovesse accedere a prestazioni sanitarie specialistiche a distanza superiore a 50 Km dalla propria residenza, le ore di permesso saranno elevate a 8 ore giornaliere, ferma restando la necessaria produzione di idonea documentazione.

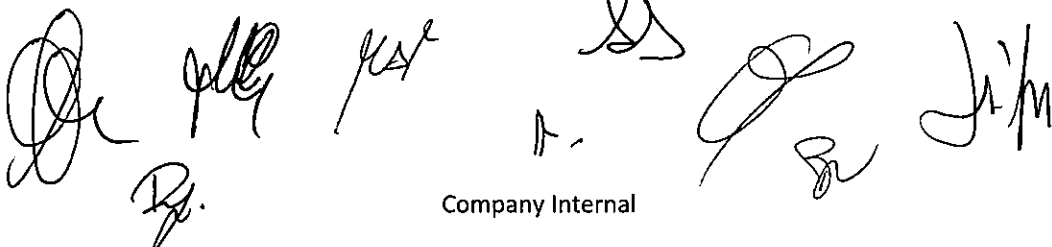
Non concorrono al raggiungimento del suddetto monte ore annuo:

- i permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili a malattie professionali riconosciute ovvero alle gravi patologie di cui al paragrafo "trattamento economico" - art. 2 Sezione IV, Titolo VI del vigente CCNL, a condizione che siano attestate da apposita certificazione medico-specialistica;
- i permessi fruiti dai dipendenti per accompagnamento dei figli (anche adottati/affidati) a visite mediche ed accertamenti sanitari specialistici riconducibili alla disabilità certificata dei figli medesimi ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni.

A livello di Sito, Direzione HR e RSU valuteranno congiuntamente l'estensione di tale agevolazione alle situazioni di assistenza di figli e/o genitori e/o coniuge e/o conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, per cure mediche costanti: in tal caso, saranno adottate le medesime procedure previste in caso di attivazione della Banca Ore Solidale.

#### **Art. 21.2 - Permesso per malattia del figlio**

Per la malattia del figlio fino a 12 anni, uno dei giorni di permesso previsti dalla normativa legale vigente come non retribuiti, è riconosciuto come giornata di permesso retribuito, con possibilità di fruizione ad ore.



Il suddetto permesso retribuito potrà essere fruito nell'ipotesi di malattia dei figli adottivi ed affidati, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, fermo restando che esso non potrà essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

#### **Art. 21.3 - Permesso per disabilità del figlio**

Sono riconosciuti fino a tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito, con possibilità di fruizione ad ore, in favore di dipendenti genitori di figli (anche adottati/affidati) con disabilità certificata ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 21.4 - Congedo parentale**

Al fine di agevolare la maternità/paternità fino al compimento del 3° anno dei figli (anche adottati/affidato), in aggiunta a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Azienda riconoscerà un giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con possibilità di fruizione ad ore, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti del Gruppo coniugati o conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, genitori anche adottivi/affidatari del figlio/a.

#### **Art. 21.5 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

In materia di Congedo per le donne vittime di violenza di genere, si rimanda all'articolo "Misure di prevenzione per le vittime di violenza di genere" contenuto nel capitolo "Welfare Aziendale" del presente accordo.

#### **Art. 21.6 - Permessi per grave infermità/decesso**

Esclusivamente nelle ipotesi di grave infermità/decesso del coniuge (o convivente ai sensi della legge n. 76/2016) o dei parenti sino al secondo grado o dei figli (anche adottati/affidati), i dipendenti hanno diritto ad un giorno aggiuntivo di permesso retribuito, in ragione d'anno, per evento.

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 ai sensi delle norme di legge e di CCNL *pro tempore* vigenti (idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico).

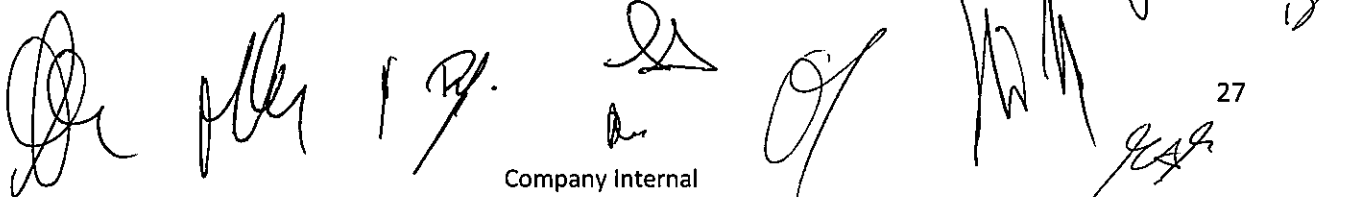
Esclusivamente nel caso di decesso, il giorno di permesso dovrà essere utilizzato entro 7 giorni dall'evento. Il suddetto permesso aggiuntivo può essere fruito anche in modalità frazionata di 2 ore.

#### **Art. 21.7 - 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 di conservazione del posto di lavoro 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 comporta prolungato in misura del 20%. Pertanto, per tali lavoratori il comporta prolungato è 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 comporta, il lavoratore potrà richiedere apposito incontro alla Direzione Aziendale anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

**Art. 21.8 - Permesso studio**

Fatto salvo quanto previsto in materia di diritto allo studio ai sensi del CCNL *pro tempore* vigente, ai lavoratori che conseguano un titolo di studio di cui ai livelli 3, 4, 5, 6, 7, 8 del vigente Quadro Europeo delle Qualifiche sono riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito per studio, per la preparazione dei relativi esami finali.

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

**Art. 21.9 - 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, dall'altro garantendone l'accessibilità ai luoghi di lavoro anche attraverso la rimozione di barriere architettoniche.

## Art. 22 - Lavoro Agile (c.d. Smart Working)

### Art. 22.1 - Premessa

Le Parti intendono valorizzare le esperienze di applicazione sperimentale del Lavoro Agile introdotto dalla Legge n. 81/2017 (di seguito, anche Smart Working), attuate negli ultimi anni, confermandone, tenuto conto degli specifici contesti di riferimento, l'applicazione in via strutturale nel seguente quadro di finalità condivise:

- coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con l'interesse dell'impresa ad adottare modalità di lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;
- proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si deve coniugare con il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati prefissati, facilitando l'integrazione anche rispetto ai colleghi di altre nazionalità;
- assicurare il coinvolgimento e l'inclusione dei dipendenti, rafforzandone il senso di responsabilità per garantire il successo di una trasformazione che abbia al centro l'individuo nelle sue diversità;
- potenziare l'equità di genere nei percorsi di carriera/sviluppo;
- gestire con maggiore efficacia situazioni individuali particolari, come fragilità od esigenze di cura/genitorialità nonché per finalità di *attraction* e *retention*, sia nella fase di *recruiting* che in quella di gestione del rapporto di lavoro, in alcune aree geografiche/metropolitane con presenza di realtà aziendali con forte vocazione allo SW;
- garantire una maggiore competitività soprattutto in aree geografiche caratterizzate da contesti aziendali con forte ricorso al Lavoro Agile;
- contribuire al contenimento degli impatti ambientali sui territori, costituendo una buona pratica di responsabilità sociale.

### Art. 22.2 - Principi generali

Lo Smart Working è una modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa che, attraverso il supporto di sistemi tecnologici, consente ai dipendenti di lavorare in luogo anche diverso dalla propria abituale sede di lavoro.

La prestazione lavorativa in Smart Working comporta una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, segretezza, diligenza e disciplina.

L'accesso allo Smart Working non modifica in alcun modo la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale né il sistema di diritti, obblighi e doveri del dipendente – ivi compresi i diritti sindacali – né il relativo assoggettamento al potere direttivo ed organizzativo dell'Azienda.

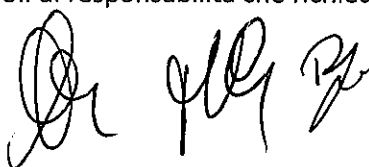
I dipendenti sono tenuti comunque ad assicurare un impegno professionale di pari livello qualitativo rispetto alla prestazione resa in sede.

### Art. 22.3 - Ambito di applicazione e condizioni di accesso

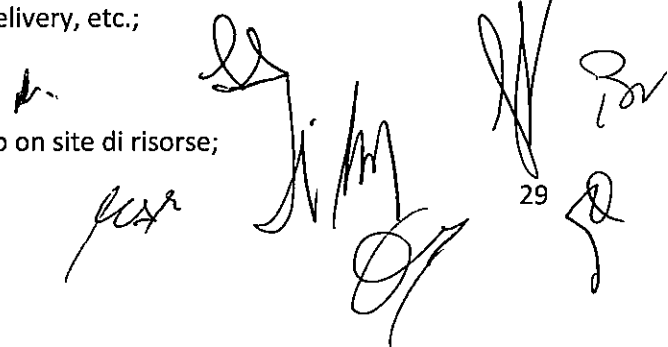
Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti non dirigenti del Gruppo Leonardo, la cui attività sia compatibile con lo svolgimento del lavoro da remoto.

Resta confermato che saranno da considerarsi non compatibili o parzialmente compatibili con lo svolgimento dell'attività da remoto le attività lavorative rientranti nelle casistiche determinate da oggettive esigenze tecnico-organizzative/produttive e/o gestionali, elencate di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- periodi coincidenti con l'approssimarsi di consegne, delivery, etc.;
- necessità di collaudi in presenza;
- momenti di integrazione prodotto;
- ruoli di responsabilità che richiedano il coordinamento on site di risorse;



Company Internal



- eventuali richieste del Cliente che possono rendere necessari *effort* produttivi ed organizzativi che richiedano maggiore vicinanza al business e presidio anche fisico dei processi;
- periodo di *induction*/affiancamento di lavoratori neoassunti.

L'accesso allo Smart Working avviene:

- su base volontaria, per i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dal presente accordo;
- previa sottoscrizione di un accordo individuale di Smart Working;
- previa pianificazione in accordo con il Responsabile diretto.

**Art. 22.4 - Utilizzo dello Smart Working e tutela della fragilità, genitorialità ed esigenze di cura**

Le Parti confermano che la prestazione lavorativa in Smart Working può essere resa, di norma fino ad un massimo di otto giornate al mese, estensibile, previa valutazione gestionale, fino a dieci giornate per determinati settori/tipologie di attività altamente remotizzabili e per le casistiche di seguito disciplinate.

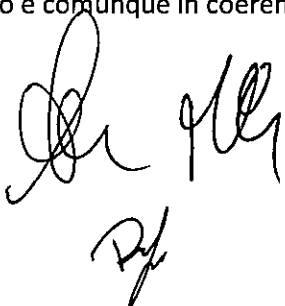
Le Parti convengono che gli elementi di flessibilità che caratterizzano il Lavoro Agile risultano particolarmente indicati nel supportare la gestione di situazioni individuali caratterizzate da particolari ed oggettive criticità, quali quelle che riguardano:

- lavoratori in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92;
- lavoratori c.d. fragili e/o affetti da patologie gravi di cui al paragrafo "trattamento economico" – art. 2, Sez. IV, Titolo VI del vigente CCNL certificate dal medico specialista e convalidate dal medico competente;
- lavoratori che assistono un familiare convivente (incluso il coniuge o il convivente ai sensi della legge n. 76/2016) con disabilità grave certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/92 (c.d. *caregiver*);
- lavoratrici in gravidanza a decorrere dalla data di comunicazione dello stato di gravidanza all'Azienda e fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro;
- lavoratrici e lavoratori con figli (anche adottati/affidati) fino a 3 anni di età, fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali in materia di tutela della maternità/paternità.

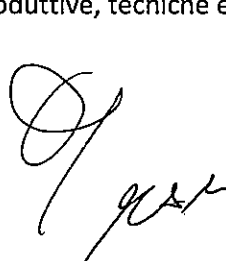
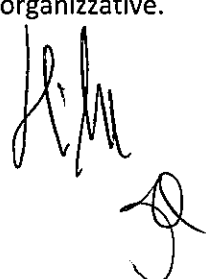
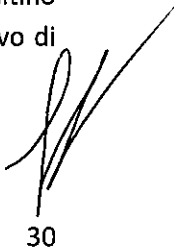
Pertanto, in favore delle suddette categorie di lavoratori, ad integrazione di quanto già previsto in materia di Smart Working nell'ambito del presente accordo, sarà consentito:

- lo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working fino ad un massimo di 10 giorni al mese;
- la fruizione fino a 2 giorni di Smart Working su base mensile anche in modalità frazionata per gruppi di 4 ore, collocando nella medesima giornata sia l'attività lavorativa resa in Smart Working sia quella resa presso la sede di lavoro ovvero presso altro luogo in caso di trasferta/uscita per servizio.
- la possibilità di avvalersi di ulteriori n. 2 ore giornaliere di disconnessione rispetto a quelle già previste dall'articolo "Diritto alla disconnessione", non cumulabili in giornate diverse, previa comunicazione al proprio Responsabile con conseguente collocazione della fascia di disconnessione dalle ore 18:30 alle ore 09:00 del giorno successivo. Le Parti confermano che, a livello locale, verrà agevolato e massimizzato il ricorso allo Smart Working in favore dei lavoratori, rientranti nelle suddette categorie, che svolgono attività anche parzialmente remotizzabili.

A livello locale, la Direzione Aziendale e la RSU di Sito potranno incontrarsi al fine di valutare il monitoraggio complessivo di quanto previsto nel presente capitolo, con particolare riferimento alle suddette casistiche e al loro eventuale adeguamento rispetto a particolari categorie di lavoratori per le quali tali misure risultino particolarmente idonee in ragione di specifiche situazioni legate al contesto lavorativo ed organizzativo di riferimento e comunque in coerenza con le specifiche esigenze produttive, tecniche e organizzative.




Company Internal

30



L'Azienda avrà cura di assicurare, a parità di mansioni, il rispetto della parità di genere nell'accesso alla modalità di utilizzo dello Smart Working.

L'Azienda avrà altresì cura di facilitare l'accesso allo Smart Working ai lavoratori che svolgono attività anche parzialmente remotizzabili in condizioni di particolare necessità, quali a titolo esemplificativo, genitori di figli in età scolastica, dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità, dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità, genitori e/o figli in condizioni di non autosufficienza, etc.

Le Parti confermano altresì di favorire il coordinamento delle prestazioni rese in presenza e da remoto da parte dei genitori che siano entrambi dipendenti del Gruppo, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

#### **Art. 22.5 - Pianificazione delle giornate di Smart Working**

Le Parti confermano che la pianificazione delle giornate di Smart Working viene effettuata su base mensile in accordo con il Responsabile diretto, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e del lavoratore interessato. La pianificazione dovrà comunque avvenire tenendo conto della necessità di prevedere all'interno di ciascun team di lavoro un'alternanza tra Smart Working e presenza in sede, ferma restando una sostanziale omogeneità nella pianificazione dell'alternanza di giornate in Smart Working ed in presenza, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali.

Le giornate di Smart Working non utilizzate su base mensile non potranno essere recuperate nei mesi successivi. La pianificazione individuale dovrà prevedere una equilibrata distribuzione delle giornate di Smart Working nell'arco del mese.

Eventuali situazioni di picchi di attività da gestire in presenza potranno determinare la rimodulazione flessibile, nel mese successivo, della distribuzione delle giornate in Smart Working fermo restando il limite massimo mensile di 10 giorni.

La programmazione settimanale delle giornate di Smart Working potrà essere modificata dal Responsabile in caso di eventuali sopravvenute esigenze organizzative nel rispetto di un termine di preavviso di norma non inferiore a 24/48 ore: nel caso in cui la fruizione di una giornata di Smart Working venga interrotta, su richiesta del Responsabile per esigenze sopravvenute e non prevedibili che richiedano la presenza del dipendente in sede, la giornata di Smart Working non sarà computata ai fini del limite mensile.

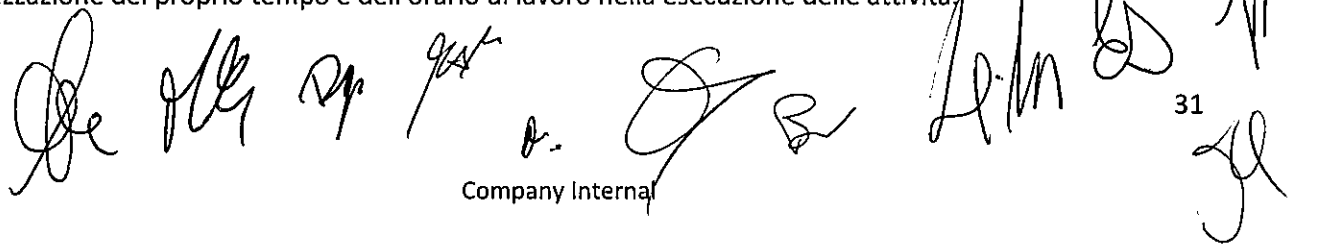
Ai sensi di quanto previsto dal capitolo "Compensazioni orarie" del presente accordo, il relativo monte ore mensile di 16 o 24 ore viene riproporzionato - a consuntivo - in ragione del numero di giornate svolte in Smart Working.

#### **Art. 22.6 - Tempo di svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working**

L'accesso al Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato al lavoratore nella sede di appartenenza. È fatto salvo, in ogni caso, il rispetto delle previsioni in materia di tempi di lavoro e di riposo previste dalla legge e dal vigente CCNL, nonché, qualora inquadrati in livelli non direttivi, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla legge n. 81/2017.

Le Parti confermano che l'organizzazione del lavoro in modalità Smart Working deve assicurare il normale coinvolgimento e la partecipazione diretta di tutti i lavoratori che eseguono attività remotizzabili, ad ogni livello organizzativo, nel raggiungimento degli obiettivi relativi alle attività quotidiane, indipendentemente dal luogo e dal tempo di svolgimento di dette attività.

In coerenza con i principi caratterizzanti il lavoro agile, il dipendente dovrà rendersi disponibile/contattabile nell'arco temporale previsto per il lavoro in presenza, ferma restando la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo e dell'orario di lavoro nella esecuzione delle attività.



In caso di esigenze personali che non consentano il completamento dell'orario di lavoro giornaliero in modalità agile, il dipendente può utilizzare, nella medesima giornata lavorativa, gli istituti individuali previsti dalla normativa legale e contrattuale vigente per le diverse tipologie di assenza, applicando le modalità di fruizione in uso in Azienda.

In considerazione dei più ampi margini di autonomia e di flessibilità gestionale di orario, la giornata lavorativa di Smart Working, ancorché frazionata, non è compatibile con il lavoro straordinario o supplementare.

Resta inteso che le giornate lavorative in Smart Working non sono sostitutive delle ferie e di altri istituti individuali legali e contrattuali, utilizzabili per esigenze di carattere personale.

#### **Art. 22.7 - Diritto alla disconnessione**

Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita-lavoro favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, i dipendenti hanno diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche nella fascia oraria compresa dalle ore 19:30 alle ore 08:00 del giorno successivo.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della legge n. 81/2017, le Parti confermano - nel presupposto che le modalità di disconnessione non ricorrano solo ed esclusivamente a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili - che nel predetto periodo di disconnessione il lavoratore non sarà tenuto a visualizzare eventuali comunicazioni aziendali né a rispondere a mail, telefonate ed altri messaggi.

#### **Art. 22.8 - Luogo di svolgimento della prestazione in Smart Working**

Il dipendente può scegliere liberamente il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, esclusivamente nell'ambito del territorio nazionale, dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza e di responsabilizzazione - risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento del risultato lavorativo convenuto.

Il luogo di svolgimento delle attività lavorative in modalità agile non deve poter mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni, l'incolumità psico-fisica del lavoratore e deve rispondere ai parametri di sicurezza sul lavoro previsti dalla normativa legale e contrattuale e dalle disposizioni aziendali vigenti nonché dall' accordo individuale di Smart Working (ad es., locali pubblici od aperti al pubblico).

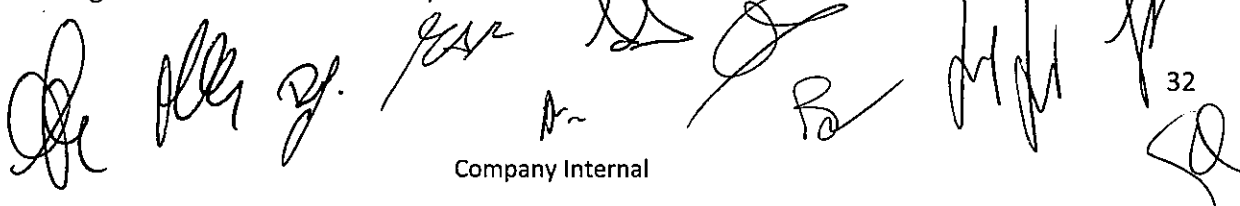
#### **Art. 22.9 - Dotazioni informatiche**

Il dipendente in Smart Working svolge la propria attività lavorativa utilizzando le dotazioni informatiche e gli strumenti tecnologici forniti dall'Azienda. Gli strumenti di lavoro affidati ai dipendenti dovranno essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle disposizioni del D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e alle policy aziendali tempo per tempo vigenti, comprese le disposizioni in materia di privacy.

In particolare, il dipendente si impegna a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Ogni eventuale impedimento tecnico allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere tempestivamente comunicato all'Azienda, al fine di verificare le condizioni di una continuazione dello svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo scelto dal lavoratore o il suo rientro presso la sede di lavoro, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Il dipendente, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in Smart Working, dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in un luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.



Company Internal

#### Art. 22.10 - Diritti e doveri

Il dipendente in Smart Working ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Le Parti confermano il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai lavoratori ai sensi della normativa legale e contrattuale vigente.

A tale riguardo le Parti, così come previsto nel capitolo "Relazioni Industriali" del presente accordo, confermano il proprio impegno a definire congiuntamente strumenti informatici e digitali a supporto dell'esercizio dei diritti sindacali

Lo Smart Working è una modalità di svolgimento della prestazione quotidiana basata sulla corresponsabilizzazione e fiducia nel raggiungimento degli obiettivi già assegnati per l'attività svolta, pertanto il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede, anche considerando pienamente applicabili al lavoro svolto in modalità agile le norme previste per il lavoro svolto in presenza ai sensi dell'art. 1 e seguenti, Sez. Quarta, Titolo VII del vigente CCNL e dello Statuto dei Lavoratori, comprese le disposizioni di cui all'art. 4 del medesimo Statuto dei Lavoratori.

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, utilizzando le dotazioni e gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

#### Art. 22.11 - Formazione ed inclusione

Lo Smart Working continuerà ad essere accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skills, sia alla salute e sicurezza, realizzando un più ampio e concreto supporto anche in ambito inclusione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Continueranno inoltre ad essere promosse azioni volte a favorire la comunicazione, lo scambio di informazioni e l'interazione sociale tra colleghi a tutti i livelli e ad assicurare la diffusione di buone pratiche, ad investire nella proattività e nell'auto-organizzazione per facilitare le risorse umane sul piano professionale e relazionale.

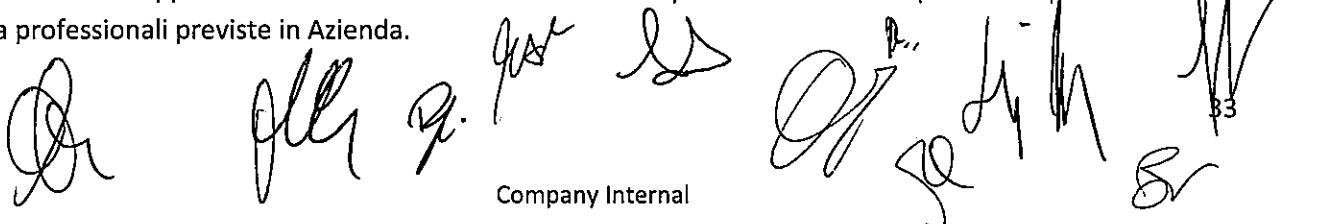
Sarà cura dell'Azienda effettuare nei confronti dei dipendenti coinvolti, informando la RSU/RLS dei siti di appartenenza, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di Smart Working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

#### Art. 22.12 - Salute e sicurezza sul lavoro

Fermo restando quanto previsto al precedente art. 25.8, nelle giornate lavorative svolte in modalità Smart Working, la determinazione del luogo di adempimento della prestazione è rimessa unilateralmente al lavoratore che assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda provvederà a fornire, con cadenza annuale, ai dipendenti interessati un'informativa scritta sui rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda.



#### Art. 22.13 - Recesso e sospensione dallo Smart Working

Sia l'Azienda sia il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo individuale di Smart Working ovvero sospenderne temporaneamente l'utilizzo, nel rispetto di un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni ed in presenza di un giustificato motivo.

#### Art. 22.14 - Monitoraggio

Le Parti si incontreranno, su richieste di una delle stesse, per monitorare l'andamento del presente accordo nel quadro delle seguenti finalità condivise:

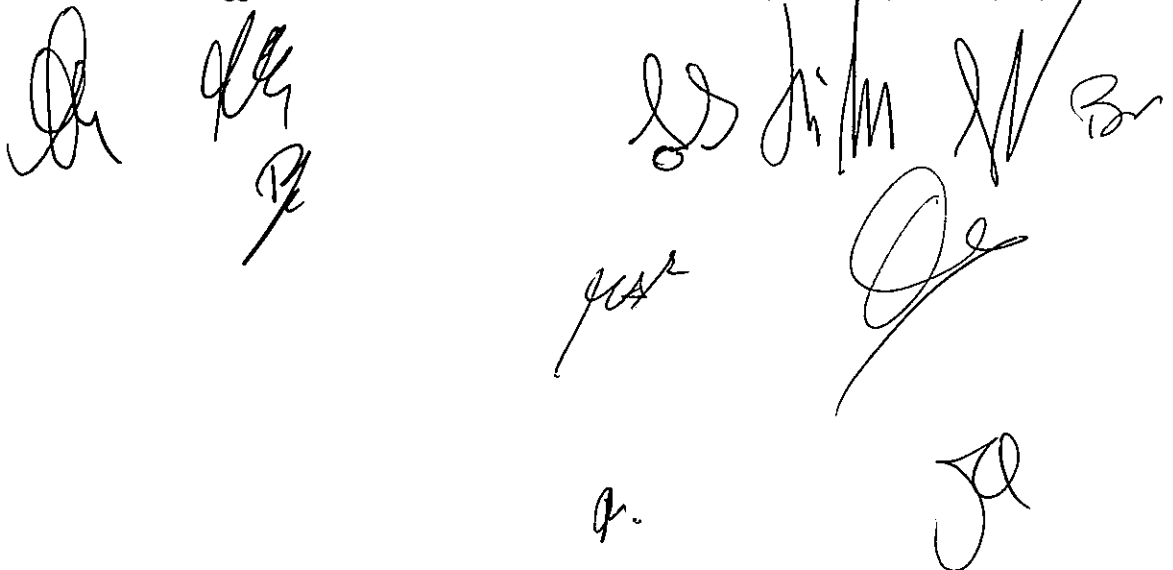
- esaminare le percentuali di utilizzo da parte della popolazione target al fine di valutare la coerenza del modello rispetto al raggiungimento degli obiettivi dichiarati in premessa che qualificano il modello di Smart Working in oggetto;
- analizzare le tipologie di richieste di ampliamento del numero di giornate di utilizzo dello Smart Working al fine di individuare, a livello locale, possibili criteri di accoglimento per aree/attività omogenee anche con riferimento all'applicazione di tale modello;
- condividere i feedback pervenuti alle Parti sia da parte delle Strutture Organizzative Aziendali sia da parte della popolazione interessata, al fine di valutarne il livello di aderenza rispetto agli obiettivi aziendali ed alle esigenze delle persone interessate.

Resta inteso che, in caso di innovazioni/modifiche legislative e/o contrattuali, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti ai fini dell'applicazione del presente accordo anche allo scopo di armonizzarne i contenuti.

#### Art. 22.15 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo di Smart Working si fa espresso rinvio alla legge n. 81/2017 e al Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021 in tema di Lavoro Agile nonché alle disposizioni di legge e di contratto applicabili.

Eventuali problematiche di interpretazione del presente accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa dello stesso saranno oggetto di esame tra le Parti a livello Nazionale/Divisione/Azienda/BU/Sito.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the various parties mentioned in the text above.

## Art. 23 - Reperibilità

### Art. 23.1 - Ambito di applicazione

La presente disciplina si applica al personale di Leonardo S.p.a., Leonardo Global Solutions S.p.a., Leonardo Logistics S.p.a., Leonardo Partecipazioni S.p.a., Leonardo International S.p.a., Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine, Fondazione Med-Or.

Quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni del vigente CCNL, i trattamenti di seguito riportati si applicano anche al personale direttivo inquadrato nei livelli B3 ed A1 delle predette Società.

### Art. 23.2 - Definizione e regole generali

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il dipendente, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro e a condizione che non vengano svolte contestualmente prestazioni di lavoro straordinario, notturno e/o festivo, è a disposizione della Direzione Aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di:

- assicurare, con la dovuta tempestività, l'intervento sugli apparati/impianti aziendali operando tramite le reti informatiche o recandosi presso i luoghi di volta in volta indicati dall'Azienda al fine di garantire il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti;
- garantire, nell'ambito di specifici contratti commerciali l'immediato intervento – da remoto o nel luogo indicato dall'Azienda – al fine di assicurare la funzionalità, il ripristino e la messa in sicurezza degli apparati/impianti/prodotti del Cliente.

Le ore di reperibilità non sono considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e la sussistenza della rispondenza tra le attività svolte e l'esigenza di garantire la reperibilità, l'Azienda avvicinerà nel servizio di reperibilità i lavoratori dei settori interessati, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta e fornendo agli interessati apposita comunicazione scritta.

La pianificazione del singolo lavoratore in reperibilità, a visibilità trimestrale, non potrà eccedere mensilmente le due settimane consecutive su quattro e non più di sei giorni continuativi.

Sono esclusi dal trattamento di reperibilità i dipendenti assenti per l'intera giornata a causa, ad esempio, di malattia, infortunio, congedi a vario titolo, ferie, par, conto ore, ecc.

Di contro, la reperibilità è compatibile con le medesime causali di assenza purché di durata inferiore e/o uguale alle 4 ore nell'arco della medesima giornata lavorativa.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

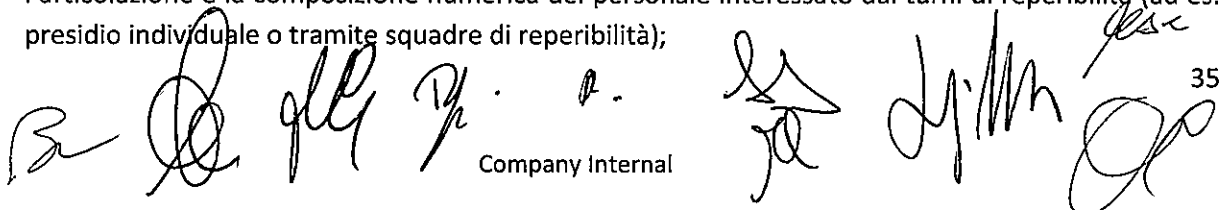
Il lavoratore presterà il proprio servizio di reperibilità utilizzando, di norma, gli strumenti e le dotazioni tecnologiche messe a disposizione dall'Azienda.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata – e dovrà informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo ove è chiamato ad intervenire.

### Art. 23.3 - Gestione

La Funzione Risorse Umane di ogni Divisione/BU/Azienda, in coordinamento con il Corporate Center, a seconda delle specifiche esigenze, individuerà:

- le Unità Organizzative presso le quali trova applicazione l'istituto;
- le tipologie di attività da eseguire in reperibilità e, relativamente a queste, le modalità di intervento come indicate all'art. 23.2 che precede e i flussi autorizzativi;
- l'articolazione e la composizione numerica del personale interessato dai turni di reperibilità (ad es. presidio individuale o tramite squadre di reperibilità);

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'B', a signature that appears to be 'G. P.', and several other illegible signatures. A checkmark is visible on the right side of the page.

- specifiche modalità di attivazione del servizio che possano garantire la registrazione dell'apertura e della chiusura dell'intervento e della descrizione delle attività eseguite;
- dotazione strumentale delle persone reperibili;
- modalità di attivazione e di allertamento del personale di volta in volta interessato.

All'inizio di ogni anno, HR di Sito e i Responsabili delle funzioni aziendali richiedenti conducono un'analisi finalizzata alla raccolta delle esigenze di reperibilità a valere per l'intero anno, fatta salva la possibilità di gestire in corso d'anno eventuali nuove esigenze di utilizzo dell'istituto.

È cura del Responsabile della specifica Unità Organizzativa pianificare i turni di reperibilità e darne comunicazione al personale coinvolto, a cadenza mensile rispetto alla mensilità successiva.

Il lavoratore inserito dall'Azienda in turni di reperibilità riceverà comunicazione scritta con un anticipo di almeno dieci giorni dall'attivazione del proprio turno di reperibilità.

Nel caso di imprevedibili esigenze aziendali, la calendarizzazione mensile potrà essere soggetta a variazioni di turni di reperibilità tra il personale, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, con una comunicazione al dipendente con preavviso di 48 ore o comunque congruo.

Allo stesso modo, al verificarsi di particolari eventi o criticità, l'Azienda, a livello di Divisione, si riserva l'opportunità di valutare l'attivazione dell'istituto della reperibilità, stabilendone caso per caso le modalità di intervento, a seconda delle specifiche necessità e previa informativa alla Rsu di Sito.

#### **Art. 23.4 - Trattamento economico**

L'indennità di reperibilità ed i trattamenti economici previsti sono quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta di origine legale o contrattuale e, quindi, sono comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., i trattamenti economici sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. I trattamenti così definiti sono quindi integralmente assorbiti in caso di future disposizioni di legge e/o contrattuali che vadano a modificare la disciplina relativa all'istituto della reperibilità.

#### **Art. 23.4.1 - Indennità di reperibilità**

Al dipendente in reperibilità è riconosciuta una specifica indennità di reperibilità calcolata in misura percentuale rispetto alla propria retribuzione oraria lorda, pari al:

- 10% nelle giornate dal lunedì al venerdì;
- 18% nelle giornate di sabato, domenica e festivi.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, i suddetti valori sono incrementati come segue:

- 12% nelle giornate dal lunedì al venerdì;
- 20% nelle giornate di sabato, domenica e festivi.

Il valore dell'indennità non sarà comunque inferiore ad €1.50 lordi per ogni ora di reperibilità prestata.

Per le sole giornate ordinariamente lavorative, l'indennità di reperibilità è riconosciuta esclusivamente a fronte dello svolgimento della prestazione lavorativa in misura non inferiore a 4 ore.

#### **Art. 23.4.2 - Indennità di intervento**

Per l'intervento, è riconosciuto il seguente trattamento economico:

- € 5,00 a partire dal primo intervento (da remoto o in loco);
- € 21,00, in aggiunta all'importo di cui alla lettera a) che precede, a partire dal secondo intervento da remoto (il primo intervento da remoto è considerato in franchigia).

Durante il regime di reperibilità, le frazioni di ora superiori a 30 minuti precedenti e/o successive all'intervento saranno considerate approssimandole per eccesso a 60 minuti.

Le ore di intervento effettuate (sia da remoto, sia in loco) rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi corrispondenti alla durata dell'intervento e, fermo restando quanto previsto all'art. 5, Sezione II "Lavoro straordinario" del presente accordo, sono retribuite con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Gli interventi di durata inferiore a 60 minuti saranno arrotondati per eccesso a 60 minuti, fermo restando che nel caso di più interventi da remoto effettuati nell'arco di una stessa ora lavorativa, questi saranno assorbiti nella medesima ora ai fini del riconoscimento dei trattamenti economici connessi all'ora di intervento.

#### **Art. 23.4.3 -Trattamento per il tempo di viaggio**

Le spese di viaggio seguono la disciplina prevista per i trattamenti di trasferta.

Inoltre, dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, verrà riconosciuto un trattamento economico pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

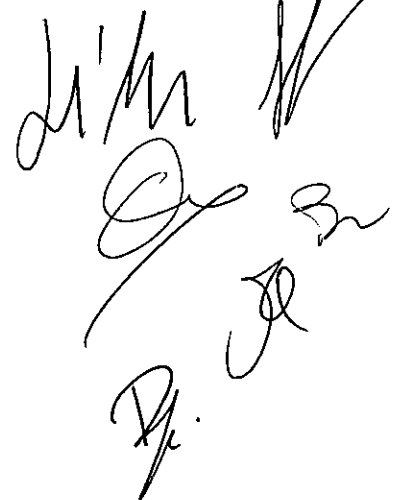
#### **Art. 23.5 - Compatibilità tra reperibilità e lavoro agile (c.d. Smart Working)**

Il lavoratore può essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità anche nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria sia eseguita nella modalità di Lavoro Agile (c.d. Smart Working).

In tale caso, l'indennità di reperibilità è riconosciuta esclusivamente a fronte dello svolgimento della prestazione lavorativa in misura non inferiore a 4 ore.

#### **Art. 23.6 - Disposizioni finali**

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente documento, si rimanda al vigente CCNL in materia di reperibilità.



### SEZIONE III - PREMIO DI RISULTATO

#### Art. 24 - Premessa

Le Parti, pur nel mutato scenario macroeconomico e geopolitico, confermano l'architettura del Premio così come definita dal Contratto Integrativo Aziendale del 21 maggio 2021 e riproposta nell'accordo sindacale del 31 luglio 2023, in quanto detta architettura risulta tuttora funzionale a realizzare, da un lato, un legame con i risultati economici del Gruppo Leonardo, 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.

Per altro verso, la stessa architettura del Premio ha dimostrato la propria efficacia anche nel promuovere e sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali, valorizzando la correlazione tra risultati ottenuti e compensi corrisposti e contribuendo ad accrescere nei dipendenti del Gruppo Leonardo la consapevolezza dell'impatto che il contributo dei singoli apporta 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.

Gli obiettivi utili alla determinazione del Premio dovranno in ogni caso essere perseguiti dai dipendenti beneficiari attraverso condotte e comportamenti, sia individuali sia collettivi, sempre tesi ad assicurare piena aderenza e conformità tanto alle previsioni di legge e di contrattazione collettiva, con particolare riferimento alle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quanto, più in generale, ai principi e ai valori che ispirano quotidianamente ed in ogni parte del mondo il modo di fare impresa di Leonardo.

Le suddette premesse, unitamente agli Allegati A e B, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

#### Art. 24.1 - Perimetro di applicazione e beneficiari del Premio di Risultato

La presente regolamentazione del Premio di Risultato si applica, nei termini e alle condizioni previste dal presente Accordo, ai dipendenti - con qualifica di operai e impiegati - di Leonardo S.p.a. e delle sue società controllate.

Ai fini dell'applicazione del Premio di Risultato, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, per società controllate si intendono:

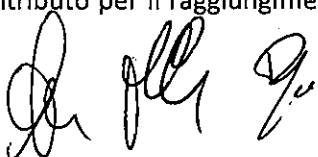
- Leonardo Global Solutions S.p.a. (di seguito anche "LGS")
- Leonardo Logistics S.p.a. (di seguito anche "LLS")
- Leonardo International S.p.a.
- Leonardo Partecipazioni S.p.a.
- Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine
- Fondazione Med-Or

Le Parti concordano sin d'ora che, nell'eventualità di variazioni dell'assetto societario del Gruppo intervenute nel periodo di vigenza del presente accordo, il perimetro di applicazione si intenderà automaticamente modificato in coerenza con le variazioni sopravvenute.

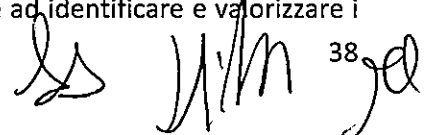
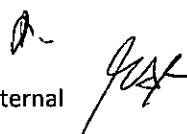
#### Art. 24.2 - Obiettivi generali del Premio di Risultato

Anche nell'attuale contesto di mercato, l'obiettivo di incrementare la produttività in un quadro di maggiore efficienza, insieme alla capacità di generare cassa e ridurre il capitale circolante, continuano a rappresentare le priorità industriali del Gruppo Leonardo.

In tal senso, il Premio di Risultato costituisce la leva fondamentale per coinvolgere i lavoratori e incentivarne il contributo per il raggiungimento di tali obiettivi, con particolare attenzione ad identificare e valorizzare i



Company Internal





contributi specifici delle Aziende, delle Divisioni e dei Siti, all'interno di un quadro coerente di risultati di Leonardo.

Conseguentemente, le logiche sottostanti al funzionamento del Premio, ivi ricomprendendo la definizione dei contenuti economici del medesimo, continueranno a valorizzare l'apporto assicurato dai lavoratori negli ambiti organizzativi di appartenenza in un quadro di compatibilità e sostenibilità economica complessive.

#### Art. 24.3 - Dimensioni organizzative ed indicatori

Le Parti concordano che, ai fini della determinazione del Premio di Risultato, siano presi a riferimento indicatori finalizzati a misurare e verificare gli incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tutti gli indicatori utili alla determinazione del Premio, ivi inclusi quelli definiti a livello di Azienda/Sito, devono essere oggettivamente misurabili.

Le Parti concordano che la misurazione di ciascun indicatore utile alla determinazione del Premio avverrà su base annuale.

L'architettura del Premio si articola nelle tre dimensioni organizzative di seguito indicate:

- 1) Gruppo Leonardo (incluse le Aziende)
- 2) Le Divisioni/BU
- 3) I Siti

Conseguentemente, il Premio sarà determinato mediante l'adozione di indicatori specifici per ciascuna delle suddette dimensioni organizzative ed in particolare:

- 1) A livello di Gruppo Leonardo, la *performance* aziendale sarà misurata attraverso l'indicatore comune del **Free Operating Cash Flow**.
- 2) A livello di Divisione/Azienda/BU, la *performance* sarà misurata attraverso:
  - l'indicatore di **EBITA** di Divisione/Azienda/BU;
  - uno o più **indicatori specifici** di Divisione/Azienda/BU.
- 3) A livello di Sito, la *performance* sarà misurata attraverso indicatori di prossimità, che potranno variare in base alle caratteristiche industriali del *business* di Divisione/Azienda/BU/Sito.

Gli indicatori specifici o di prossimità, la cui individuazione è demandata al livello di Divisione/Azienda/BU/Sito, potranno essere individuati, a titolo esemplificativo, tra quelli di seguito riportati:

- Schedule Performance Indicator (SPI) e Cost Performance Indicator (CPI) o altri indicatori di efficienza: indicatori da utilizzare laddove sia presente popolazione rientrante nei Cluster 2;
- Score Card Economica di Divisione o di Plant: indicatore da utilizzare, laddove in uso, nel Cluster 3;
- Indicatori di efficienza: da utilizzare nei Cluster 2 e nel Cluster 3 in alternativa alle Score Card laddove non in uso;
- Avanzamento Coverage LPS: indicatore opzionale da utilizzare nei Siti coinvolti dal programma LPS;
- QA Matrix: indicatore da utilizzare nel Cluster 3 per i siti produttivi che sono via via coinvolti nel programma LPS;
- Indicatore di Qualità: da utilizzare nei Cluster 2 e nel Cluster 3 laddove non utilizzabile la QA Matrix in quanto non in uso;
- Milestone-Delivery On Time: indicatore utilizzabile nei Cluster 2 e nel Cluster 3;
- Altri indicatori economici di Lobs/BA/IPT (es. fatturato; MOL): indicatori utilizzabili nei Cluster 2;
- Innovation: indicatore utilizzabile nei Cluster 2.

La descrizione degli indicatori di carattere economico-finanziario, tra quelli sopra riportati è contenuta nell'Allegato B al presente Accordo.

Nell'ambito del Sito, potrà essere condivisa l'assegnazione di indicatori e relativi valori target che afferiscano a dimensioni organizzative anche inferiori al Sito.

La Divisione/Azienda/BU/Sito si impegna a concordare con la RSU e le Segreterie Territoriali la tipologia e i contenuti degli indicatori selezionati in ogni Sito, tenuto conto delle caratteristiche industriali del *business* della Divisione/Azienda/BU/Sito.

Immediatamente dopo la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti concordano che sia attivata, a livello di Divisione/Azienda/BU/Sito, l'ulteriore fase di confronto finalizzata alla definizione degli indicatori di Divisione/Azienda/BU/Sito e del relativo peso percentuale.

#### **Art. 24.4 – Caratteristiche e architettura del Premio di Risultato**

Il Premio di Risultato è unico, ancorché composto da una pluralità di indicatori, collettivo, interamente variabile e non determinabile a priori, bensì consuntivabile solo sulla base del livello di raggiungimento dei valori target di ciascun indicatore.

Lo schema degli indicatori - e del relativo peso percentuale - utili alla determinazione del Premio e riferiti agli specifici Cluster di assegnatari è rappresentato nell'Allegato A.

#### **Art. 24.5 – Criteri di consuntivazione degli indicatori**

Il livello di raggiungimento di ciascun indicatore utile alla determinazione del Premio sarà misurato rispetto ad un valore target rappresentato, di norma, dall'obiettivo annuale fissato per l'indicatore medesimo.

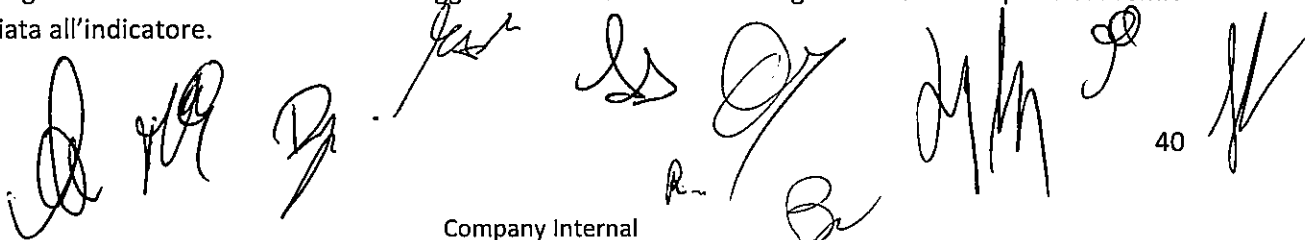
Il livello di raggiungimento di ciascun indicatore darà luogo all'erogazione delle corrispondenti quote di Premio secondo le curve di seguito illustrate che saranno applicate a ciascun indicatore.

##### **Curva indicatore 1 – FOCF LDO:**

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'85% del valore target = mancata erogazione della quota di Premio associata all'indicatore;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'85% e inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e minore o uguale al 110% del valore target = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 110% del valore target = 110% della quota di Premio associata all'indicatore.

##### **Curva indicatore 2 (es. EBITA di LDO/Divisione/Azienda/BU):**

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'85% del valore target = mancata erogazione della quota di Premio associata all'indicatore;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'85% e inferiore al 100% del valore target = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e minore o uguale al 120% del valore target = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura maggiore del 120% del valore target = 120% della quota di Premio associata all'indicatore.



Company Internal

### **Curva indicatore 3:**

- raggiungimento del risultato in misura inferiore all'80% del valore obiettivo = mancata erogazione della quota di Premio associata all'indicatore;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore all'80% e inferiore al 100% del valore obiettivo = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura uguale o superiore al 100% e minore o uguale al 110% del valore obiettivo = riconoscimento della quota di Premio associata all'indicatore in misura corrispondente alla % di risultato conseguito;
- raggiungimento del risultato in misura superiore al 110% del valore obiettivo= 110% della quota di Premio associata all'indicatore.

Resta salva la possibilità di introdurre indicatori per i quali sia possibile l'individuazione di obiettivi 'On-Off'. Non saranno considerate le eventuali cause esterne che comportino il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (a titolo esemplificativo e non esaustivo, "richieste Cliente" accettate/condivise dalla Divisione che determinino modifiche delle quantità da consegnare ovvero ripianificazioni oltre l'anno di riferimento). Per tutti gli indicatori, ivi compresi gli indicatori di Qualità, le eventuali penali contrattuali maturate costituiranno fattore correttivo del livello di raggiungimento dei risultati, secondo regole e criteri definiti a livello di Divisione/Azienda/BU/Sito.

### **Art. 24.6 - Identificazione dei Cluster**

In ciascuna Divisione/Azienda/BU, l'architettura del Premio varia a seconda del raggruppamento (c.d. Cluster) in cui, al fine del Premio medesimo, risulta allocata l'Unità Organizzativa di appartenenza del dipendente beneficiario.

L'allocazione delle Unità Organizzative nei Cluster è determinata in funzione della *mission* prevalente di ciascuna Unità Organizzativa e della sua capacità di incidere in maniera più o meno diretta sulla *performance* della Divisione/Azienda/BU di appartenenza.

Per ciascuna Divisione di Leonardo e in funzione dei differenti livelli delle dimensioni organizzative, sono previsti i seguenti Cluster di dipendenti beneficiari (cfr. Allegato A ):

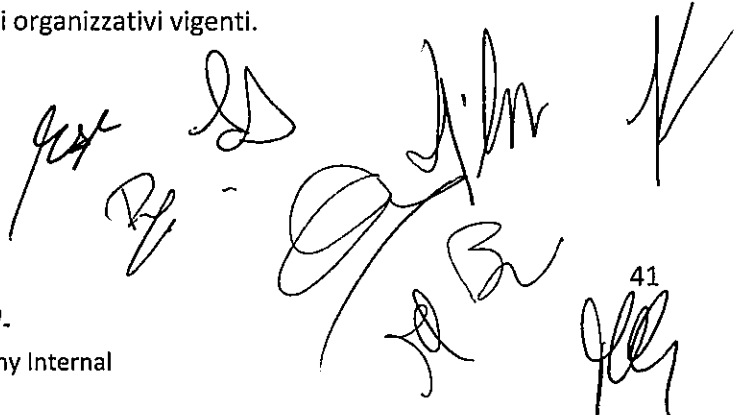
- **Cluster 1** Dipendenti delle Divisioni operanti in Unità Organizzative a diretto riporto delle Funzioni Corporate
- **Cluster 2A** Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff
- **Cluster 2B** Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering
- **Cluster 3** Dipendenti delle Divisioni operanti in ambito Operations

Per Leonardo Global Solutions e Leonardo Logistics, sono previsti i seguenti Cluster di dipendenti beneficiari (cfr. Allegato A):

- **Cluster 1** Dipendenti in forza alle Funzioni di Staff
- **Cluster 2** Dipendenti in forza alle Funzioni di supporto al Business

L'effettiva allocazione delle singole Unità Organizzative all'interno dei Cluster sarà aggiornata a cura di ciascuna Divisione/Azienda/BU in ragione dei modelli organizzativi vigenti.

\*\*\*



In riferimento ai **Cluster 2**, si precisa che essi troveranno declinazione al livello di prossimità divisionale/di sito prevalente nell'ambito delle **Divisioni Aerostrutture, Elicotteri e Velivoli**, in quanto le attività svolte dalle funzioni suindicate in tale Cluster non sono riconducibili al singolo Sito.

Per i siti non Manufacturing rientranti nei **Cluster 2**, a livello di Divisione/Azienda/BU, la *performance* potrà fare riferimento alle seguenti tipologie di indicatori:

- EBITA di Divisione/Azienda/BU;
- Schedule Performance Indicator (SPI);
- Cost Performance Indicator (CPI);
- Indicatori di efficienza;
- Milestone – Delivery on Time (MoT);
- Order intake – indicatori di performance;
- Altri indicatori economico finanziari.

All'interno di medesimi Siti della **Divisione Elettronica** coesistono diverse Business Area/LoBs; nei predetti siti vengono eseguite, da un lato, attività non legate alla produzione diretta e, dall'altro, specifiche a vocazione produttiva. Pertanto, l'eterogeneità dei *business* dei vari siti e l'utilizzo del modello IPT (Integrated Project Team) comporta sia la possibilità di utilizzare entrambi i Cluster (2 e 3), sia di utilizzarne solo uno dei due secondo il criterio dell'IPT o LoB.

Inoltre, la necessità di rappresentare anche aree non produttive presenti su tutti i siti della Divisione Elettronica potrebbe richiedere anche l'utilizzo di specifici indicatori di redditività ed economici.

Per i predetti motivi, in entrambi gli scenari di tale Divisione, la selezione degli indicatori di prossimità a livello di Divisione/BU/Sito dovrà essere coerente con il modello di Business specifico. Tale clausola sarà applicata anche alla *Business Unit Space*.

#### Art. 24.7 – Importi teorici del Premio di Risultato

Con la sottoscrizione del citato accordo sindacale del 31 luglio 2023, le Parti avevano convenuto di definire un percorso graduale finalizzato a definire, entro archi temporali e secondo misure da individuarsi congiuntamente, un Premio di Risultato unico a livello di Gruppo.

In applicazione di quanto sopra, pertanto, i valori degli importi teorici del Premio di Risultato nell'arco di vigenza del presente accordo sono definiti come di seguito riportato:

	Livello	Corporate Center* LGS	Divisione Elicotteri	Divisione Aerostrutture	Divisione Velivoli	Divisioni Cyber, Elettronica BU Automation e Space	Elettronica ex BU SDI	LLS
PdR 2024	B3	€ 1.495,00	€ 4.909,09	€ 4.860,00	€ 4.860,00	€ 3.185,00	€ 3.708,91	€ 1.950,00
	B2	€ 1.400,00	€ 4.909,09	€ 4.455,00	€ 4.455,00	€ 2.817,50	€ 3.708,91	€ 1.950,00
	B1	€ 1.400,00	€ 4.500,00	€ 4.455,00	€ 4.455,00	€ 2.817,50	€ 3.400,00	€ 1.950,00
	C3	€ 1.400,00	€ 4.500,00	€ 4.050,00	€ 4.050,00	€ 2.450,00	€ 3.400,00	€ 1.950,00
	C2	€ 1.400,00	€ 4.500,00	€ 4.050,00	€ 4.050,00	€ 2.450,00	€ 3.091,09	€ 1.950,00
	C1	€ 1.400,00	€ 4.091,91	€ 3.645,00	€ 4.050,00	€ 2.450,00	€ 3.091,09	€ 1.950,00
	D2	€ 1.400,00	€ 4.091,91	€ 3.645,00	€ 3.645,00	€ 2.450,00	€ 3.091,09	€ 1.950,00
	D1	€ 1.400,00	€ 4.091,91	€ 3.240,00	€ 3.240,00	€ 2.450,00	€ 3.091,09	€ 1.950,00



C1	100
D2	100
D1	100

L'effettivo importo complessivo del Premio di Risultato sarà determinato sommando le singole quote del Premio ottenute moltiplicando i suddetti importi teorici per il peso percentuale e per il livello di raggiungimento di ciascun indicatore, fermi restando i criteri di erogazione e le regole di decurtazione più avanti descritti.

#### Art. 24.8 - Erogazione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato sarà erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione ed in proporzione al servizio effettivamente prestato da ciascun dipendente beneficiario nel corso del medesimo anno di maturazione.

In particolare, ai dipendenti assunti in corso d'anno, il Premio sarà riconosciuto *pro rata temporis* in ragione del numero di mensilità effettivamente maturate, considerando anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni come mese intero, ferme restando le regole di decurtazione di cui al successivo art. 24.9.

Nei soli casi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a causa di risoluzione consensuale e pensionamento antecedenti all'effettiva erogazione del Premio, il personale interessato percepirà un importo, riferito all'anno precedente ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, convenzionalmente calcolato sulla base del 90% del valore dell'ultimo Premio consuntivato. Tale regola si applica anche in caso di dimissioni volontarie antecedenti all'effettiva erogazione del Premio, a condizione che la cessazione del rapporto di lavoro avvenga nel rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti.

In caso di trasferimenti inter-divisionali avvenuti in corso d'anno e conseguente cambio di assetto normativo, ai dipendenti interessati verrà riconosciuto un Premio di Risultato commisurato alle mensilità rapportate al servizio effettivamente prestato nei diversi periodi di riferimento, tenendo conto delle prassi aziendali in uso. Ai dipendenti che in corso d'anno vengano assegnati a Cluster aventi indicatori differenti, il Premio verrà determinato tenendo conto dei Cluster/indicatori prevalenti nel corso dell'anno di riferimento.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e in somministrazione beneficerà del Premio di Risultato secondo le seguenti regole di erogazione:

a) Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale:

Il Premio sarà erogato in proporzione all'orario contrattualmente previsto.

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.

c) Lavoratori con contratto 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 a cura delle rispettive Agenzie per il Lavoro.

#### Art. 24.9 - Regole di decurtazione del Premio di Risultato

Le Parti, riconoscendo nel Premio di Risultato un elemento di valorizzazione dell'impegno e del contributo di tutti anche in un'ottica di reciproca solidarietà e sussidiarietà tra i lavoratori, concordano che l'importo del Premio di Risultato spettante al singolo lavoratore potrà essere decurtato a fronte delle seguenti causali di assenza individuale:

- a) assenze per malattia breve eccedenti la franchigia annua di 20 giorni, con esclusione di quelle dovute alle patologie di cui al paragrafo "Trattamento Economico" - art. 2 – Sez. IV Titolo VI del vigente CCNL;
- b) assenze per permessi non retribuiti, aspettativa non retribuita ed assenze ingiustificate.

A tale riguardo, di seguito, è indicato il dettaglio delle causali che determinano la decurtazione del Premio di Risultato:

- aspettativa per carica pubblica
- aspettativa per superamento del periodo di comporta
- aspettativa non retribuita
- aspettativa sindacale
- assenza ingiustificata
- permesso per cariche pubbliche non retribuite
- permesso personale non retribuito
- provvedimento disciplinare di sospensione

#### **Art. 24.10 - Incidenze/Defiscalizzazione/Decontribuzione**

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in senso omnicomprensivo, in quanto in sede di quantificazione si è già tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, tredicesima mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo etc., con o senza riposo compensativo.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 c.c., le Parti altresì convengono che il Premio sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016, le Parti si danno atto che l'incrementalità degli indicatori utili alla determinazione del Premio sarà misurata prendendo in considerazione, anche disgiuntamente, i valori consuntivati anno su anno dai seguenti indicatori:

- a) Valore consuntivo annuale del FOCF di Gruppo Leonardo
- b) % di raggiungimento dell'obiettivo annuale di FOCF di Gruppo Leonardo
- c) Valore consuntivo annuale dell'EBITA di Gruppo Leonardo
- d) % di raggiungimento dell'obiettivo annuale dell'EBITA di Gruppo Leonardo
- e) Rapporto tra FOCF ed EBITA di Gruppo Leonardo

Con riferimento agli indicatori specifici o di prossimità, la cui individuazione è demandata al livello di Divisione/Azienda/BU/Sito, i rispettivi livelli negoziali potranno identificare, sempre ai sensi del citato decreto interministeriale, ulteriori criteri di misurazione degli incrementi annuali di tali indicatori.

In applicazione dell'art. 1, comma 182 e ss. della Legge 208/2015 e dall'art. 2, comma 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, le Parti si danno atto che il Premio di Risultato disciplinato dal presente Accordo (ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015), ha un ammontare variabile legato a specifici criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, efficienza e qualità, riferiti a periodicità ben definite e verificabili attraverso indicatori numerici obiettivamente riscontrabili. Ne deriva pertanto che il suddetto Premio integra i criteri ed i requisiti minimi per l'accesso ai benefici fiscali previsti dalla normativa vigente ed in particolare dal suddetto Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 come ulteriormente esplicitati dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Ad ogni modo, le Parti si dichiarano sin d'ora disponibili ad incontrarsi nel caso eventuali modifiche del vigente quadro normativo in materia di fiscalità agevolata rendano necessari adeguamenti della presente regolamentazione del Premio.

#### Art. 24.11 - Opzione Welfare

Ciascun dipendente beneficiario del Premio in possesso dei requisiti previsti dalla normativa fiscale *pro tempore* vigente può scegliere di ricevere l'importo del Premio, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare come disciplinati dal T.U.I.R., esercitando la specifica Opzione di conversione (di seguito l'"Opzione").

Il dipendente beneficiario può scegliere di convertire in Welfare le seguenti quote percentuali del Premio:

25%

50%

75%

100%

I dipendenti potranno esercitare l'Opzione individualmente, destinando la quota percentuale prescelta alle categorie di beni e servizi di Welfare, ivi incluso il Fondo di Previdenza Complementare contrattuale.

I dipendenti che abbiano esercitato l'Opzione, nei termini e secondo le modalità procedurali di volta in volta definite e comunicate dall'Azienda, potranno accedere alle categorie di beni e servizi di Welfare attraverso l'apposita piattaforma aziendale.

Le modalità e i termini di utilizzo della piattaforma sono contenuti nell'apposito regolamento aziendale che sarà pubblicato sulla intranet aziendale.

L'importo del Premio convertito in Welfare beneficerà delle agevolazioni fiscali e contributive previsti dalla normativa *pro tempore* vigente.

L'Opzione potrà essere esercitata unicamente sulle quote del Premio detassabili ai sensi della normativa *pro tempore* vigente, dedotti in ogni caso eventuali diritti di terzi.

Resta inteso che qualora il dipendente beneficiario non eserciti l'Opzione entro i termini stabiliti, il Premio verrà erogato sotto forma di erogazione monetaria.

A fronte dell'esercizio dell'Opzione da parte del dipendente beneficiario, l'Azienda corrisponderà un contributo aggiuntivo pari al 10% della quota di Premio spettante convertita in servizi Welfare, il cui importo sarà soggetto a tassazione agevolata.

Eventuali importi residui derivanti dalla conversione del Premio in Welfare alla data del 30 novembre di ciascun anno, dedotto in tal caso il citato contributo del 10%, saranno liquidati con il cedolino del successivo mese di dicembre o destinati, a scelta del dipendente beneficiario, al fondo di previdenza complementare contrattuale.

Nella medesima piattaforma aziendale continueranno a confluire anche le eventuali quote di Welfare di cui al CCNL *pro tempore* vigente.

#### Art. 24.12 – Incontri con le OO.SS.

Ove necessario o richiesto, le Parti potranno incontrarsi allo scopo di verificare che gli indicatori specifici o di prossimità, la cui individuazione è demandata al livello di Divisione/Azienda/BU/Sito, non presentino scostamenti significativi tra i valori target assegnati e le stime di chiusura a fine anno (c.d. forecast).

Successivamente all'approvazione del Bilancio Leonardo, le Parti si incontreranno per procedere alla consuntivazione annuale degli indicatori del Premio di livello Gruppo nonché di Divisione/Azienda/BU.

Di norma entro il mese di giugno, e comunque a valle degli incontri di Divisione, verranno effettuati – a livello di Divisione/Azienda/BU/Sito – incontri con la RSU e le Segreterie Territoriali per la consuntivazione degli indicatori di Divisione/Azienda/BU/Sito, i cui contenuti saranno riportati in un apposito verbale di incontro.

#### Art. 24.13 – Decorrenza e durata della regolamentazione del Premio di Risultato

La presente regolamentazione del Premio ha efficacia dal 01.01.2024 al 31.12.2026.



### Allegato A) - Architettura del Premio di Risultato

Il **Cluster 1**, di seguito rappresentato, è comune a tutte le Divisioni/BU di Leonardo S.p.a. ed è applicato ai dipendenti operanti in Unità Organizzative a diretto riporto delle Funzioni Corporate. Il medesimo Cluster si applica anche ai dipendenti di Leonardo International S.p.a., Leonardo Partecipazioni S.p.a., Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine, Fondazione Med-Or.

Per i dipendenti amministrati dalle Divisioni che riportano gerarchicamente ad una unità organizzativa del Corporate, allocati nel Cluster 1, il Premio di Risultato sarà determinato sulla base degli importi teorici del Premio applicati presso la Divisione di riferimento.

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	40%
2	LDO	EBITA	25%
3	LDO	TBD	35%

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including names like 'Nikhil', 'Je', 'SS', 'R', 'D', and 'G'.

**DIVISIONE AEROSTRUTTURE**

- **Cluster 2A** – Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di Efficienza	
		Indicatori di Performance	

- **Cluster 2B** – Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Innovation	
		Milestone - Delivery on Time (MoT)	
		Efficienza	

- **CLUSTER 3** - Dipendenti delle Divisioni operanti in ambito Operations

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY & CUSTOMER SATISFACTION	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

**Opzionali**

Avanzamento coverage  
Programma LPS

Safety Pillar

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*  
Bor

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

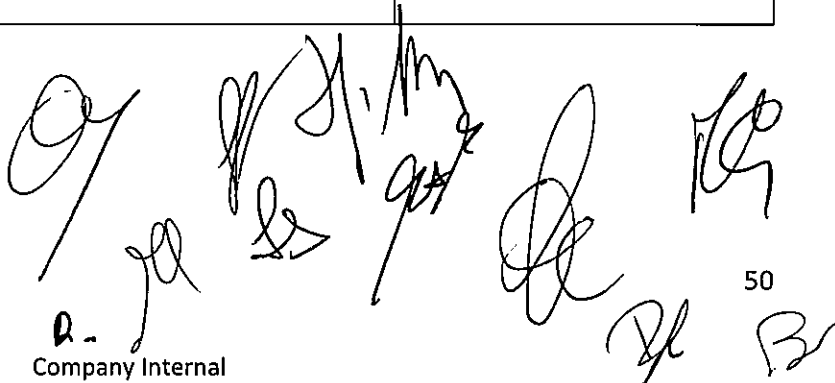
**DIVISIONE VELIVOLI**

- **Cluster 2A** – Dipendenti delle Divisioni operanti in Unità Organizzative di Business e Staff

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Indicatori di efficienza	
		Indicatori di performance	

- **Cluster 2B** – Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering e Customer Support & Training

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	80%
		Schedule Performance Indicator (SPI)	
		Cost Performance Indicator (CPI)	
		Milestone – Delivery on Time (MoT)	
		Efficienza	


  
 Company Internal

▪ **CLUSTER 3 - Dipendenti delle Divisioni operanti in ambito Operations**

	<b>Livello della dimensione organizzativa</b>	<b>Indicatore</b>	<b>DISTRIBUZIONE PESO %</b>
1	<b>LDO</b>	<b>FOCF</b>	20%
2	<b>Divisione</b>	<b>EBITA Divisione</b>	20%
		<b>ScoreCard Economica di Divisione (opzionale)</b>	
3	<b>Sito</b>	<b>ScoreCard Economica di Plant</b>	60%
		<b>ON TIME DELIVERY</b>	
		<b>Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS</b>	

Opzionali

Avanzamento coverage Programma LPS

Safety Pillar

d.

**DIVISIONE ELICOTTERI**

- **Cluster 2A – Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e Staff**

	<b>Livello della dimensione organizzativa</b>	<b>Indicatore</b>	<b>DISTRIBUZIONE PESO %</b>
1	<b>LDO</b>	<b>FOCF</b>	<b>20%</b>
2	<b>Divisione</b>	<b>EBITA Divisione</b>	<b>20%</b>
		<b>Indicatori di Efficienza</b>	<b>60%</b>
		<b>Indicatori di Performance</b>	

- **Cluster 2B – Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering**

	<b>Livello della dimensione organizzativa</b>	<b>Indicatore</b>	<b>DISTRIBUZIONE PESO %</b>
1	<b>LDO</b>	<b>FOCF</b>	<b>20%</b>
2	<b>Divisione</b>	<b>EBITA Divisione</b>	<b>20%</b>
		<b>Schedule Performance Indicator (SPI)</b>	<b>60%</b>
		<b>Cost Performance Indicator (CPI)</b>	
		<b>Milestone – Delivery on Time (MoT)</b>	
		<b>Efficienza/Performance</b>	

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione	20%
		ScoreCard Economica di Divisione (opzionale)	
3	Sito	ScoreCard Economica di Plant	60%
		ON TIME DELIVERY/ <i>Performance</i>	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

Opzionali

Avanzamento coverage  
Programma LPS

Safety Pillar

**DIVISIONE CYBER & SECURITY SOLUTIONS**

- **Cluster 2A** Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff
- **Cluster 2B** Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering

	<b>Livello della dimensione organizzativa</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>DISTRIBUZIONE PESO %</b>
<b>1</b>	<b>LDO.</b>	<b>FOCF</b>	<b>20%</b>
<b>2</b>	<b>DIVISIONE</b>	<b>EBITA</b>	<b>20%</b>
		<b>EVENTUALE ALTRO INDICATORE</b>	
<b>3</b>	<b>SITO/LOBS</b>	<b>INDICATORI ECONOMICI DI LOBS/BA</b>	<b>60%</b>
		<b>MILESTONE – DELIVERY ON TIME (MoT)</b>	
		<b>SCHEDULE PERFORMANCE INDICATOR (SPI)</b>	
		<b>COST PERFORMANCE INDICATOR (CPI)</b>	
		<b>INDICATORI DI PERFORMANCE/EFFICIENZA</b>	



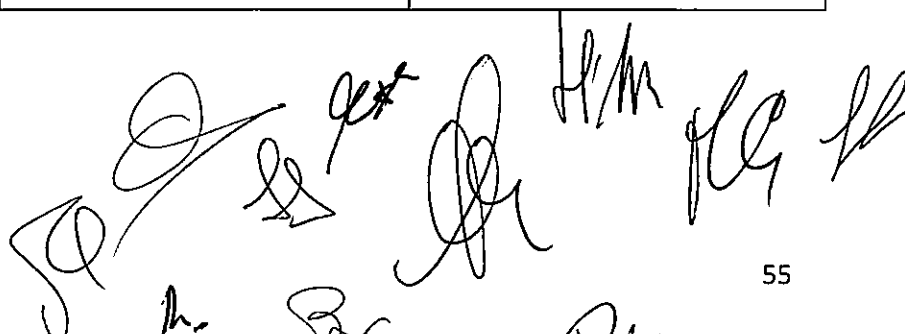
**DIVISIONE ELETTRONICA**

- **Cluster 2A** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff
- **Cluster 2B** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione/BU	20%
		Eventuale altro indicatore	
3	Sito/LoBs	SPI/CPI o altri indicatori di efficienza (ENG)	60%
		Indicatori economici (LoB/BA/IPT)	
		Indicatori di performance produttiva	

- **Cluster 3** – Dipendenti delle Divisioni operanti in ambito Operations

	Livello della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione/BU + Eventuale Altro Indicatore	20%
3	Sito	Indicatori di performance produttiva	60%
		Indicatori economici	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	


  
 Company Internal

**SPACE B.U.**

- **Cluster 2A** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff
- **Cluster 2B** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione/BU	20%
		Eventuale altro indicatore	
3	Sito/LoBs	SPI/CPI o altri indicatori di efficienza (ENG)	60%
		Indicatori economici (LoB/BA/IPT)	
		Indicatori di performance produttiva	

- **Cluster 3** – Dipendenti delle Divisioni operanti in ambito Operations

	Livello della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA Divisione/BU + Eventuale Altro Indicatore	20%
3	Sito	Indicatori di performance produttiva/interfunzionale	60%
		Indicatori economici	
		Quality o QA Matrix se il Sito applica LPS	

### AUTOMATION BU

- **Cluster 2A** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative di Business e di Staff
- **Cluster 2B** - Dipendenti delle Divisioni in forza ad Unità Organizzative in ambito Engineering

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Divisione	EBITA BU AUTOMATION	20%
		Eventuale altro indicatore	
3	Sito/LoBs	SPI/CPI o altri indicatori di efficienza (ENG)	60%
		Indicatori economici (LoB/BA/IPT)	
		Indicatori di performance produttiva	

### LEONARDO GLOBAL SOLUTIONS S.p.a.

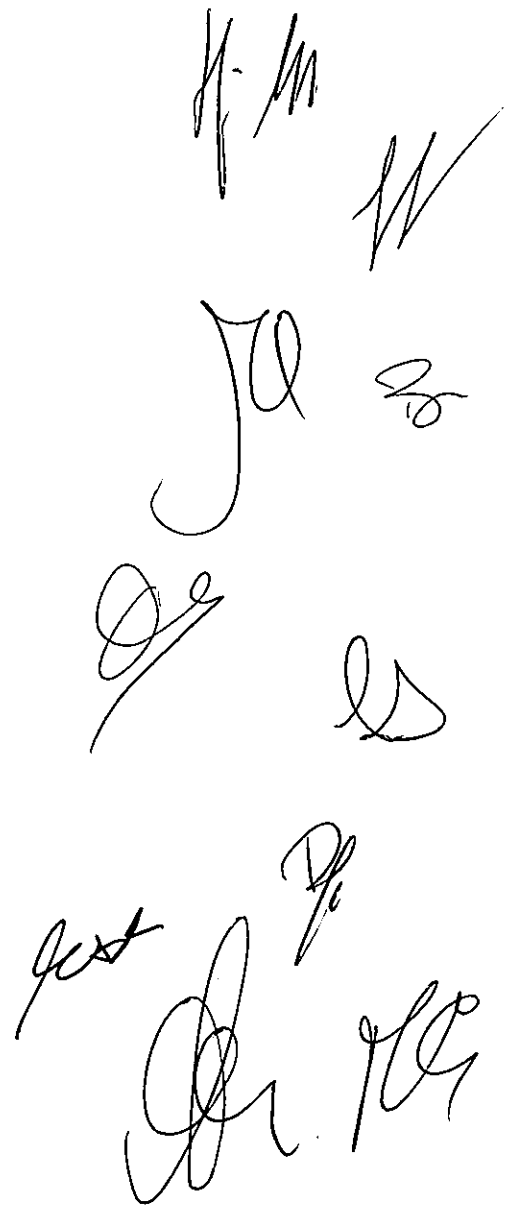
- **CLUSTER 1** - Dipendenti delle Funzioni di Staff

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori di efficienza/performance	60%

- **CLUSTER 2** - Dipendenti che svolgono funzioni di supporto al Business

  
  
  
  
  
  
  
Company Internal

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA + Indicatori Economico Finanziari di BU + Valore economico di efficientamento	60%
3	BU	Indicatori di efficienza delle BU	20%


  
 A collection of handwritten signatures and initials, including 'H.M.', 'W', 'Ja', 'S', 'De', 'L', 'P', 'A', and 'R'.

**LEONARDO LOGISTICS S.p.a.**

▪ **CLUSTER 1 - Dipendenti delle Funzioni di Staff**

	Livello della dimensione organizzativa	Indicatore	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori economici/di efficienza/recupero	60%

▪ **CLUSTER 2 - Dipendenti che svolgono funzioni di supporto al Business**

	Livello della dimensione organizzativa	Tipologia indicatori	DISTRIBUZIONE PESO %
1	LDO	FOCF	20%
2	Azienda	EBITA	20%
3	Funzione	Indicatori di performance	60%
		Indicatori economici	
		Safety Pillar/Qualità	

*[Handwritten signatures and initials]*

## Allegato B) - Descrizione degli indicatori economico-finanziari

### **EBITA:**

è ottenuto depurando l'EBIT, 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".

### **Scorecard Economica di Plant/di Divisione:**

Analizza le principali componenti dei costi di trasformazione all'interno del perimetro manufacturing: costo del lavoro diretto e indiretto; costi controllabili e altri costi industriali direttamente dipendenti dal Plant/Divisione.

Rappresenta i target economici pianificati a livello di Plant/Divisione misurando l'impatto economico delle azioni di miglioramento e valorizzando le differenze fra il budget dell'anno e la base costi rispetto all'anno precedente.

Monitora periodicamente gli scostamenti fra i valori pianificati e quelli consuntivi al fine di valutare l'impatto delle azioni di miglioramento produttivo sui costi del perimetro manufacturing.

I KPI e i KAI misurano, al fine di evidenziare la Total Cost Base:

- l'efficienza operativa, intesa come ore di prodotto sviluppate rispetto al pianificato;
- l'andamento dei costi complessivi, fissi e variabili, dello stabilimento.

### **Indicatori Cost Performance Index (CPI) e Schedule Performance Index (SPI)**

L'utilizzo dei KPI consente di quantificare nel modo più obiettivo possibile le performance della funzione attraverso la misurazione di un insieme di indicatori che permettano di misurare l'avanzamento delle attività in termini di tempistiche e costi a fronte di un piano prefissato del lavoro (baseline).

Il loro utilizzo consente di:

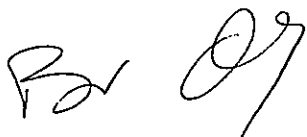
- Identificare problematiche di costo/schedulazione prima che diventino criticità.
- Aiutare i team a focalizzarsi sul completamento delle attività entro i costi e i tempi stimati.

Nel particolare una delle tecniche utilizzate nel Life Cycle Management è l'Earned Value che con le sue metriche CPI e SPI consente d'individuare:

- Il tempo speso (a fronte del tempo stimato)
- Il costo affrontato (a fronte del costo a budget)
- Il valore del lavoro realizzato (a fronte del lavoro stimato).

L'analisi dell'EV è una tecnica che si basa su tre definizioni:

- BCWS: Valorizzazione a costo di Budget della quantità di attività pianificate da svolgere nel periodo in esame (Milestone, lotti, etc.)
- ACWP: Valorizzazione a costo di consuntivo della quantità di attività effettivamente svolte nel periodo in esame (Milestone, lotti, etc.)



- BCWP: Valorizzazione a costi di Budget della quantità di attività effettivamente svolte nel periodo in esame (Milestone, lotti, etc.)

$$CPI \text{ (Cost Performance Index)} = \frac{BCWP}{ACWP}$$

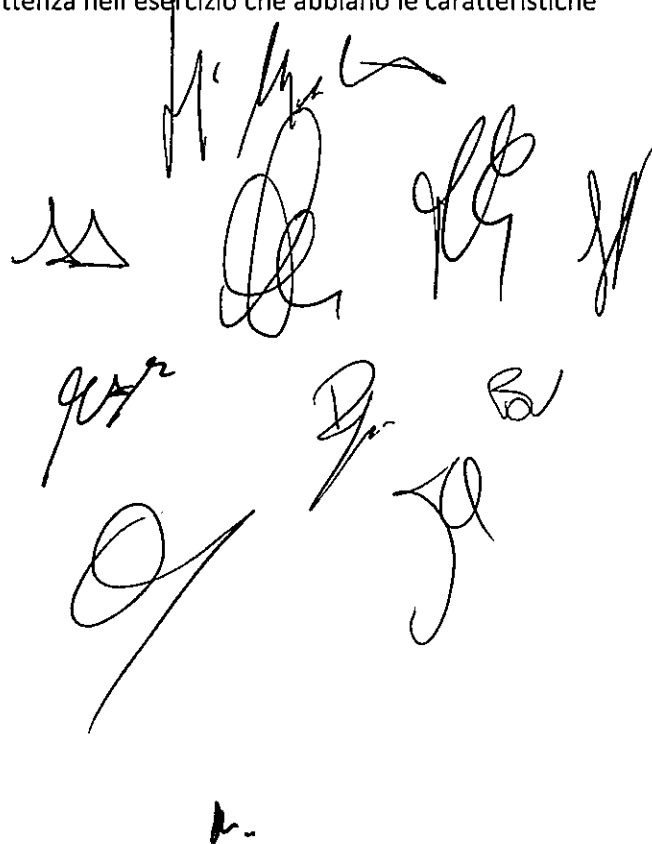
$$SPI \text{ (Schedule Performance Index)} = \frac{BCWP}{BCWS}$$

**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.

**Altri indicatori Economici:**

includono indicatori economici di Lob/BA/IPT

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the right side of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some appear to be initials like 'M', 'L', 'G', 'S', 'D', 'B', 'J', 'O', and 'K'.

## SEZIONE IV - SISTEMA PREMIANTE PER I LAVORATORI INQUADRATI NEI LIVELLI B3 ED A1

### Art. 25 - Premessa

Le Parti, in considerazione del ruolo centrale svolto dal personale con elevato livello di professionalità e di competenze tecnico-gestionali che, in un quadro collettivo generale, possono incidere significativamente sul raggiungimento dei risultati industriali ed economici, in continuità con quanto previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 21 maggio 2021, confermato dall'accordo del 31 luglio 2023 e nell'ottica di valorizzare tale popolazione, confermano che il sistema premiante, denominato Target Bonus, riservato ai lavoratori inquadrati nei livelli A1 e B3, in quanto funzionale al raggiungimento degli obiettivi, determini anche una crescita collettiva dei risultati di Leonardo.

Le posizioni ricoperte dai destinatari del Target Bonus riflettono la tipologia del contributo individuale che ciascuno di essi è chiamato a fornire rispetto all'organizzazione, ai risultati e ai processi per un miglioramento continuo e diffuso negli ambiti aziendali di appartenenza.

La visione integrata dei processi decisionali e manageriali dell'Azienda ha la necessità di essere supportata da un sistema di incentivazione che – pur conservando le caratteristiche proprie della contrattazione collettiva – tenga conto dell'assegnazione di specifiche responsabilità individuali sulle azioni da porre in essere in relazione al ruolo ricoperto e/o agito.

Il criterio di assegnazione delle percentuali di Target Bonus sarà collegato alle caratteristiche e alla rilevanza organizzativa della posizione ricoperta/ruolo agito, presupponendo la valutazione del modello organizzativo rispetto ai benchmark di mercato e di settore.

### Art. 25.1 - Perimetro di applicazione e beneficiari del Target Bonus

La presente regolamentazione si applica, nei termini e alle condizioni previste dal presente Accordo, ai dipendenti inquadrati nei livelli A1 e B3 di Leonardo S.p.a. e delle sue società controllate.

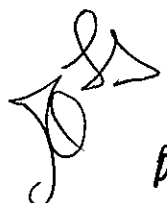
Ai fini dell'applicazione del Target Bonus, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, per società controllate si intendono:

- Leonardo Global Solutions S.p.a.
- Leonardo Logistics S.p.a.
- Leonardo International S.p.a.
- Leonardo Partecipazioni S.p.a.
- Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine
- Fondazione Med-Or

Le Parti concordano sin d'ora che, nell'eventualità di variazioni dell'assetto societario del Gruppo intervenute nel periodo di vigenza del presente accordo, il perimetro di applicazione si intenderà automaticamente modificato in coerenza con le variazioni sopravvenute.

### Art. 25.2 - Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello A1

Al personale inquadrato nel livello A1 verranno assegnati obiettivi il cui raggiungimento determinerà l'erogazione di un premio variabile a titolo di Target Bonus individuato entro una percentuale, riferita alla RAL percepita al 31 dicembre dell'anno di assegnazione, differenziata in base alla rilevanza organizzativa della posizione ricoperta e/o ruolo agito che sarà oggetto di misurazione, aggiornamento e monitoraggio annuali attraverso un apposito strumento di job evaluation.

  
Company Internal









A tal proposito, l'Azienda entro il mese di giugno 2024 illustrerà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, in un incontro aperto al Coordinamento Nazionale, caratteristiche e modalità di funzionamento dello strumento di job evaluation.

Le Parti, nel condividere gli obiettivi individuali e collettivi quali elementi per la determinazione del sistema di incentivazione in oggetto, confermano che il Premio di Risultato è parte integrante del presente sistema premiante.

Le Parti confermano che il Target Bonus sarà altresì basato su obiettivi individuali e di team o di funzione di appartenenza e manageriali laddove previsto.

Il valore teorico massimo del Target Bonus è fissato in ragione della fascia percentuale assegnata, applicata alla RAL percepita dal dipendente beneficiario al 31 dicembre dell'anno di assegnazione.

Le fasce percentuali e le tipologie di obiettivi utili alla determinazione del Target Bonus sono le seguenti:

Fasce percentuali max di Target Bonus	Quota obiettivi riferiti al Premio di Risultato	Quota obiettivi collettivi di Funzione	Quota obiettivi individuali
18%	40%	20%	40%
15%			
12%			
10%			
8%			

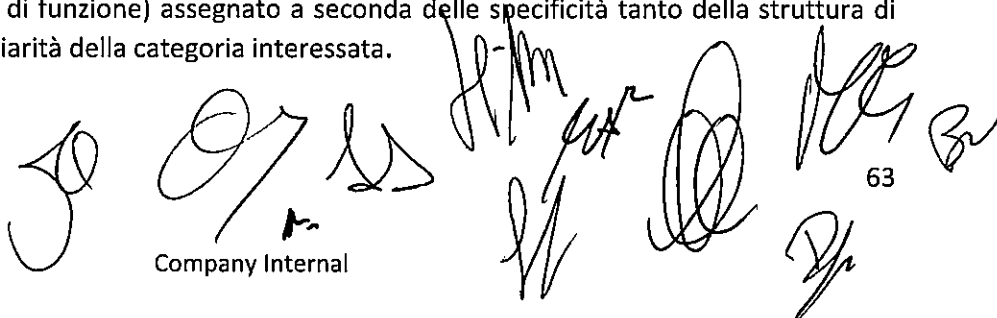
Fatti salvi gli effetti della valutazione della performance collegata agli obiettivi individuali e a quelli collettivi di Funzione, l'importo effettivamente erogato a titolo di Target Bonus non potrà essere inferiore all'importo del Premio di Risultato effettivamente erogato al livello B3 (inclusivo della quota di obiettivi assegnati individualmente di cui al paragrafo che segue).

Nei soli casi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a causa di risoluzione consensuale e pensionamento antecedenti all'effettiva erogazione del Target Bonus, il personale interessato percepirà un importo, riferito all'anno precedente ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, convenzionalmente calcolato sulla base del 90% del valore dell'ultimo Target Bonus consuntivato. Tale regola si applica anche in caso di dimissioni volontarie antecedenti all'effettiva erogazione del Target Bonus, a condizione che la cessazione del rapporto di lavoro avvenga nel rispetto dei termini di preavviso contrattualmente previsti.

Entro il mese di dicembre 2024, in considerazione delle caratteristiche innovative della rinnovata regolamentazione del Target Bonus, le Parti concordano sin d'ora di incontrarsi, a livello di Coordinamento UGLM-FISMIC-FAILMS, per monitorarne gli effetti applicativi, anche al fine di valutarne l'efficacia in termini di effettiva coerenza rispetto alle responsabilità assegnate, analizzare i risultati aggregati derivanti dallo strumento di job evaluation e definire congiuntamente ogni ulteriore valutazione in merito al complessivo sistema di Target Bonus e al prolungamento per gli anni a seguire.

### Art. 25.3 - Target Bonus per i dipendenti inquadrati nel livello B3

Per i dipendenti inquadrati nel livello B3, il Target Bonus sarà determinato dall'importo spettante a titolo di Premio di Risultato, come consuntivato ai sensi di quanto previsto dalla apposita Sezione del presente accordo, eventualmente integrato da un importo, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un obiettivo (individuale, di team o di funzione) assegnato a seconda delle specificità tanto della struttura di appartenenza quanto delle peculiarità della categoria interessata.



Company Internal

QUOTA OBIETTIVI COLLETTIVI RIFERITI AL PDR	QUOTA OBIETTIVI ASSEGNATI INDIVIDUALMENTE	TIPOLOGIA OBIETTIVI INDIVIDUALI
100% dell'importo di Pdr	150,00€ per il 2023 150,00€ per il 2024 200,00€ per il 2025 250,00€ per il 2026	n. 1 obiettivo individuale/di team/di funzione

**Art. 25.4 - Modalità di gestione del sistema premiante per il personale inquadrato nei livelli B3 ed A1**

**Art. 25.4.1 - Assegnazione degli obiettivi**

L'Azienda provvederà all'immediata assegnazione, in forma scritta, degli obiettivi che saranno chiari, trasparenti, specifici, misurabili e raggiungibili e, ove correlati con il Premio di Risultato, coerenti e non in contrasto con gli obiettivi assegnati nell'ambito dello stesso. Gli obiettivi saranno, inoltre, misurati su indicatori e pesi percentuali predefiniti.

La scheda individuale di assegnazione degli obiettivi dovrà essere firmata per accettazione dal dipendente beneficiario.

**Art. 25.4.2 - Regole di erogazione del Target Bonus**

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.

Fatta in ogni caso salva la verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- ai dipendenti assunti entro il 1° semestre di ciascun anno di validità del presente accordo, il Target Bonus sarà erogato *pro rata temporis*;
- ai dipendenti promossi nel livello A1 entro il 1° semestre di ciascun anno di validità del presente accordo, il Target Bonus verrà riconosciuto tenendo conto della qualifica di maggiore prevalenza nell'anno di maturazione.

L'importo complessivo di Target Bonus sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno di erogazione, previa adeguata comunicazione individuale sulle *performance* e sulle competenze espresse nel medesimo periodo.

**Art. 25.4.3 - Opzione Welfare**

Le Parti concordano di applicare anche al sistema di retribuzione premiante di cui al presente Accordo le previsioni contenute nel paragrafo Opzione Welfare del Premio di Risultato, fermi restando i requisiti previsti dalla normativa *pro tempore* vigente in materia di tassazione agevolata.

Al riguardo, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge sopra richiamati, potranno convertire in Welfare esclusivamente le quote di Target Bonus legate al raggiungimento di obiettivi collettivi.

Company Internal

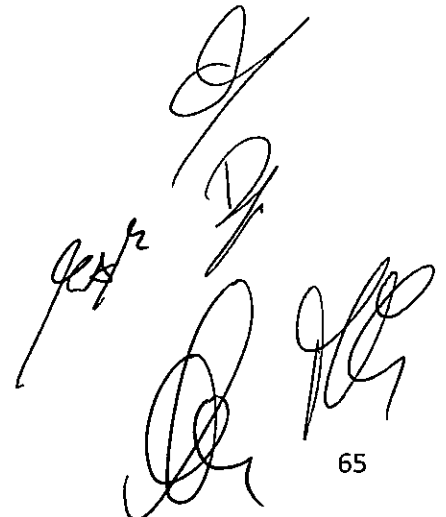
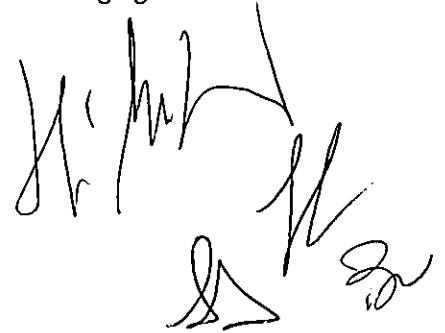
**Art. 25.4.4 - Decorrenza e durata**

La presente regolamentazione del Target Bonus avrà efficacia dal 01.01.2024 al 31.12.2026.

**Art. 25.4.5 - Disposizioni finali**

Per quanto qui non espressamente previsto, trova applicazione anche per il Target Bonus la regolamentazione del Premio di Risultato, in quanto compatibile.

Ad ogni modo, in applicazione dell'art. 1, comma 182 e ss. della Legge 208/2015 e dall'art. 2, comma 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, le Parti si danno reciprocamente che gli importi erogati a titolo di Target Bonus, limitatamente alle quote economiche collegate al Premio di Risultato, agli obiettivi collettivi di Funzione ovvero ad altri indicatori di carattere collettivo, hanno un ammontare variabile, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, riferiti a periodicità ben definite e verificabili attraverso indicatori numerici obiettivamente riscontrabili e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Ne deriva pertanto che, il suddetto Target Bonus integra i criteri ed i requisiti minimi per l'accesso ai benefici fiscali previsti dalla normativa vigente ed in particolare dal suddetto Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 come ulteriormente esplicitati dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



M.

## SEZIONE V – ALTRI TRATTAMENTI ECONOMICI

### Art. 26 – Perimetro di applicazione/beneficiari/importi

La presente regolamentazione si applica, nei termini e alle condizioni di seguito previsti, ai dipendenti - con qualifica di operai, impiegati e quadri - di Leonardo S.p.a. e delle sue società controllate.

Ai fini dell'applicazione del trattamento in oggetto, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, per società controllate, si intendono:

- Leonardo Global Solutions S.p.a.
- Leonardo Logistics S.p.a.
- Leonardo International S.p.a.
- Leonardo Partecipazioni S.p.a.
- Fondazione Leonardo Civiltà delle Macchine
- Fondazione Med-Or

Le Parti concordano si d'ora che, nell'eventualità di variazioni dell'assetto societario del Gruppo, intervenute nel periodo di vigenza del presente accordo, il perimetro di applicazione si intenderà automaticamente modificato in coerenza con le variazioni sopravvenute.

### Art. 26.1 - EDR ACCORDO INTEGRATIVO 2021

Al personale del Gruppo Leonardo in forza alla data del 31 dicembre 2023 è riconosciuto un importo annuo lordo a titolo di EDR Accordo Integrativo 2021, nelle misure di seguito riportate:

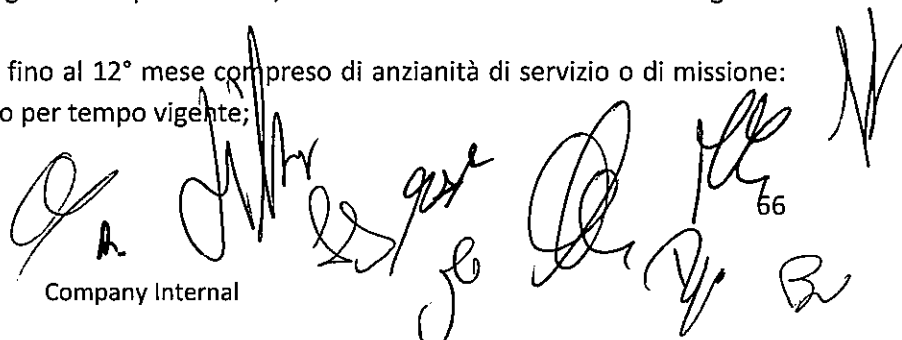
EDR	ANNO 2023	ANNO 2024
2021	€ 612,50	€ 702,00

I suddetti importi sono privi di qualsiasi incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi incluso il trattamento di fine rapporto e saranno:

- erogati in dodici quote mensili;
- riproporzionati in ragione dei ratei mensili effettivamente maturati;
- riconosciuti, con i medesimi criteri e condizioni sopra indicati, al personale con contratto di lavoro part-time in misura proporzionalmente ridotta;
- riconosciuti, con i medesimi criteri e condizioni sopra indicati, in favore dei lavoratori con contratto di somministrazione.

Al personale assunto (o che sia attivato con contratto di somministrazione anche a tempo indeterminato) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 i suddetti importi a titolo di EDR 2021, ferme restando caratteristiche e modalità di erogazione sopra definite, saranno riconosciuti secondo le seguenti misure e progressioni temporali:

- a partire dalla data di assunzione e fino al 12° mese compreso di anzianità di servizio o di missione: 50% dell'importo di EDR 2021 tempo per tempo vigente;

  
Company Internal

- a partire dal 13° e fino al 24° mese compreso di anzianità di servizio o di missione: 75% dell'importo di EDR 2021 tempo per tempo vigente;
- a partire dal 25° mese di anzianità di servizio o di missione in poi: 100% dell'importo di EDR 2021 tempo per tempo vigente.

Al personale assunto (o che sia attivato con contratto di somministrazione anche a tempo indeterminato) a partire dal 1° gennaio 2027 i suddetti importi a titolo di EDR 2021, ferme restando le caratteristiche, saranno riconosciuti in misura piena già a partire dalla data di assunzione.

#### **Art. 26.2 – Elementi Individuali Accordi Anni Precedenti**

In applicazione dei criteri definiti dall'accordo del 31 luglio 2023 nonché del meccanismo di uniformazione delle attuali scale parametrali e dei relativi consolidamenti, le Parti concordano che, esclusivamente in favore del personale in forza alla data del 31 dicembre 2023 i cui valori teorici del Premio di Risultato coincidano con quelli attualmente in vigore presso le Divisioni Aerostrutture, Elicotteri, Velivoli, Elettronica, Cyber & Security Solutions, Automation BU e Space BU e presso la Business Area SDI, saranno riconosciuti importi a titolo di Elementi Individuali Anni Precedenti determinati secondo i criteri di seguito evidenziati:

- i valori di incremento degli importi teorici del Premio di Risultato 2025-2026, come definiti tra le Parti nel verbale con sigla tecnica del 31 luglio 2023, saranno oggetto di consolidamento in misura pari all'85% e senza riproporzionamenti di scala, per i soli dipendenti i cui importi teorici di PDR eccedano (o arrivino a concorrenza de) il valore di € 3.300 su base annua al livello 100 della scala parametrale di riferimento;
- per il solo personale inquadrato fino al livello B3, eventuali valori di decremento degli importi teorici del PDR 2026 dovuti al meccanismo di uniformazione delle scale parametrali saranno oggetto di consolidamento in misura pari all'85%;
- a partire dal 2025, per i dipendenti i cui attuali importi teorici di PDR superino il valore di € 3.300 su base annua al livello 100 della scala parametrale di riferimento, si darà luogo al consolidamento, in misura pari all'85% con riproporzionamento, di quota parte degli attuali valori teorici massimi del Premio di Risultato eccedenti la suddetta soglia di riferimento rapportata alla relativa scala parametrale.
- Per il personale inquadrato nel livello A1, le Parti confermano che, in caso di futuri consolidamenti previsti dalla contrattazione integrativa aziendale con riferimento agli importi teorici di PdR tempo per tempo vigenti, tali consolidamenti saranno determinati sulla base del coefficiente di scala parametrale corrispondente al livello B3 di cui al capitolo "Importi teorici del Premio di Risultato" di cui al presente accordo.

Tutti i valori derivanti dall'applicazione dei suddetti meccanismi di consolidamento, ciascuno secondo le decorrenze sopra rappresentate, confluiranno all'interno di un'unica voce retributiva individuale denominata Elementi Individuali Accordi Anni Precedenti.

I suddetti importi sono privi di qualsiasi incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi incluso il trattamento di fine rapporto e saranno:

- erogati in dodici quote mensili, sotto la voce retributiva Elementi Individuali Accordi Anni Precedenti;
- riproporzionati in ragione dei ratei mensili effettivamente maturati;
- riconosciuti, con i medesimi criteri e condizioni sopra indicati, al personale con contratto di lavoro part-time in misura proporzionalmente ridotta;

Company Internal

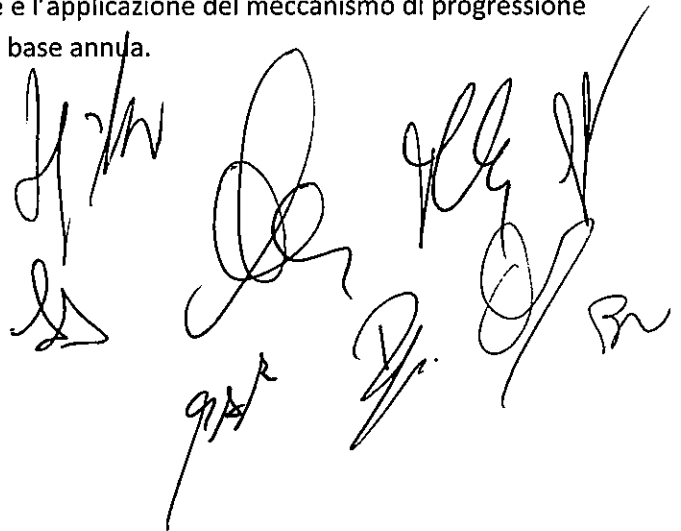
All'interno della medesima voce retributiva Elementi Individuali Accordi Anni Precedenti a far data dal 1° gennaio 2025 confluiranno anche gli importi attualmente erogati a titolo di ECR applicato al personale della Divisione Elicotteri.

Al personale assunto (o che sia attivato con contratto di somministrazione anche a tempo indeterminato) nelle Divisioni/Aziende/BU/BA sopra individuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, i suddetti importi individuali, (inclusi quelli di cui al citato accordo del 19.01.2022), ferme restando le caratteristiche e le modalità di erogazione sopra definite, saranno riconosciuti secondo le seguenti misure e progressioni temporali:

- a partire dalla data di assunzione e fino al 12° mese compreso di anzianità di servizio o di missione: 50% degli importi individuali tempo per tempo vigenti;
- a partire dal 13° e fino al 24° mese compreso di anzianità di servizio o di missione: 75% degli importi individuali tempo per tempo vigenti;
- a partire dal 25° mese di anzianità di servizio o di missione in poi: 100% degli importi individuali tempo per tempo vigenti;

Le Parti si incontreranno per definire le modalità di raccordo tra il presente meccanismo e quanto previsto nel seguente paragrafo.

Al personale assunto (o che sia attivato con contratto di somministrazione anche a tempo indeterminato) alle dipendenze del Gruppo Leonardo a far data dal 1° gennaio 2027, i suddetti importi individuali, ferme restando le caratteristiche e le modalità di erogazione sopra definite, saranno riconosciuti, ferme restando le caratteristiche e le modalità di erogazione sopra definite e l'applicazione del meccanismo di progressione temporale sopra definito, in misura pari a € 170,00 lordi su base annua.



## Art. 27 - SUPERMINIMO COLLETTIVO

Gli importi mensili lordi a titolo di Superminimo Collettivo Non Assorbibile sono riconosciuti secondo le seguenti misure e progressioni temporali:

Livello di inquadramento	dal 01/01/2023	dal 01/01/2024	dal 01/01/2025	dal 01/01/2026
A1	€ 159,45	€ 159,45	€ 203,45	€ 228,75
B3	€ 159,45	€ 159,45	€ 203,45	€ 228,75
B2	€ 152,81	€ 152,81	€ 196,81	€ 222,11
B1	€ 136,19	€ 136,19	€ 180,19	€ 205,49
C3	€ 121,50	€ 121,50	€ 161,50	€ 184,50
C2	€ 106,30	€ 106,30	€ 146,30	€ 169,30
C1	€ 96,34	€ 96,34	€ 136,34	€ 159,34
D2	€ 90,76	€ 90,76	€ 130,76	€ 153,76
D1	€ 81,32	€ 81,32	€ 121,32	€ 144,32

I suddetti importi a titolo di Superminimo Collettivo Non Assorbibile sono:

- erogati in tredici quote mensili e pertanto incidono sugli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi incluso il trattamento di fine rapporto;
- riproporzionati in ragione dei ratei mensili effettivamente maturati;
- riconosciuti, con i medesimi criteri e condizioni sopra indicati, al personale con contratto di lavoro part-time in misura proporzionalmente ridotta;
- riconosciuti, con i medesimi criteri e condizioni sopra indicati, in favore dei lavoratori con contratto di somministrazione.

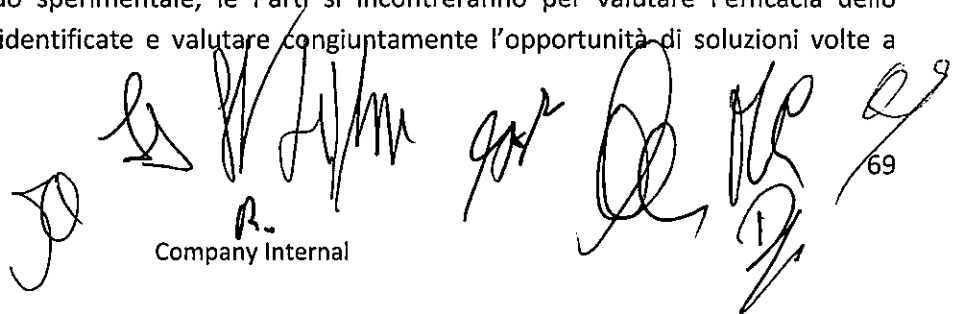
## Art. 28 – Entry bonus

Con l'obiettivo di contemperare la valorizzazione della contrattazione aziendale con le esigenze di attraction e retention, con riferimento al personale assunto a partire dal 1° gennaio 2027, le Parti condividono di prevedere il riconoscimento di un nuovo trattamento, a carattere sperimentale, denominato Entry Bonus. Tale trattamento consiste nell'erogazione, per ciascuno dei primi 3 anni dall'assunzione nel Gruppo, di un importo pari a € 1.000 lordi su base annua, in favore dei dipendenti non in prova assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi.

Il suddetto trattamento sarà erogato, per ciascun anno di vigenza, in un'unica soluzione, mentre non sarà riconosciuto in concomitanza con l'eventuale periodo di preavviso per dimissioni.

I suddetti importi si intendono inoltre privi di ogni e qualsiasi incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi incluso il trattamento di fine rapporto, avendo le Parti medesime tenuto conto di tali incidenze nella determinazione degli importi medesimi.

Al termine del suddetto periodo sperimentale, le Parti si incontreranno per valutare l'efficacia dello strumento rispetto alle finalità identificate e valutare congiuntamente l'opportunità di soluzioni volte a rendere strutturale la misura.

  
Company Internal

**Art. 29 - Buoni pasto (c.d. Ticket Restaurant) per sedi non provviste di servizio di ristorazione aziendale**

A far data dal 1° gennaio 2024, il valore dei buoni pasto riconosciuti in favore del personale in forza presso le sedi del Gruppo Leonardo non provviste di servizio di ristorazione aziendale è pari a € 10 (dieci).

Ai suddetti valori sarà applicata la normativa fiscale tempo per tempo vigente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two columns. The left column contains three distinct signatures, while the right column contains two signatures and a small mark resembling the number '3' at the bottom right.A single handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'J' followed by a 'd'.



## SEZIONE VI - TRASFERTE ITALIA ED ESTERO

### Art. 30 - Premessa

Le Parti convengono che, per le trasferte sul territorio italiano, a decorrere dal 1° marzo 2024, trova applicazione, per il personale dipendente non dirigente del Gruppo Leonardo, la seguente regolamentazione economica e normativa in materia di trasferte.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si rinvia a quanto già previsto dal CCNL *pro tempore* vigente in materia di trasferte di lavoro.

### Art. 30.1 - Definizioni

#### 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 in un luogo distante almeno 30 chilometri dalla sede medesima e, comunque, situato al di fuori del Comune della sede di appartenenza, per una durata, comprensiva dei tempi di viaggio, non inferiore a 11 ore su base giornaliera.

#### 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 11 ore e fino a 13 ore.

La trasferta breve dà luogo esclusivamente al rimborso delle spese sostenute di trasporto debitamente documentate ed autorizzate. Quando la trasferta 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, in ragione del regime di rimborso prescelto dal dipendente, un ticket di euro 12,00 o, in alternativa, un rimborso forfettario di euro 12,00 o, in ulteriore alternativa, un rimborso a piè di lista, a fronte della presentazione di apposita documentazione di spesa, entro il massimale di euro 20,00.

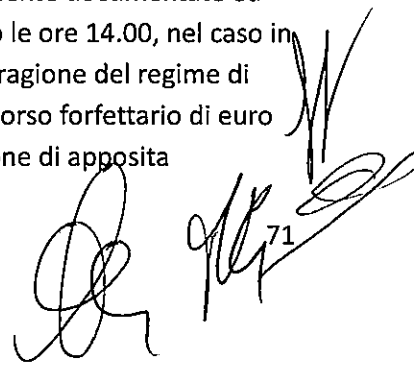
Per ciò che attiene all'indennità di trasferta spettante, si rinvia a quanto appositamente prevista nel successivo paragrafo Indennità di trasferta.

#### Uscite per servizio

Ai fini della presente regolamentazione, per "uscita per servizio" si intende lo spostamento presso altro luogo all'interno del medesimo Comune oppure presso luoghi distanti meno di 30 chilometri al di fuori del Comune e comunque in tutti i casi in cui non si determini l'ipotesi di trasferta. Tali "uscite per servizio" 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, in ragione del regime di rimborso prescelto dal dipendente, un ticket di euro 12,00 o, in alternativa, un rimborso forfettario di euro 12,00 o, in ulteriore alternativa, un rimborso a piè di lista, a fronte della presentazione di apposita documentazione di spesa, entro il massimale di euro 20,00.



Company Internal



### 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.

#### Art. 31 - 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 anticipata/posticipata in funzione di quanto previsto in materia di tempo di viaggio. 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.

#### Art. 32 - Trattamento per il tempo viaggio

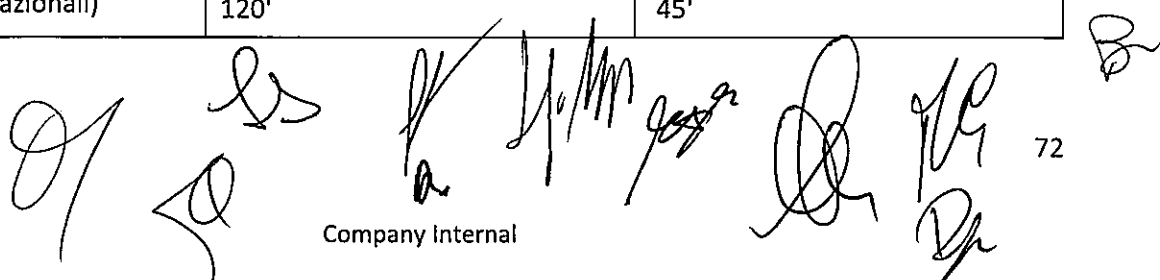
A tutti i lavoratori comandati in trasferta o in uscita per servizio spetta un compenso per il tempo viaggio, in base ai mezzi di trasporto preventivamente autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

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

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

- a) nei casi di trasferta che inizi durante il normale orario di lavoro: dal termine di questo;
- b) nei casi di trasferta iniziata fuori dal normale 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: oltre al tempo di spostamento dal luogo di inizio del viaggio al luogo di imbarco (e successivo ritorno), il tempo viaggio effettivo sarà incrementato 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.

### **Art. 33 - Modalità di rimborso spese**

#### **Art. 33.1 - 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 di cui all'Allegato A) al presente capitolo.

#### **Art. 33.2 - 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:

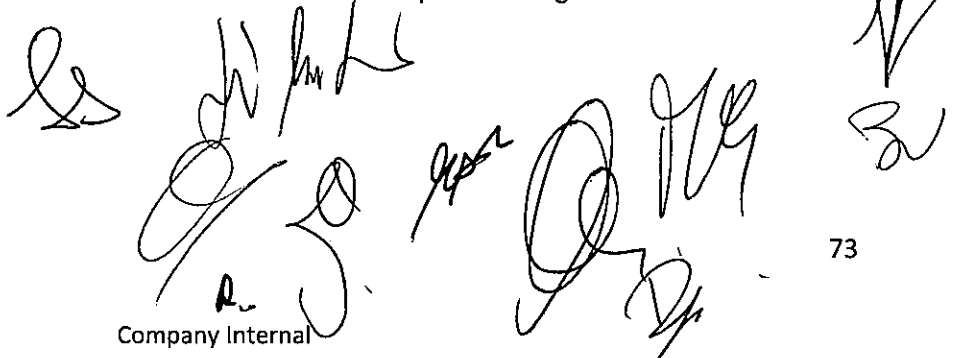
##### **Art. 33.2.1 - Rimborso piè di lista**

Per il trattamento "piè di lista", le spese di vitto sono rimborsate nei limiti dei massimali definiti nella tabella di cui all'Allegato A) al presente capitolo e comunque a fronte di idonea documentazione attestante le spese medesime (ad esempio: fatture e ricevute fiscali).

Per i giorni di trasferta in cui il dipendente abbia diritto al rimborso di entrambi i pasti giornalieri, è ammessa la compensazione giornaliera delle spese sostenute per i pasti medesimi. In tal caso:

- a fronte della presentazione di due giustificativi di spesa/ricevuta fiscale per pasti consumati nel corso della medesima giornata, il relativo rimborso sarà riconosciuto entro l'importo massimo equivalente alla somma dei massimali giornalieri definiti per singolo pasto nella tabella di cui all'Allegato A) al presente capitolo, fermo restando che per le suddette spese non saranno comunque riconosciuti rimborsi eccedenti l'importo di € 55,00 per singolo pasto;
- a fronte della presentazione di un unico giustificativo di spesa/ricevuta fiscale per l'unico pasto consumato nella giornata, il relativo rimborso sarà riconosciuto entro l'importo massimo giornaliero di € 55,00.

Resta inteso che le suddette compensazioni non saranno ammesse in tutti i casi in cui la sede temporanea di lavoro in trasferta sia provvista di servizio di ristorazione aziendale ovvero nei casi in cui il dipendente, in ragione della durata della trasferta, abbia diritto al rimborso di un solo pasto nella giornata.



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature and a stamp that reads "Company Internal". On the right, there is another signature and a stamp that reads "73".

### Art. 33.2.2 - Rimborso forfettario

Per il trattamento "forfettario", a fronte delle spese di vitto, verranno riconosciuti importi forfettari giornalieri definiti nella tabella di cui all'Allegato A) al presente capitolo.

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/BU/Sito 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.

### Art. 34 - Indennità di trasferta

Sono riconosciuti, a titolo di "indennità di trasferta", gli importi indicati nell'Allegato A) al presente capitolo.

#### Art. 34.1 - Trasferta con pernottamento

L'indennità di trasferta sarà riconosciuta per ogni 24 ore di trasferta (fatta eccezione per il giorno di inizio trasferta per il quale l'indennità è riconosciuta a fronte di una permanenza in trasferta pari o superiore a 13 ore e per il giorno di fine trasferta, in occasione del quale l'indennità è riconosciuta in caso di rientro avvenuto successivamente alle ore 18:30). L'indennità sarà, altresì, riconosciuta anche per i giorni festivi o non lavorativi, nell'ipotesi in cui la permanenza nella località di trasferta sia espressamente richiesta da parte dell'Azienda.

#### Art. 34.2 - Trasferta senza pernottamento

L'indennità di trasferta sarà riconosciuta per la trasferta effettuata in giornata, a fronte di una durata della trasferta medesima pari o superiore a 13 ore.

#### Art. 34.3 - Trasferta breve

Per le trasferte effettuate in giornata di durata non inferiore a 11 ore e fino a 13 ore è riconosciuto, a titolo di indennità di trasferta, l'importo indicato nella tabella di cui all'Allegato A) al presente capitolo.

#### Art. 34.4 - 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, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

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 *pro tempore* vigenti e comunque autorizzata dall'Azienda. Quale ulteriore alternativa, è altresì ammesso il regime di rimborso forfettario delle spese di pernottamento con il limite di euro 900 mensili.

In aggiunta ai suddetti trattamenti di trasferta lunga, è altresì riconosciuto un importo forfettario mensile di € 300,00 lordi, da riproporzionare pro quota per le frazioni di mese, a copertura di qualsivoglia tipologia di spesa sostenuta in trasferta, ivi incluse quelle di cui all'Allegato B) al presente capitolo.

In alternativa, al citato importo forfettario, sarà riconosciuto un rimborso a piè di lista per un massimo mensile di € 360,00 per spese documentate, di cui € 60,00 sempre in regime di piè di lista per le spese di lavanderia.

#### Art. 34.5 - Indennità di Base

È riconosciuta al personale del Gruppo Leonardo che effettui la propria prestazione lavorativa in uscita per servizio/trasferta presso cantieri industriali, centri di controllo e testate radar, basi militari e civili, poligoni, capitanerie di porto, aeroporti, navi in cantiere, e comunque in contesti lavorativi particolarmente disagiati, la c.d. Indennità di Base, secondo le seguenti misure e progressioni temporali:

- € 10,00 lordi su base giornaliera a partire dal 1° marzo 2024;
- € 15,00 lordi su base giornaliera a partire dal 1° gennaio 2025;
- € 20,00 lordi su base giornaliera a partire dal 1° gennaio 2026.

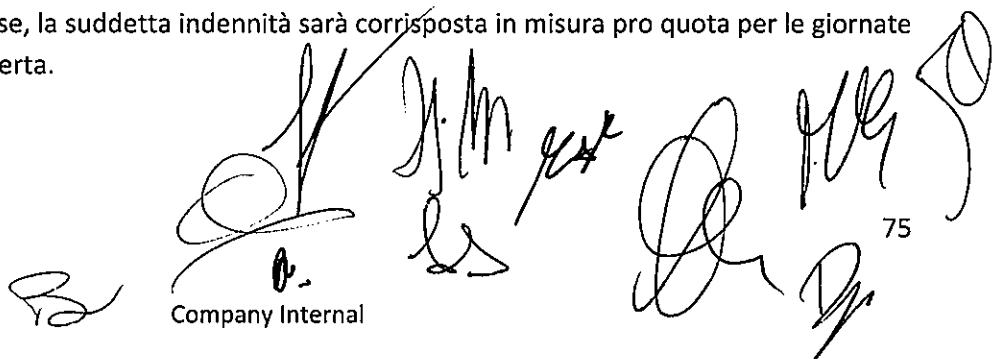
Fino a concorrenza dei suddetti importi, sono fatti salvi i trattamenti a titolo di Indennità di Base già in essere presso le Divisioni Elettronica e Cyber & Security Solutions e presso Automation BU e Space BU.

L'Indennità di Base non è riconosciuta in caso di:

- trasferimento presso sedi del Gruppo Leonardo ubicate presso Clienti/fornitori che non abbiano le caratteristiche di disagio sopra elencate;
- uscita per servizio/trasferta presso i citati luoghi, quando gli stessi, in ragione dei contesti specifici, siano di fatto equiparabili alla sede ordinaria di lavoro e non caratterizzati da particolare disagio;
- uscite per servizio/trasferte presso sedi di Ministeri e/o di Rappresentanza Militare;
- uscite per servizio/trasferte presso i citati luoghi prossimi/contigui a sedi Leonardo che non abbiano le caratteristiche di disagio sopra elencate;
- prestazione lavorativa in servizio/trasferta non collegata ad attività tecnico-operative (es. collaudo, installazione, manutenzione);
- trasferte c.d. lunghe, inclusi i casi dei c.d. contrattini plurimensili per richieste continuative di intervento tempestive ed emergenziali presso basi/Cliente.

Esigenze particolari di natura tecnico-operativa per alcune destinazioni saranno oggetto di preventiva informativa a livello di Divisione/Azienda/BU o Sito.

Nel rispetto dei relativi criteri di riconoscimento sopra definiti, a partire dal 1° luglio 2024, l'Indennità di Base è riconosciuta anche in caso di trasferta lunga in forfettaria misura mensile pari a € 100,00 (cento) lordi. In caso di trasferta inferiore al mese, la suddetta indennità sarà corrisposta in misura pro quota per le giornate di effettiva permanenza in trasferta.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'J.M.' and another that looks like 'es'. On the right, there are more signatures, one of which is quite large and complex. A small number '75' is written near the bottom right corner of the signature area.

### Art. 34.6 - Indennità Speciali

Le Parti concordano che continueranno a trovare applicazione i trattamenti economici e normativi attualmente in essere nelle singole Divisioni/Aziende/BU per i dipendenti che, in regime di trasferta e di uscita per servizio, svolgano attività e/o operino all'interno di contesti disagiati (ad esempio: indennità di volo, indennità di navigazione, indennità lavori in quota, ecc.).

Le presenti Indennità Speciali non sono cumulabili con l'Indennità di Base di cui al punto precedente: a tal proposito e a titolo di miglior favore sarà riconosciuta l'indennità di importo superiore.

### Art. 35 - Rimborsi vari

Nella tabella di cui all'Allegato B) al presente capitolo 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 diretti, indiretti e differiti previsti dalle leggi e dal vigente CCNL, ivi incluso il trattamento di fine rapporto.

### Art. 36 - Trasferte Estero

Le Parti concordano che, a partire dal 01.07.2024, per le trasferte di lavoro all'estero saranno applicati nel Gruppo Leonardo i trattamenti economici "Piè di Lista", "Forfettario" e "Indennità giornaliera", di cui all'Allegato C) al presente capitolo.

I suddetti trattamenti annullano e sostituiscono ogni altra precedente intesa, pattuizione o prassi, applicata sia a livello di Divisione/Azienda/BU sia a livello di singolo Sito in materia di trattamenti economici e normativi connessi o comunque riconducibili alle trasferte di lavoro all'estero.

### Art. 36.1 - Criteri di determinazione dei trattamenti

Al fine di determinare i trattamenti di trasferta all'estero coerentemente con le caratteristiche specifiche, ancorché contingenti, dei diversi Paesi, ciascun Paese di destinazione è classificato secondo due indici di valutazione:

**LIVELLO DI RISCHIO:** determinato dalla funzione Travel Security System di Leonardo, il livello di rischio è aggiornato all'occorrenza, caso per caso, in base all'effettivo livello di rischio del Paese di destinazione.

**LIVELLO DI DISAGIO:** determinato dal Fornitore di servizi di mobilità internazionale di Leonardo, il livello di disagio viene aggiornato annualmente dal Fornitore unitamente ai valori piè di lista e forfettari di rimborso dei pasti.

Resta salva la facoltà esclusiva in capo a Leonardo di modificare in qualunque momento la metodologia funzionale alla definizione dei criteri di determinazione dei trattamenti di trasferta all'estero: in tal caso, Leonardo si impegna ad illustrare preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, la diversa metodologia individuata.

### Art. 36.2 - Indennità di trasferta Estero

L'indennità di trasferta Estero è volta ad indennizzare la prestazione di lavoro in trasferta sulla base del Paese estero di destinazione.

Si distingue in base alle seguenti tipologie di trasferta:

- a) Trasferte EU + Area Schengen: unica per tutti i Paesi ricompresi nei relativi perimetri.
- b) Trasferte Extra EU: differenziata in base al Paese di destinazione.

L'indennità di trasferta sarà riconosciuta per ogni 24 ore di trasferta (fatta eccezione per il giorno di inizio trasferta per il quale l'indennità è riconosciuta a fronte di una permanenza in trasferta pari o superiore 20 ore e per il giorno di fine trasferta, in occasione del quale l'indennità è riconosciuta in caso di rientro avvenuto successivamente alle ore 19:00. L'indennità sarà, altresì, riconosciuta anche per i giorni festivi o non lavorativi nell'ipotesi in cui la permanenza nella località di trasferta sia espressamente richiesta da parte dell'Azienda.

### Art. 36.3 - Decorrenza nuovi trattamenti economici in materia di Trasferte Estero

La presente regolamentazione sarà applicata nel Gruppo Leonardo a decorrere dal 01.07.2024, mentre i relativi trattamenti economici unitamente ai coefficienti di disagio saranno aggiornati su base annuale.

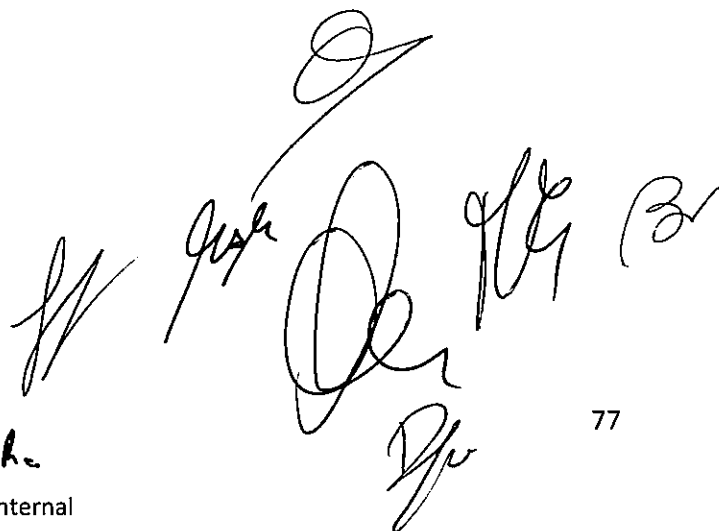
### Art. 36.4 - Trattamento fiscale

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

### Art. 36.5 - Disposizioni finali

Le Parti concordano che quanto espressamente disciplinato nel presente accordo sostituisce ed assorbe ogni diversa regolamentazione in materia.

Pertanto, con la sottoscrizione del presente accordo si intendono caducate tutte le disposizioni derivanti da accordi aziendali – o parti di accordi aziendali - prassi e consuetudini applicate nel Gruppo Leonardo, limitatamente alle previsioni oggetto del presente accordo.



**Allegato A) - Trattamenti economici Trasferte Italia**

	<b>PIÈ di LISTA</b>	<b>FORFETTARIO</b>
Pernottamento	Voucher aziendale (tre stelle)	€ 37,00
Colazione	€ 4,00 solo per 1° giorno, nei giorni successivi solo se non inclusa nel pernottamento	€ 3,00
Pranzo	€ 30,00*	€ 20,00
Cena	€ 35,00	€ 20,00

Il rimborso delle suddette spese di trasferta è ammesso entro i massimali riportati in tabella, fatto salvo quanto previsto dal presente accordo in materia di compensazioni di spesa per il pasto.

\*massimale applicabile anche all'ipotesi di trasferta breve.

**INDENNITA' DI TRASFERTA ITALIA**

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

**TRASFERTA BREVE**

<b>Durata Trasferta</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
Non inferiore a 11 ore e fino a 13 ore	€ 10,00

**TRASFERTA**

<b>Durata Trasferta</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
1° e 2° giorno	€ 17,00
3° giorno	€ 20,00
dal 4° giorno in poi	€ 25,00



## **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 a tratta. Il rimborso chilometrico per l'impiego dell'auto propria è stabilito, a prescindere dalla cilindrata o dall'alimentazione della propria autovettura, in 0,40 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 PROMISCUO**

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 ed inferiore al mese, 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.

Per le spese di lavanderia occorse in occasione di trasferte lunghe si rimanda a quanto previsto allo specifico paragrafo.

#### **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.

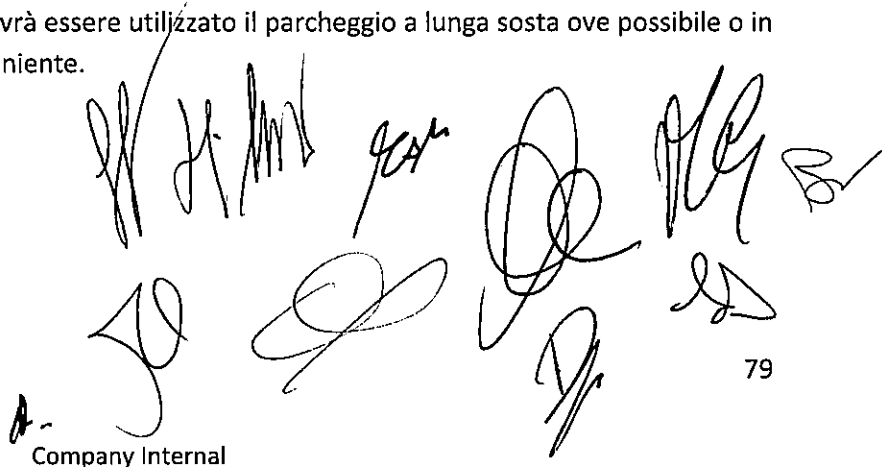
#### **PARCHEGGIO/GARAGE**

#### **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.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, while the bottom row contains more stylized initials and a few smaller signatures.

**Allegato C) - Trattamenti economici Trasferite Estero**

**TRASFERTE ALL'ESTERO - PAESI UE/SCHENGEN**

TRASFERTE ESTERE - PAESI UE/SCHENGEN - PERSONALE NON DIRIGENTE								
Area EU/Schengen		Valori 2023*			Valori 2023*		Indennità Giornaliera	
Paese	Singolo pasto Ristorante 2023 €	Singolo pasto Ristorante Valuta locale	Massimo Giornale Reddito Valuta locale	Reddito Giornale Valuta locale	Travel Security System - Country Risk Level**	Fascia Disagio	PerDiem 10gg	PerDiem 30gg
AUSTRIA	52 €	52 €	77 €	39 €		A	32 €	37 €
BELGIUM	56 €	56 €	84 €	42 €		A	32 €	37 €
BULGARIA	32 €	62 BGN	93 BGN	47 BGN		B	32 €	37 €
CROATIA	36 €	36 €	55 €	27 €		A	32 €	37 €
CZECH REPUBLIC	43 €	1.062 CZK	1.593 CZK	797 CZK		A	32 €	37 €
DENMARK	75 €	559 DKK	838 DKK	419 DKK		A	32 €	37 €
ESTONIA	47 €	47 €	70 €	35 €		A	32 €	37 €
FINLAND	69 €	69 €	104 €	52 €		A	32 €	37 €
FRANCE	52 €	52 €	78 €	39 €		A	32 €	37 €
GERMANY	50 €	50 €	74 €	37 €		A	32 €	37 €
GREECE	45 €	45 €	68 €	34 €		A	32 €	37 €
HUNGARY	39 €	15.228 HUF	22.842 HUF	11.421 HUF		A	32 €	37 €
ICELAND	71 €	10.094 ISK	15.141 ISK	7.571 ISK		A	32 €	37 €
IRELAND	57 €	57 €	86 €	43 €		A	32 €	37 €
LATVIA	48 €	48 €	71 €	36 €		A	32 €	37 €
LITHUANIA	43 €	43 €	65 €	32 €		A	32 €	37 €
LUXEMBOURG	61 €	61 €	91 €	46 €		A	32 €	37 €
MALTA	51 €	51 €	77 €	39 €		A	32 €	37 €
NETHERLANDS	50 €	50 €	75 €	37 €		A	32 €	37 €
NORWAY	73 €	736 NOK	1.104 NOK	552 NOK		A	32 €	37 €
POLAND	34 €	160 PLN	240 PLN	120 PLN		A	32 €	37 €
PORTUGAL	40 €	40 €	60 €	30 €		A	32 €	37 €
ROMANIA	31 €	155 RON	232 RON	116 RON		B	32 €	37 €
SLOVAKIA (SLOVAK REPUBLIC)	44 €	44 €	66 €	33 €		A	32 €	37 €
SLOVENIA	40 €	40 €	61 €	30 €		A	32 €	37 €
SPAIN	44 €	44 €	66 €	33 €		A	32 €	37 €
SWEDEN	61 €	645 SEK	968 SEK	484 SEK		A	32 €	37 €
SWITZERLAND	82 €	82 CHF	124 CHF	62 CHF		A	32 €	37 €

\* I valori più di lista e forfettari di rimborso dei pasti unitamente al fattore disagio saranno soggetti ad aggiornamento annuale a cura del Fornitore.  
 Il fattore Travel Security System sarà aggiornato all'occorrenza dalla funzione Security (i dati indicati sono aggiornati ad agosto '23).  
 I valori in valuta estera - ricevuti dal Fornitore a Gennaio 2023 - sono stati convertiti in Euro in base ai tassi di cambio medi annuali 2022 pubblicati dalla Banca d'Italia.

\*\* Grado di rischio basato su 5 livelli

Insignificante	Medio	Alto
----------------	-------	------

ITALIA FASCIA DISAGIO A GRADO DI RISCHIO Basso

**LAVANDERIA**

È consentito il rimborso delle spese di lavanderia, per trasferite della durata superiore a 5 giorni ed inferiore al mese, dietro presentazione di apposita documentazione di spesa.

In tal caso per le trasferite all'estero, è previsto il massimale di 25,00 euro, a decorrere dal 5° giorno e per ogni 5 giorni continuativi di trasferta, non frazionabili.

TRASFERTA ALL'ESTERO PAESI EXTRA UE

TRASFERTE ESTERE - PAESI EXTRA UE - PERSONALE NON DIRIGENTE									
Area extra EU	Paese	Valori 2022*			Valori 2023*		Indennità Giorni Lera		
		Singolo pasto Ristorante 2023 €	Singolo pasto Ristorante Whiteboard	Albergo Cassa Whiteboard	Albergo Cassa Whiteboard	Travel Security System - Country Risk Level**	Fascia Disagio	Giorni Lera 2022	Giorni Lera 2023
ALBANIA	22 €	2.559 ALL	3.838 ALL	1.919 ALL				45 €	50 €
ALGERIA	29 €	4.413 DZD	6.619 DZD	3.309 DZD				68 €	73 €
ANGOLA	69 €	33.440 AOA	50.160 AOA	25.080 AOA				75 €	80 €
ARGENTINA	47 €	6.373 ARS	9.560 ARS	4.780 ARS				45 €	50 €
AUSTRALIA	58 €	88 AUD	131 AUD	66 AUD				38 €	43 €
AZERBAIJAN	32 €	57 AZN	86 AZN	43 AZN				60 €	65 €
BAHRAIN	68 €	27 BHD	40 BHD	20 BHD				50 €	55 €
BANGLADESH	51 €	5.047 BDT	7.571 BDT	3.786 BDT				75 €	80 €
BARBADOS	76 €	160 BBD	240 BBD	120 BBD				45 €	50 €
BOSNIA AND HERZEGOVINA	27 €	53 BAM	80 BAM	40 BAM				50 €	55 €
BOTSWANA	27 €	347 BWP	521 BWP	260 BWP				50 €	55 €
BRAZIL	37 €	300 BRL	300 BRL	150 BRL				62 €	67 €
CAMBODIA	41 €	43 USD	65 USD	32 USD				68 €	73 €
CAMEROON	43 €	27.917 XAF	41.876 XAF	20.938 XAF				75 €	80 €
CANADA	65 €	89 CAD	133 CAD	67 CAD				38 €	43 €
CHAD	44 €	28.700 XAF	43.050 XAF	21.525 XAF				75 €	80 €
CHILE	42 €	38.416 CLP	57.625 CLP	28.812 CLP				45 €	50 €
CHINA	53 €	378 CNY	567 CNY	284 CNY				50 €	55 €
COLOMBIA	26 €	115.312 COP	172.968 COP	86.484 COP				62 €	67 €
CONGO, DEMOCRATIC									
REPUBLIC OF	45 €	29.567 XAF	44.350 XAF	22.175 XAF				105 €	110 €
COTE D'IVOIRE	55 €	36.178 XOF	54.267 XOF	27.133 XOF				75 €	80 €
CYPRUS	45 €	45 €	68 €	34 €				38 €	43 €
DJIBOUTI	50 €	9.275 DJF	13.913 DJF	6.956 DJF				75 €	80 €
ECUADOR	47 €	49 USD	73 USD	37 USD				62 €	67 €
EGYPT	30 €	597 EGP	896 EGP	448 EGP				68 €	73 €
ERITREA	35 €	570 ERN	855 ERN	428 ERN				75 €	80 €
ETHIOPIA	27 €	1.491 ETB	2.237 ETB	1.118 ETB				105 €	110 €
GEORGIA	27 €	82,87 GEL	124,31 GEL	62,15 GEL				50 €	55 €
GHANA	36 €	337 GHS	506 GHS	253 GHS				60 €	65 €
GUYANA	44 €	9.600 GYD	14.400 GYD	7.200 GYD				68 €	73 €
HONG KONG	70 €	574 HKD	862 HKD	431 HKD				45 €	50 €
INDIA	28 €	2.320 INR	3.480 INR	1.740 INR				75 €	80 €
INDONESIA	41 €	632.920 IDR	949.380 IDR	474.690 IDR				68 €	73 €
ISRAEL	78 €	276 ILS	414 ILS	207 ILS				53 €	58 €
JAPAN	43 €	6.001 JPY	9.001 JPY	4.501 JPY				45 €	50 €
KAZAKHSTAN	26 €	12.426 KZT	18.638 KZT	9.319 KZT				62 €	67 €
KENYA	39 €	4.879 KES	7.318 KES	3.659 KES				68 €	73 €
KOREA, REPUBLIC OF	52 €	71.078 KRW	106.617 KRW	53.308 KRW				45 €	50 €
KUWAIT	56 €	18 KWD	27 KWD	14 KWD				50 €	55 €
LEBANON	388 €	616.667 LBP	925.000 LBP	462.500 LBP				62 €	67 €
LIBYA	15 €	75 LYD	113 LYD	56 LYD				To be defined case by case	To be defined case by case
MALAYSIA	30 €	139 MYR	208 MYR	104 MYR				50 €	55 €
MEXICO	28 €	796 MXN	1.194 MXN	597 MXN				62 €	67 €
MONACO	64 €	64 €	96 €	48 €				38 €	43 €
MONTENEGRO	33 €	33 €	50 €	25 €				45 €	50 €
MOROCCO	39 €	414 MAD	621 MAD	311 MAD				50 €	55 €
MOZAMBIQUE	30 €	2.042 MZN	3.062 MZN	1.531 MZN				75 €	80 €
NAMIBIA	24 €	414 NAD	621 NAD	311 NAD				50 €	55 €
NEW ZEALAND	51 €	85 NZD	128 NZD	64 NZD				38 €	43 €
NGER	29 €	19.029 XOF	28.544 XOF	14.272 XOF				75 €	80 €
NGERIA	45 €	20.250 NGN	30.375 NGN	15.188 NGN				105 €	110 €
NORTH MACEDONIA	26 €	1.613 MKD	2.420 MKD	1.210 MKD				45 €	50 €
OMAN	68 €	42 OMR	63 OMR	31 OMR				50 €	55 €
PAKISTAN	20 €	4.218 PKR	6.327 PKR	3.163 PKR				105 €	110 €
PANAMA	48 €	51 PAB	76 PAB	38 PAB				45 €	50 €
PERU	42 €	169 PEN	253 PEN	127 PEN				62 €	67 €
PHILIPPINES	38 €	2.175 PHP	3.264 PHP	1.632 PHP				68 €	73 €
QATAR	65 €	250 QAR	375 QAR	188 QAR				45 €	50 €
RUSSIA	46 €	4.096 RUB	6.143 RUB	3.072 RUB				68 €	73 €
RWANDA	27 €	29.663 RWF	44.495 RWF	22.247 RWF				60 €	65 €
SAUDI ARABIA	56 €	221 SAR	332 SAR	166 SAR				68 €	73 €
SENEGAL	42 €	27.338 XOF	41.007 XOF	20.504 XOF				60 €	65 €
SERBIA	32 €	3.802 RSD	5.703 RSD	2.852 RSD				45 €	50 €
SINGAPORE	68 €	99 SGD	149 SGD	74 SGD				38 €	43 €
SOUTH AFRICA	26 €	443 ZAR	665 ZAR	332 ZAR				62 €	67 €
TAIWAN	54 €	1.678 TWD	2.517 TWD	1.258 TWD				45 €	50 €
TANZANIA, UNITED									
REPUBLIC OF	33 €	81.500 TZS	122.250 TZS	61.125 TZS				75 €	80 €
THAILAND	48 €	1.755 THB	2.633 THB	1.316 THB				50 €	55 €
TOGO	42 €	27.806 XOF	41.709 XOF	20.855 XOF				75 €	80 €
TRINIDAD AND TOBAGO	66 €	471 TTD	706 TTD	353 TTD				62 €	67 €
TUNISIA	22 €	72 TND	108 TND	54 TND				62 €	67 €
TURKEY	33 €	579 TRY	869 TRY	434 TRY				62 €	67 €
TURKMENISTAN	97 €	357 TMT	535 TMT	268 TMT				75 €	80 €
UGANDA	29 €	113.667 UGX	170.501 UGX	85.250 UGX				75 €	80 €
UNITED ARAB EMIRATES	70 €	271 AED	406 AED	203 AED				45 €	50 €
UNITED KINGDOM	52 €	44 GBP	66 GBP	33 GBP				38 €	43 €
UNITED STATES	70 €	74 USD	111 USD	56 USD				38 €	43 €
URUGUAY	36 €	1.575 UYU	2.363 UYU	1.181 UYU				45 €	50 €
UZBEKISTAN	17 €	197.000 UZS	295.500 UZS	147.750 UZS				60 €	65 €
VIETNAM	35 €	866.222 VND	1.299.333 VND	649.667 VND				60 €	65 €
ZAMBIA	38 €	662 ZMW	1.023 ZMW	511 ZMW				65 €	70 €

\* I valori pre di lista e forfettari di rimborso dei pasti unitamente al fattore di disagio saranno soggetti ad aggiornamento annuale a cura del Partizione.  
 Il fattore Travel Security System sarà aggiornato all'occorrenza dalla funzione Security (i dati indicati sono aggiornati ad agosto '23).  
 I valori in valuta estera - rilevati dal Partizione a Gennaio 2023 - sono stati convertiti in Euro in base ai tassi di cambio di metà anno 2022 pubblicati dalla Banca d'Italia.

\*\* Grado di rischio basato su 5 livelli  
 Medio

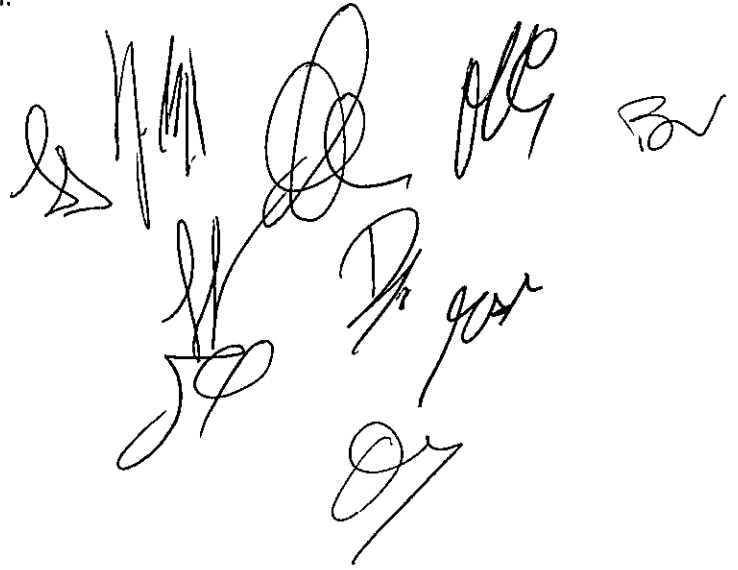
Company Internal

81

**LAVANDERIA**

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

In tal caso per le trasferte all'estero, è previsto il massimale di 25,00 euro, a decorrere dal 5° giorno e per ogni 5 giorni continuativi di trasferta, non frazionabili.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the right side of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be approvals or endorsements related to the document's content.

## SEZIONE VII - WELFARE AZIENDALE

### Art. 37 - Premessa

Con l'obiettivo di mettere sempre più al centro della strategia aziendale il capitale umano, le Parti intendono continuare a porre massima attenzione ai temi della conciliazione vita-lavoro, dell'inclusione, della parità di genere e della responsabilità sociale, proseguendo nel comune percorso di valorizzazione del sistema di Welfare aziendale Leonardo, al fine di mantenerlo costantemente in linea con i mutevoli bisogni ed esigenze di benessere anche extra-lavorativo delle persone, in un quadro di compatibilità economica complessiva. Pertanto, Leonardo e le Organizzazioni Sindacali, anche nell'ottica di consolidare il senso di appartenenza dei dipendenti e al contempo di rendere attrattivo il Gruppo per i nuovi talenti, intendono in questa sede individuare strumenti di rafforzamento di Welfare concreti ed aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti, quali: l'adeguamento del modello di assistenza sanitaria integrativa, il rafforzamento della previdenza complementare, l'attivazione di nuove forme di tutela in favore di tutto il personale.

### Art. 38 - Misure di prevenzione per la violenza di genere

Le Parti, ritenendo che l'ambiente lavorativo possa essere inteso anche come luogo di supporto rispetto ad eventuali segnali di disagio riferiti alla violenza di genere, condividono come cardine della propria azione la lotta alla citata forma di violenza e concordano di dare piena applicazione alle vigenti previsioni legali e contrattuali in materia di misure per le vittime di violenza di genere.

Conseguentemente, le Parti, ritenendo indispensabile favorire iniziative di sensibilizzazione sulla tematica in oggetto, individuano le seguenti azioni preventive e di contrasto rispetto alla violenza di genere:

#### Art. 38.1 - Congedo per le vittime di violenza di genere:

Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" e dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo VI del vigente CCNL, concordano che per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del Decreto Legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, il periodo di astensione dal lavoro per motivi connessi a tale percorso previsto nella misura massima di 6 mesi ai sensi della vigente normativa contrattuale è incrementato di ulteriori 3 mesi a carico azienda.

#### Art. 38.2 - Trasformazione del rapporto di lavoro in part-time:

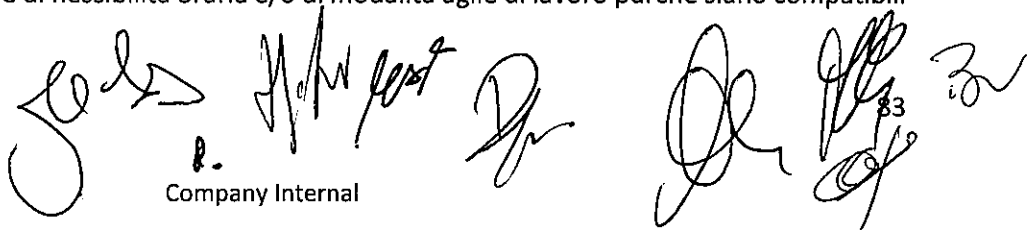
Le lavoratrici vittime di violenza di genere saranno agevolate nelle richieste di trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale. Tale misura potrà essere utilizzata alternativamente o in cumulo rispetto al congedo precedentemente disciplinato.

#### Art. 38.3 - Formazione continua, trasferimento, flessibilità oraria:

Alle lavoratrici rientrate in servizio dopo il suddetto periodo di congedo, quando quest'ultimo sia continuativo, è riconosciuto il diritto alla formazione continua secondo i termini e le modalità previsti dal vigente CCNL in materia.

Ad ulteriore supporto dei percorsi di protezione messi in atto a tutela della lavoratrice vittima di violenza di genere, si riconosce la possibilità di richiedere il trasferimento ad altra sede, laddove tale mobilità sia organizzativamente possibile e risulti coerente con il relativo percorso di protezione.

Inoltre, l'Azienda valuterà positivamente, anche attraverso il coinvolgimento della RSU dei Siti su richiesta del dipendente, l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile di lavoro purché siano compatibili con la prestazione lavorativa.

  
P.  
Company Internal

Le Parti infine confermano la propria collaborazione nel monitoraggio di eventuali episodi di violenza di genere, promuovendo un servizio di counseling e di supporto psicologico gratuito per favorire il progressivo reinserimento nell'ambiente di lavoro e che continueranno ad essere progettate campagne congiunte di sensibilizzazione che favoriscano comportamenti antidiscriminatori e contro ogni tipo di violenza nel luogo di lavoro.

Con riferimento a tutte le misure previste dal presente capitolo e per quanto qui non espressamente previsto si rinvia alle norme di legge e di CCNL *pro tempore* vigenti in materia.

#### **Art. 39 - Asili Nido**

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti presso le Divisioni/Aziende/BU/Sito.

#### **Art. 40 - Trasporti e Mobilità**

Saranno promosse eventuali iniziative a carattere nazionale delle Istituzioni e realtà associative in materia di mobilità sostenibile.

Analogamente, la Direzione Aziendale e la RSU valuteranno congiuntamente eventuali iniziative a carattere territoriale delle Istituzioni e realtà associative in materia di mobilità sostenibile.

Sempre a livello di Sito, ove necessario, saranno valutate possibili soluzioni in tema di mobilità per il personale a turni, con particolare riferimento alle fasce orarie meridiane e serali.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti presso le Divisioni/Aziende/BU/Siti.

#### **Art. 41 - CRAL**

Le Parti concordano che venga definita una proposta in materia di CRAL, finalizzata a costruire un assetto coerente in tutta l'Azienda, mappando i servizi in essere e proponendo un percorso di progressiva valorizzazione, ottimizzazione e coerenza degli stessi.

Tale azione consentirà di ottimizzare la gamma dei servizi offerti da Leonardo, erogati su base nazionale a livello centrale e di valorizzare al contempo il CRAL come polo territoriale dedicato ai servizi locali. Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti presso le Divisioni/Aziende/BU/Siti.

#### **Art. 42 - Sostegno allo Studio**

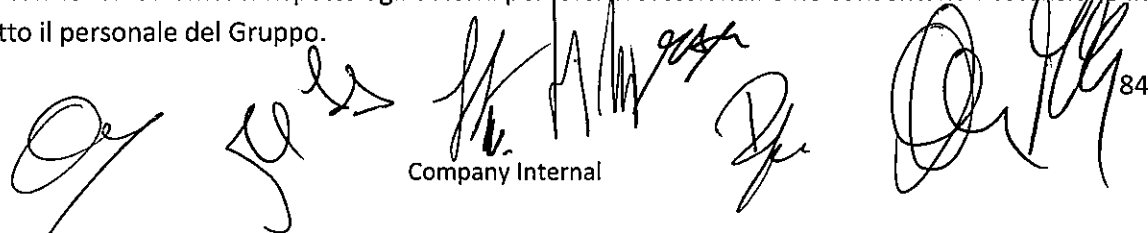
Le Parti confermano la volontà di formulare proposte condivise in merito alla previsione di trattamenti economici di sostegno allo studio (quali, a titolo esemplificativo, borse di studio, acquisto di materiale didattico, etc.).

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti presso le Divisioni/Aziende/BU/Siti.

#### **Art. 43 - Premio di Fedeltà Leonardo**

Le Parti condividono l'importanza di operare una rivisitazione degli attuali trattamenti previsti in materia di Premio di Anzianità all'interno del Gruppo, anche nell'ottica di procedere ad una graduale omogeneizzazione degli stessi.

A tal fine le Parti intendono istituire un Premio di Fedeltà Leonardo, che consenta di valorizzare la permanenza e la crescente fidelizzazione dei dipendenti all'interno del Gruppo attraverso modalità che risultino più funzionali ed efficaci rispetto agli odierni percorsi professionali e ne consentano l'estensione in favore di tutto il personale del Gruppo.

  
Company Internal 84

A decorrere dal 1° luglio 2024, è pertanto istituito il Premio di Fedeltà Leonardo, secondo criteri e modalità di seguito indicati.

Il Premio di Fedeltà Leonardo consiste nell'erogazione, a partire dal compimento del 3° anno di anzianità aziendale, di quote annuali di Premio via via crescenti in ragione della maggiore anzianità di servizio maturata all'interno del Gruppo, senza differenziazioni legate ai diversi livelli di inquadramento.

Il Premio è di norma erogato sotto forma di valori annuali di Welfare.

In alternativa all'erogazione sotto forma di Welfare, il dipendente beneficiario può chiedere, su base volontaria, la conversione del valore di Welfare spettante in tempo, ovvero sotto forma di permessi orari retribuiti: in tal caso, le corrispondenti ore di permesso saranno messe a disposizione del dipendente a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione e dovranno essere inderogabilmente fruite entro il 31 dicembre del medesimo anno: eventuali ore residue di permesso a tale data, saranno riaccreditate sotto forma del corrispondente valore di welfare riproporzionato in ragione delle quote di permesso fruite.

Le soglie di anzianità e i corrispondenti importi di Welfare e Permessi orari retribuiti previsti dal Premio di Fedeltà Leonardo sono i seguenti:

ANNI DI ANZIANITA' AZIENDALE		VALORI ANNUALI DI WELFARE	PERMESSI ORARI CORRISPONDENTI
DAL	AL		
3° anno	10° anno	€ 60	4 ore
11° anno	20° anno	€ 100	8 ore
21° anno	30° anno	€ 140	14 ore
31° anno	40° anno e oltre	€ 180	18 ore

Tra le opzioni di utilizzo, è altresì prevista la possibilità di devolvere i suddetti valori di Welfare al Fondo di Previdenza Complementare contrattuale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro e successiva riassunzione all'interno del Gruppo, l'anzianità di servizio maturata sarà computata ai fini del raggiungimento delle successive soglie premiali, a condizione che il rapporto di lavoro sia stato ricostituito entro un periodo non superiore a 3 anni.

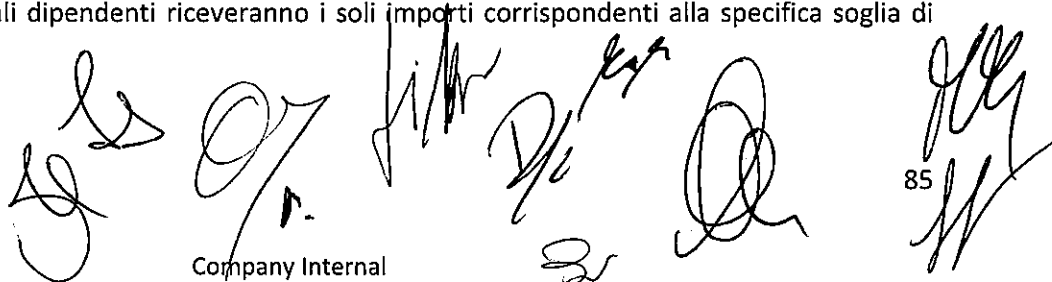
Si precisa quanto segue:

- a) ai soli dipendenti in forza al Gruppo che alla data del 30 giugno 2024 abbiano maturato un'anzianità di servizio uguale o superiore a 20 anni, sarà mantenuto, fino a risoluzione del rapporto di lavoro, il Premio di Anzianità attualmente partecipato.

Per tali dipendenti è fatta altresì salva la facoltà, da esercitarsi entro e non oltre il 30 novembre 2024, di richiedere espressamente la partecipazione al Premio di Fedeltà a decorrere dal 1° gennaio 2025: in tal caso, il passaggio al Premio di Fedeltà avverrà con le modalità descritte al punto b) che segue, al netto delle quote di Premio di Anzianità eventualmente già percepite.

Resta inteso che tale richiesta comporterà la contestuale rinuncia definitiva al Premio di Anzianità fino ad allora partecipato.

- b) Ai dipendenti in forza al Gruppo già partecipi di uno degli attuali Premi di Anzianità vigenti nel Gruppo e che alla data del 30 giugno 2024 abbiano maturato un'anzianità di servizio inferiore a 20 anni, la stessa sarà valorizzata ai fini del raggiungimento della soglia più prossima del Premio di Fedeltà Leonardo, al raggiungimento della quale saranno altresì erogati gli importi del Premio corrispondenti ad eventuali soglie precedenti a quella raggiunta; resta inteso che al raggiungimento delle soglie di anzianità successive, tali dipendenti riceveranno i soli importi corrispondenti alla specifica soglia di anzianità raggiunta.



Company Internal

- c) Ai dipendenti in forza al 30 giugno 2024 che non siano già partecipi di nessuno degli attuali Premi di Anzianità vigenti nel Gruppo, l'anzianità di servizio maturata sarà valorizzata ai fini del solo raggiungimento della soglia più prossima del Premio di Fedeltà Leonardo.
- d) Al personale assunto alle dipendenze del Gruppo Leonardo a far data dal 1° luglio 2024 sarà applicato in via esclusiva il Premio di Anzianità Leonardo.

Le Parti convengono infine che, fatti salvi i relativi effetti sopra disciplinati, a decorrere dal 1° luglio 2024 devono intendersi superati tutti gli accordi, delibere, normative e prassi finora vigenti volti a regolamentare il Premio di anzianità ovvero ogni e qualsivoglia premialità equipollente tuttora vigente.

#### **Art. 44 - Mense e ristorazione**

Sono confermate le prerogative e le competenze della Commissione Mensa a livello di Sito.

Fino a nuove formulazioni condivise tra le Parti rimarranno in essere i trattamenti attualmente previsti nelle Divisioni/aziende.

#### **Art. 45 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

Da ultimo, con la sottoscrizione dell'accordo sindacale del 14 novembre 2023, i cui contenuti costituiscono parte integrante del presente accordo, le Parti avevano convenuto l'iscrizione al nuovo Piano Integrativo mètaSalute MS2 valido a partire dal 1° gennaio 2024 per il personale del Gruppo Leonardo, tenuto conto della volontà comune di preservare un modello di assistenza sanitaria integrativa qualificante nell'ambito del più generale sistema di Welfare del Gruppo Leonardo, nonché delle effettive disponibilità offerte dal mercato assicurativo e delle esigenze di complessiva sostenibilità economica.

Con la sottoscrizione del citato accordo sindacale del 14 novembre 2023, le Parti avevano in particolare concordato di proseguire il confronto in materia di assistenza sanitaria integrativa – con l'obiettivo di individuare soluzioni volte ad una revisione complessiva dell'attuale modello di assistenza sanitaria integrativa di Gruppo, anche nell'ottica di una armonizzazione degli attuali trattamenti – nell'ambito della complessiva trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Nel corso dei successivi incontri, le Parti hanno approfondito ulteriormente il confronto in materia di assistenza sanitaria integrativa e, dando pieno seguito alle finalità già condivise in precedenza, dopo ampio e approfondito confronto, intendono definire in questa sede quanto di seguito previsto:

#### **a) Personale del Gruppo Leonardo inquadrato fino al livello B3:**

È riconosciuta a far data dal 1° aprile 2024 una polizza sanitaria, integrativa rispetto al Piano MS2 (c.d. polizza di 2° rischio) a totale carico Azienda.

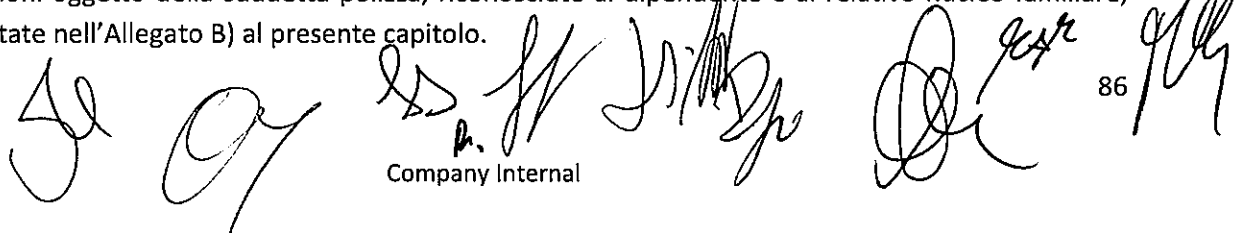
Le prestazioni e le condizioni oggetto della suddetta polizza, riconosciute esclusivamente a beneficio del solo dipendente, sono riportate nell'Allegato A) al presente capitolo.

È fatta salva la facoltà per il dipendente, su base volontaria, di richiedere a proprie spese l'estensione delle garanzie della polizza di 2° rischio al proprio nucleo familiare fiscalmente a carico, nei termini e alle condizioni previste.

#### **b) Personale del Gruppo Leonardo inquadrato nel livello A1:**

È riconosciuta a far data dal 1° aprile 2024 una polizza sanitaria, integrativa rispetto al Piano MS2 (c.d. polizza di 2° rischio Quadri) a totale carico Azienda.

Le prestazioni oggetto della suddetta polizza, riconosciute al dipendente e al relativo nucleo familiare, sono riportate nell'Allegato B) al presente capitolo.



Company Internal

86



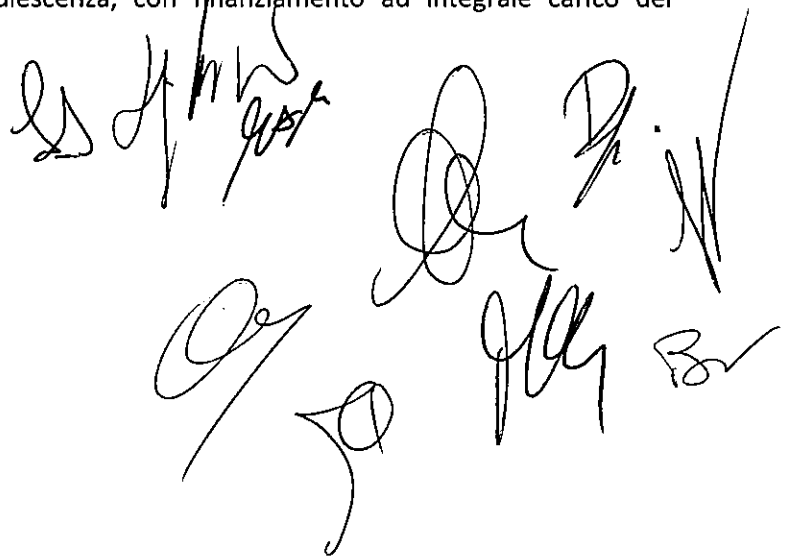
Per tutto il personale Leonardo di cui ai punti a) e b) che precedono resta inteso che:

- l'attivazione della polizza di 2° rischio è riservata ai dipendenti che risultino in possesso dei medesimi requisiti previsti in materia dal CCNL *pro tempore* vigente;
- successivamente alla data di attivazione delle suddette polizze di 2° rischio ed entro i limiti di decadenza previsti dalla normativa vigente, i dipendenti potranno richiedere il riconoscimento delle prestazioni previste dalle polizze medesime esclusivamente in forma indiretta ovvero rimborsuale per prestazioni sanitarie effettuate a far data dal 1° gennaio 2024.

Anche alla luce del mutato contesto di riferimento e delle evidenti criticità registrate negli ultimi anni dal comparto sanitario, con particolare riferimento alle dinamiche economiche delle prestazioni sanitarie e a quelle del mercato assicurativo, le Parti si danno reciprocamente atto che le soluzioni identificate con il presente accordo rappresentano complessivamente un modello di miglior favore rispetto a quanto previsto dagli accordi vigenti.

Pertanto, con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono di ritenere definitivamente ed integralmente superata ogni altra precedente intesa, pattuizione o prassi in materia, con la sola eccezione – per il solo personale già aderente e fino alla sottoscrizione di apposito accordo sindacale – delle coperture sanitarie offerte dai Fondi FAS-FIAR, FAS-FIAR1, FASCGE, FAI, FISD, RAS e ASSILT, quali forme di assistenza sanitaria integrativa esclusive ed alternative a mètaSalute.

Analogamente le Parti confermano il reciproco impegno ad esaminare possibili soluzioni di assistenza sanitaria integrativa riservate al personale in quiescenza, con finanziamento ad integrale carico dei beneficiari.



#### **Art. 46 - Previdenza Complementare**

Ai sensi di quanto previsto dal vigente CCNL, i lavoratori del comparto metalmeccanico hanno facoltà di iscriversi volontariamente al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

Le Parti in questa sede intendono rafforzare l'importanza della previdenza complementare quale idoneo strumento di soddisfacimento dei bisogni previdenziali futuri dei dipendenti, ritenendo altresì fondamentale sensibilizzare tutto il personale, con particolare riferimento alle fasce più giovani, in merito alla tematica della previdenza complementare, al fine di facilitarne l'adesione.

Pertanto, in coerenza con i comuni avvisi sopra esposti, le Parti convengono che, a decorrere dal 1° aprile 2024, il contributo a carico Azienda da riconoscere, ai lavoratori iscritti al Fondo o che vi aderiscano successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, nella misura prevista dal CCNL vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo è incrementato in misura pari a 0,5 punti percentuali.

I suddetti trattamenti migliorativi non si applicano in favore dei dipendenti del Gruppo che, a qualsiasi titolo, già beneficiano di trattamenti di miglior favore in materia di previdenza complementare.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, trovano applicazione le norme del CCNL *pro tempore* vigente, dalle cui future previsioni in materia tali trattamenti migliorativi sono da intendersi assorbibili fino a concorrenza.

#### **Art. 47 - Tutele in caso di morte o invalidità permanente da malattia**

Le Parti, nel confermare la centralità del capitale umano quale cardine della strategia aziendale, intendono in questa sede porre massima attenzione al tema della responsabilità sociale, proseguendo nel comune obiettivo di rendere il sistema di Welfare aziendale Leonardo sempre più coerente con le esigenze extra-lavorative dei dipendenti.

A tal fine, le Parti intendono prevedere in favore di tutto il personale del Gruppo forme di tutela funzionali a conferire adeguato sostegno a fronte di eventi gravi che colpiscano i dipendenti quali la morte o l'invalidità permanente da malattia.

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

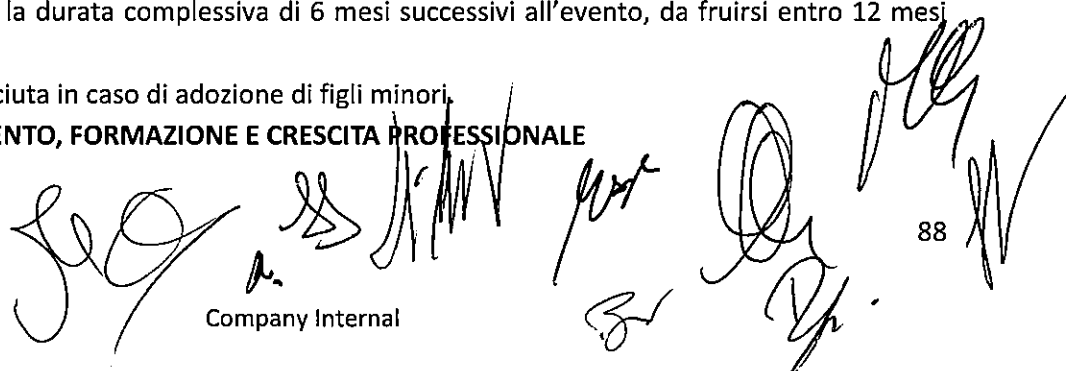
La suddetta prestazione sarà riconosciuta in favore del personale del Gruppo non in prova assunto con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a cinque mesi.

#### **Art. 48 - Bonus nascita**

Le Parti, nel condividere l'opportunità di promuovere nell'ambito del Gruppo Leonardo ulteriori iniziative che sostengano e favoriscano la maternità/paternità dei dipendenti, concordano di prevedere, in aggiunta alle misure disciplinate dal presente accordo in materia di congedo parentale e dalle disposizioni del CCNL *pro tempore* vigente in materia di Welfare, il riconoscimento in favore dei dipendenti del Gruppo Leonardo, in occasione della nascita di ciascun figlio intervenuta a decorrere dal 1° gennaio 2024, un importo mensile di Welfare pari ad € 50,00 per la durata complessiva di 6 mesi successivi all'evento, da fruirsi entro 12 mesi dall'evento.

Tale misura è altresì riconosciuta in caso di adozione di figli minori.

#### **SEZIONE VIII - ADDESTRAMENTO, FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE**



Company Internal

#### Art. 49 - Premessa

In Leonardo, la Formazione riveste un ruolo strategico primario e costituisce un investimento che consente lo sviluppo culturale ed organizzativo dell'impresa e delle persone che ne fanno parte, ne garantisce la competitività sui mercati rispetto ai diversi business, assicura la crescita delle competenze di ciascun lavoratore, rafforzandone la professionalità e contribuendo in maniera decisiva al conseguimento degli obiettivi aziendali e alla realizzazione professionale del Dipendente.

L'approccio alla Formazione in Leonardo si connota per le dimensioni internazionale e tecnologica, attraverso un'offerta ampia e finalizzata all'apprendimento continuo, così da creare un ponte tra le competenze disponibili oggi e i profili professionali necessari domani.

La dimensione internazionale rispecchia il profilo e l'ampiezza di Leonardo; tutte le principali iniziative saranno caratterizzate da omogeneità dei contenuti, trasversalità dell'applicazione e funzionalità rispetto al ruolo e ai processi.

La dimensione tecnologica risponde all'esigenza di accrescere e aggiornare le competenze tecnico-professionali rispetto ai trends evolutivi, di cui Leonardo stessa costituisce un autorevole riferimento, e di mantenerne l'aggiornamento rispetto agli standard in materia di innovazione.

Altra dimensione cruciale riguarda il contributo che Leonardo dà alla comunità in cui opera, partecipando attivamente alla creazione di un sistema educativo di qualità anche attraverso consolidati rapporti con Università, enti di ricerca e sistema di istruzione con un focus sulle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Leonardo 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 formazione interne ed esterne, a beneficio dell'efficienza operativa, del contenimento dei costi e della piena diffusione della cultura tecnico-manageriale e dell'applicazione di metodologie comuni.

Leonardo, anche attraverso l'uso di piattaforme tecnologiche di nuova generazione, amplierà progressivamente l'offerta formativa per consentire la fruizione di un'ampia gamma di percorsi formativi evoluti e qualificanti, nell'ottica dell'Apprendimento continuo (Life-long-Learning) fondamentale a garantire, in un mercato in continua evoluzione, un adeguato livello di professionalità (lingue straniere, digitalizzazione e cultura dell'auto-apprendimento). Un'attenzione particolare sarà posta sulle competenze del futuro, in virtù del crescente bisogno di far fronte al fisiologico tasso di obsolescenza con riferimento agli skill tecnici.

Sono confermate le prerogative e le competenze della Commissione Paritetica Formazione di cui al capitolo "Relazioni Industriali" del presente accordo.

#### Art. 50 - Pacchetti formativi

Per valorizzare ed ampliare le competenze dei Dipendenti, ed al fine di rispondere al gap di competenze rilevato in fase di valutazione annuale, Leonardo offre la possibilità di accedere ad un catalogo formativo standard, in corso di attivazione sulla piattaforma informatica di formazione e costantemente aggiornato, con corsi e percorsi strutturati, che integra le tradizionali iniziative erogate in aula.

La formazione per la crescita professionale del dipendente potrà essere erogata:

- su iniziativa dell'Azienda, anche a valle dei processi di valutazione della performance e analisi delle competenze professionali;
- su iniziativa del dipendente, previa valutazione dell'Azienda circa l'attinenza con le attività e la mansione attualmente svolta o con i potenziali percorsi professionali aziendali, in coerenza con l'offerta formativa e le altre iniziative avviate dall'Azienda.

Anche al fine di coinvolgere progressivamente tutti i lavoratori quali destinatari delle iniziative formative – indipendentemente dalla qualifica professionale – il sistema formativo di Leonardo e la relativa offerta sono volti a fornire una pluralità di strumenti che ne permettano un'ampia fruizione e modalità nuove e diversificate della stessa, incluso l'accesso a piattaforme internazionali di formazione on line



Company Internal



89



Per garantire la medesima finalità di più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori sui processi aziendali, nelle more dell'individuazione di una soluzione tecnica per dotare tutti i lavoratori di apposito account informatico aziendale, processo rispetto al quale l'Azienda conferma il relativo impegno, i lavoratori che ne sono privi potranno presentare le proprie candidature ai *Job Posting* pubblicati sulla intranet aziendale alla funzione HR di Sito.

#### **Art. 51 - Personale inquadrato fino al livello B2 e alte professionalità**

Al personale inquadrato fino al livello B2, sarà riconosciuto un monte ore annuale massimo di 16 ore per l'accesso a corsi/percorsi formativi di professionalizzazione attivati su iniziativa del lavoratore.

Al personale inquadrato nei livelli B3 ed A1 sarà riconosciuto un monte ore di 32 ore, fermo restando i criteri e le modalità di accesso definiti al paragrafo precedente. In entrambi i casi, il monte ore annuale riconosciuto dall'Azienda include il monte ore annuale previsto dal CCNL pro tempore vigente.

Nel caso in cui tutta la proposta formativa aziendale non comprendesse contenuti riconducibili alle esigenze di cui al precedente punto, e si dovesse ricorrere all'attivazione di un corso/percorso formativo esterno che si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, l'Azienda valuterà l'erogazione di un contributo economico a parziale o totale copertura delle spese previste.

L'Azienda valorizzerà l'acquisizione dei titoli di studio eventualmente conseguiti nel corso del rapporto di lavoro, inserendo prioritariamente tali lavoratori nei processi di valutazione in uso.

#### **Art. 52 - Pacchetti formativi per i giovani**

Le Parti riconoscono 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 al mondo del lavoro.

In quest'ottica Leonardo intende promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione e avvicinare le giovani generazioni ai percorsi di studio e alle discipline STEM, con l'obiettivo di creare opportunità per le persone, sviluppare il talento e rinnovare conoscenza e competenze tecniche.

Tutto ciò considerato, Leonardo promuove interventi (stage, tirocini, docenze, tutoring) sull'intera filiera formativa attivando percorsi di Alternanza Scuola Lavoro, 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/mentor a sostegno della necessaria trasmissione delle competenze ai giovani che si inseriscono in azienda.

Relativamente all'alternanza Scuola-Lavoro l'Azienda si impegna a proporre agli Istituti di Istruzione Secondaria Superiore, l'inclusione dei temi di diritto del lavoro e relazioni industriali all'interno dei programmi formativi.

In quest'ottica Leonardo contribuisce a ridurre la distanza tra sistema formativo e sistema produttivo svolgendo anche un ruolo di promozione sociale sul territorio nazionale.

Per i giovani lavoratori, Leonardo prevede dei percorsi informativi e formativi di inserimento con l'obiettivo di:

- promuovere il senso di identità ed appartenenza all'Azienda;
- migliorare le competenze tecniche e professionali attraverso formazione specifica e condivisione della conoscenza;
- acquisire consapevolezza del sistema dei principali rapporti in Azienda, a partire dalle relazioni sindacali, anche attraverso le iniziative sperimentali congiunte in favore dei neo-assunti sui temi della contrattazione collettiva del settore metalmeccanico e di quella aziendale;



Company Internal



90



- creare e supportare il network professionale trasversale al business, alle geografie e ai Clienti favorendo l'integrazione della cultura e dei valori di Leonardo;
- contribuire alla definizione del piano di crescita individuale, individuando le competenze chiave da sviluppare in linea con le aspettative personali e dell'Azienda.

#### **Art. 53 - Formazione finanziata**

Sulla base delle sinergie identificabili nell'ambito di Leonardo, verrà massimizzato e ottimizzato il ricorso alla formazione finanziata, che continuerà ad avvalersi dei Fondi Interprofessionali; per essi, la struttura centrale Risorse Umane 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.

#### **Art. 54 - Certificazioni e qualificazioni professionali**

Leonardo 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 (ad es. LPS, PMI, CIPS, Risk);
- 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 verranno continuamente aggiornate sulla base di esigenze diverse (business, normative, ecc.), quelle certificazioni per le quali la struttura centrale Risorse Umane 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 prevista una governance da parte della struttura centrale Risorse Umane, verranno gestite autonomamente dalle Divisioni.

#### **Art. 55 - Libretto formativo**

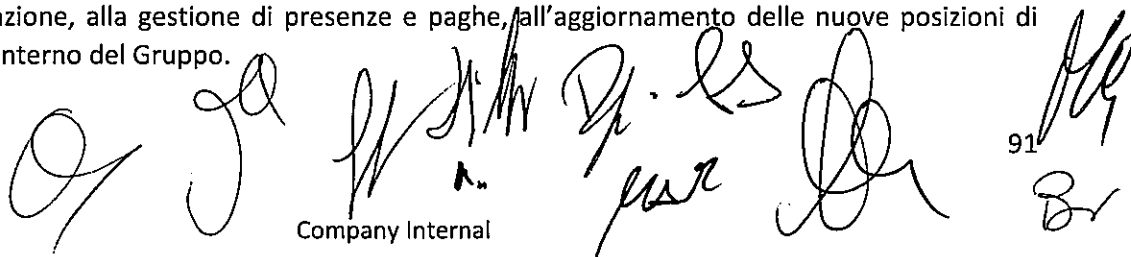
Il Libretto Formativo è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento e formazione dei lavoratori di Leonardo. Il Libretto Formativo consente di tracciare, monitorare e rendere spendibili in un unico sistema informativo, tutte le informazioni 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).

Si conferma, altresì, che il Libretto Formativo è parte di un più ampio sistema di aggiornamento e valutazione delle conoscenze e delle competenze acquisite in itinere dai lavoratori.

#### **Art. 56 - Strumenti informatici per il personale con qualifica operaia**

Le Parti condividono l'importanza dell'estensione degli strumenti informatici quale elemento distintivo del Gruppo Leonardo sempre più orientato ad una crescita delle professionalità, con particolare riferimento alla forza lavoro operante in ambito operativo/produttivo, in coerenza con il contesto sociale e tecnologico di riferimento in continua evoluzione.

A tal fine, Leonardo ha avviato un percorso finalizzato a traguardare, con gradualità e nei tempi tecnici necessari, la dotazione in favore del personale con qualifica di operaio, di strumenti informatici e digitali, di account di posta elettronica aziendale e soluzioni di accesso alla intranet e ai portali aziendali dedicati alla fruizione della formazione, alla gestione di presenze e paghe, all'aggiornamento delle nuove posizioni di lavoro disponibili all'interno del Gruppo.



Company Internal

## SEZIONE IX - APPALTI, SALUTE E SICUREZZA

### Art. 57 - Appalti, Salute e Sicurezza

Per l'aggiudicazione delle gare di appalto all'interno del Gruppo Leonardo le Divisioni/Aziende/BU operano come committente unico, con l'obiettivo di contemperare i più elevati standard di competitività con quelli di qualità del servizio migliorandone l'efficacia e l'efficienza, consentendo nel contempo alle stesse una maggiore focalizzazione sul proprio "core business".

Nei casi di cambio ovvero di rinnovo dell'appalto, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro, tra quelli esistenti nel settore di attività, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del settore, dandovi piena attuazione con particolare riferimento ai trattamenti retributivi ed alla disciplina in materia di inquadramento professionale.

In relazione a quanto sopra, nei bandi di gara per l'assegnazione degli appalti, l'azienda si impegna a valorizzare le società che saranno in possesso della certificazione SA 8000 e, a parità di condizioni e quale ulteriore requisito preferenziale, quelle che applichino il CCNL Industria Metalmeccanica Privata nel caso in cui le attività oggetto di appalto siano riconducibili alle tipologie di attività rispondenti al suddetto CCNL.

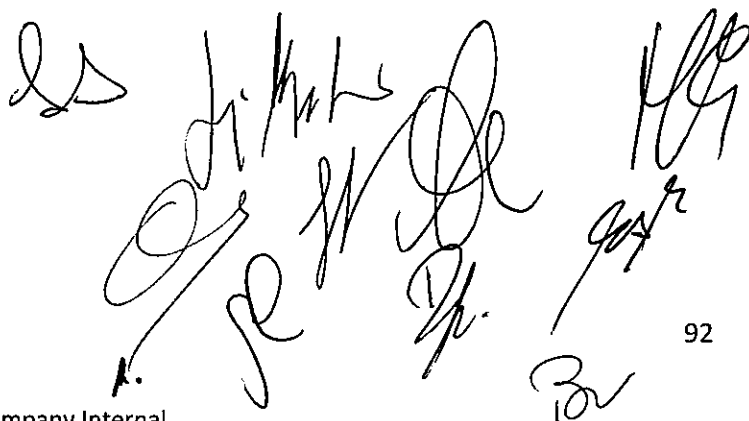
Le Parti concordano che in caso di cambio appalto, l'appaltatore subentrante, compatibilmente con la propria organizzazione d'impresa, e tenuto conto, altresì, del perimetro e/o dei volumi delle attività oggetto di appalto, dovrà valutare la possibilità di impegnarsi al fine di ricercare soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti, attraverso un confronto preventivo (almeno 15 giorni) con le Organizzazioni sindacali Nazionali, nei casi di appalto aventi carattere nazionale o multiregionale, ovvero con la RSU del sito interessato, anche assistita dalle Segreterie Territoriali, soluzioni che consentano il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti.

Le Parti, nel rispetto dei requisiti di legittimità del contratto di appalto di cui all'art. 29 D. Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, condividono il riconoscimento dei seguenti diritti sindacali per i lavoratori delle Aziende in appalto all'interno dei siti/stabilimenti di Leonardo e delle società controllate:

- svolgimento di assemblea;
- utilizzo delle agibilità sindacali per le Rappresentanze Sindacali;
- esercizio del diritto di affissione, utilizzo dei locali e dei mezzi idonei;
- utilizzo dei servizi comuni (mensa, infermeria, spogliatoi).

Le Parti, infine, ritengono che il tema della sicurezza sul lavoro sia una priorità all'interno del Gruppo Leonardo. In quest'ottica viene confermata da parte dell'azienda un'ora aggiuntiva di assemblea rispetto alle previsioni di legge e contratto da svolgersi in corso d'anno su temi specifici legati alla sicurezza.

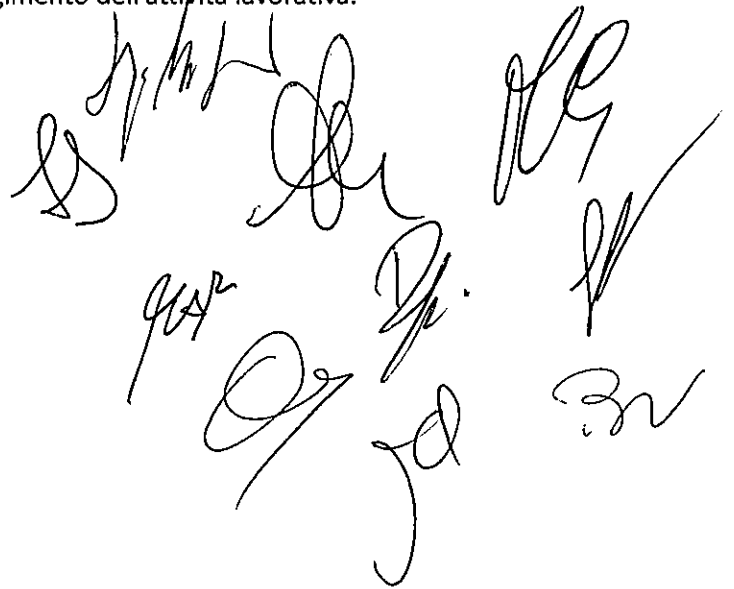
### Art. 58 – Off-load



Con riferimento al c.d. off-load, si ribadisce che il ricorso avverrà limitatamente a specificità tecniche e produttive funzionali al raggiungimento degli obiettivi di business, garantendo la salvaguardia per i processi aziendali *core*.

L'Azienda comunicherà, negli incontri di informativa annuale a livello di Divisione/Sito, il volume - consuntivato nell'anno precedente - di attività svolte in off-load rispetto al volume di attività dirette, nonché le relative previsioni rispetto all'anno corrente.

Relativamente all'*off-load*, si terranno incontri di monitoraggio periodico tra Direzione aziendale e RSU di Sito sull'andamento dell'attività, sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro garantite, nei quali saranno altresì valutate per i lavoratori che operano all'interno dello stabilimento in condizioni di continuità per periodi pari o superiori a 36 mesi forme di inserimenti diretti all'interno dell'azienda, in coerenza con le scelte di modelli organizzativi sul *make or buy* senza pregiudizio delle continuità delle attività del fornitore, considerando in tal caso come criterio prioritario la continuità dello svolgimento dell'attività lavorativa.



## SEZIONE X - MERCATO DEL LAVORO

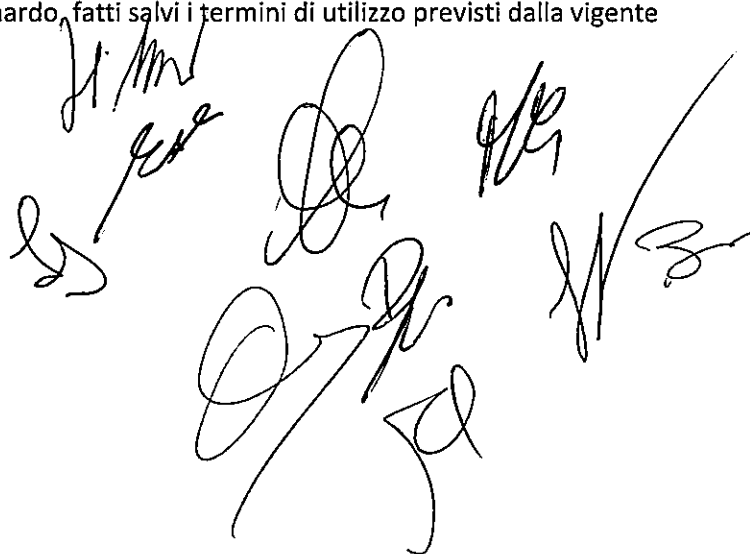
### Art. 59 - Mercato del lavoro

Le Parti ribadiscono l'importanza di favorire e promuovere in tutti i territori di riferimento iniziative finalizzate a creare forme di connessione e collaborazione sempre più intense e costanti tra il mondo della formazione e quello del lavoro. Ciò allo scopo di favorire in maniera diffusa lo sviluppo di conoscenze e competenze sempre più funzionali alle esigenze di business del Gruppo.

A tal proposito, Leonardo promuoverà l'attivazione di percorsi formativi, anche nelle forme dell'alternanza scuola-lavoro previste dalla normativa *pro tempore* vigente, che favoriscano l'interessamento delle nuove generazioni verso il settore dell'Aerospazio e Difesa.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro e a conferma di un suo utilizzo nel Gruppo in coerenza con le finalità tipiche dell'istituto volte a gestire carichi di lavoro congiunturali, le Parti concordano di misurare la percentuale massima complessiva di utilizzo dei contratti di somministrazione prevista dalle vigenti norme di legge a livello di singolo Sito rispetto al numero complessivo degli addetti alle dirette dipendenze di Leonardo presenti nel sito. Eventuali situazioni contingenti e specifiche che possano comportare il superamento delle suddette percentuali a livello di Sito saranno oggetto di confronto tra le Parti al fine di valutare le soluzioni necessarie.

Fatte salve le norme di legge e/o di contratto in materia di somministrazione di lavoro *pro tempore* vigenti, le Parti condividono che ai lavoratori con contratto di somministrazione in missione presso Leonardo, l'Azienda comunicherà, con un preavviso di 60 giorni rispetto alla scadenza del periodo di utilizzo massimo previsto dalle norme vigenti (ovvero di 60 giorni rispetto al periodo di preavviso in caso di somministrazione a tempo indeterminato), le determinazioni in merito all'eventuale stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dirette dipendenze di Leonardo, fatti salvi i termini di utilizzo previsti dalla vigente normativa di legge e/o di contratto in materia.





**Allegato 1) - Piano sanitario integrativo per il personale fino al livello B3  
(incluso il personale ex-Galileo)**

Tipologia: polizza di 2° rischio

Durata: 3 anni

Beneficiari: solo dipendente

Possibilità di estensione, su base volontaria a carico del dipendente fino al livello B3, in favore di:

- OPZIONE 1: nucleo familiare (coniuge + figlio/i) fiscalmente a carico (premio € 200/anno)
- OPZIONE 2: solo coniuge/convivente fiscalmente a carico (premio € 100/anno)
- OPZIONE 3: figli fiscalmente a carico (premio € 100/anno per ciascun figlio/a)

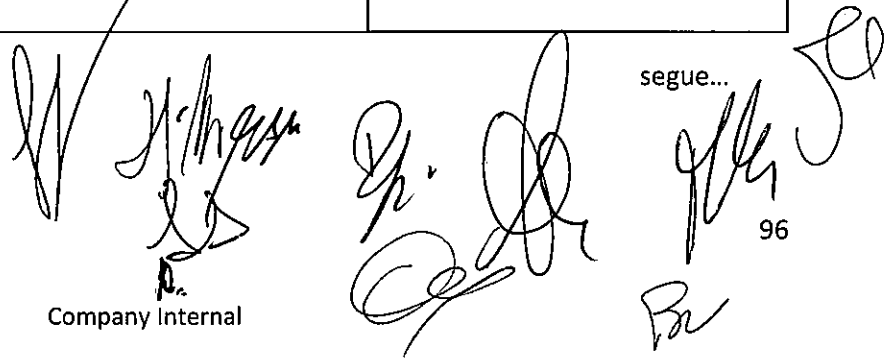
A. Area ospedaliera		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>A.1 Ricovero in Istituto di cura per intervento chirurgico, interventi eseguiti in DH, DS o in regime ambulatoriale (TUTTI gli interventi chirurgici)</b>			
Massimale		illimitato	
	diretta	18.000,00 euro per interventi ordinari	
	rimborso	22.500,00 euro per interventi complessi	
		45.000,00 euro per trapianti	
		8.000,00 euro per interventi non ricompresi nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"	
Condizioni			
	diretta	Scoperto 15% per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato.	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
	rimborso	Scoperto 15% nei massimali previsti per i singoli interventi per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
B. PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>B.2 Visite specialistiche</b>			
Massimale		max. 5 visite per nucleo familiare	+ 3 visite (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal fondo metasalute)
Condizioni		franchigia 45,00 euro	Consentito utilizzo strutture convenzionate a tariffe convenzionate, ma solo in forma rimborsuale (max. 60 euro per visita)
	diretta		Rimborso max 60 euro per visita
	rimborso	max. 50,00 euro per visita	
<b>B.4 Accertamenti diagnostici</b>			
Massimale		max. 5 accertamenti per nucleo familiare	+ 3 accertamenti (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal fondo metasalute)
Condizioni			Consentito utilizzo strutture convenzionate a tariffe convenzionate, ma solo in forma rimborsuale (max. 40 euro per fattura)
	diretta	Scoperto 40%	Rimborso max 40 euro per fattura
	rimborso	max. 30,00 euro per fattura	
ALTRE PRESTAZIONI		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>G.1 Interventi chirurgici minori eseguiti in chirurgia ambulatoriale o Day-Surgery o In Day Hospital</b>		da elenco. È riconosciuta anche la prima notte di degenza in caso di trasformazione del regime dell'intervento da DH o DS in regime di ricovero notturno.	
Massimale		1.500,00 euro per evento	
	diretta	1.500,00 euro per evento	
Condizioni			
	diretta	Scoperto 35%	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
	rimborso	Scoperto 35%	
<b>G.3 Voucher Lenti \occhiali (presso offic Gruppo EssilorLuxottica)</b>			
Massimale			80,00 euro
Condizioni			
	Diretta		Nessun scoperto/franchigia

Se non diversamente indicato i massimali si intendono per anno \nucleo (se il nucleo aderisce con la copertura volontaria)

**Allegato 2) - Piano sanitario integrativo per il personale inquadrato nel livello A1  
(incluso il personale ex-Galileo)**

Tipologia: polizza di 2° rischio  
Durata: 3 anni  
Beneficiari: dipendente e nucleo fiscalmente a carico

A. Area ospedaliera		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>A.1 Ricovero in istituto di cura per intervento chirurgico, interventi eseguiti in DH, DS o in regime ambulatoriale (TUTTI gli interventi chirurgici)</b>			
Massimale	diretta rimborso	illimitato 18.000,00 euro per interventi ordinari 22.500,00 euro per interventi complessi 45.000,00 euro per trapianti 8.000,00 euro per interventi non ricompresi nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"	
Condizioni	diretta	Scoperto 15% per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato.	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
	rimborso	Scoperto 15%- nei massimali previsti per i singoli interventi- per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
B. PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>B.1 Alta Specializzazione</b>		da elenco	da elenco
Massimale		max. 5 prestazioni per nucleo familiare	+ 5 prestazioni per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)
Condizioni	diretta	Scoperto 40%	Scoperto 40%
	rimborso	max. 70,00 euro per accertamento	Max 70,00 euro per accertamento
<b>B.2 Visite specialistiche</b>		max. 5 visite per nucleo familiare	+ 5 visite per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)
Condizioni	diretta	franchigia 45,00 euro	franchigia 45,00 euro
	rimborso	max. 50,00 euro per visita	max. 50,00 euro per visita
<b>B.4 Accertamenti diagnostici</b>		max. 5 accertamenti per nucleo familiare	+ 5 prestazioni per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)
Condizioni	diretta	Scoperto 40%	Scoperto 40%
	rimborso	max. 30,00 euro per fattura	max. 30,00 euro per fattura


  
 segue...
   
 Company Internal
   
 96

C. FISIOTERAPIA		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>C.3 Fisioterapia, osteopatia, agopuntura, cure termali, kinesiologia, riabilitazione cardiologica e neuromotoria a seguito di malattia</b>			
Massimale	Diretta/diretta domiciliare rimborso	500,00 euro 250,00 euro	Diretta/Rimborso: 1.000 euro
Condizioni	diretta	Scoperto 30%	Scoperto 30%
	rimborso	Scoperto 30% max 25 euro per prestazione	Scoperto 40%
D. ODONTOIATRIA		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>D.1 Cure dentarie</b>		cure odontoiatriche (compresa la paradontologia), terapie conservative, protesi dentarie su elementi trattati chirurgicamente in vigenza di copertura (non sono riconosciute in caso di edentulia e in caso di manutenzione corone o sostituzione impianti), terapie canalari	
Massimale	diretta	2.500,00 euro	Diretta\rimborso: massimale 1.000,00 euro
Condizioni	rimborso	400,00 euro condiviso con Visita odontoiatrica e igiene orale	
	diretta	Scoperto 35%	Scoperto 35%
	rimborso	Scoperto 25%	Scoperto 50%
<b>D.5 Interventi chirurgici odontoiatrici (es.prestazioni di implantologia)</b>			
Massimale		2.500,00 euro	1.000 euro
Condizioni	diretta	Scoperto 35%	Scoperto 35%
	rimborso	non previsto	non previsto
ALTRE PRESTAZIONI		Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>G.1 Interventi chirurgici minori eseguiti in chirurgia ambulatoriale o Day-Surgery o In Day Hospital</b>		da elenco. È riconosciuta anche la prima notte di degenza in caso di trasformazione del regime dell'intervento da DH o DS in regime di ricovero notturno.	
Massimale	diretta rimborso	1.500,00 euro per evento 1.500,00 euro per evento	
Condizioni	diretta	Scoperto 35%	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
	rimborso	Scoperto 35%	
<b>G.2 Cure oncologiche</b>			
Massimale			10.000,00 euro
Condizioni	Diretta		Scoperto 20%
	rimborso		Scoperto 30%

Se non diversamente indicato i massimali si intendono per anno

*[Handwritten signature]*

Company Internal

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

97  
*[Handwritten signature]*

Tipologia: polizza di 1° rischio

Durata: 3 anni

Beneficiario: coniuge/convivente non fiscalmente a carico del dipendente di livello A1

<b>A. Area ospedaliera</b>		<b>Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo</b>	
<b>A.1 Grandi Interventi (da elenco Fondo Metasalute)</b>			
Massimale		diretta	500.000 euro
Condizioni		diretta	Scoperto 35%
		rimborso	
<b>B. PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE</b>		<b>Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo</b>	
<b>B.1 Alta Specializzazione</b>			
Massimale			da elenco (Fondo Metasalute) max. 3 accertamenti
Condizioni		diretta	Scoperto 40%
		rimborso	max. 70,00 euro per accertamento
<b>B.2 Visite specialistiche</b>			
Massimale			max. 3 visite
Condizioni		diretta	franchigia 45,00 euro
		rimborso	max. 50,00 euro per visita
<b>B.4 Accertamenti diagnostici</b>			
Massimale			max. 3 accertamenti
Condizioni		diretta	Scoperto 40%
		rimborso	max. 30,00 euro per fattura
<b>C. FISIOTERAPIA</b>		<b>Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo</b>	
<b>C.3 Fisioterapia, osteopatia, agopuntura, cure termali, kinesiterapia, riabilitazione cardiologica e neuromotoria a seguito di malattia</b>			
Massimale			1.000,00 euro
Condizioni		diretta	Scoperto 30%
		rimborso	non previsto

*[Handwritten signatures and initials]*

segue

D. ODONTOIATRIA		Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo	
<b>D.1 Cure dentarie</b>		cure odontoiatriche (compresa la paradontologia), terapie conservative, protesi dentarie su elementi trattati chirurgicamente in vigenza di copertura (non sono riconosciute in caso di edentulia e in caso di manutenzione corone o sostituzione impianti), terapie canalari	
Massimale		1.000,00 euro	
Condizioni	diretta	Scoperto 35%	
	rimborso	non previsto	
<b>D.5 Interventi chirurgici odontoiatrici (es.prestazioni di implantologia)</b>			
Massimale		1.000,00 euro	
Condizioni	diretta	Scoperto 35%	
	rimborso	non previsto	
E. ALTRE PRESTAZIONI		Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo	
<b>G.2 Cure oncologiche</b>			
Massimale		10.000,00 euro	
Condizioni	Diretta	Scoperto 20%	
	rimborso	Scoperto 30%	

Se non diversamente indicato i massimali si intendono per anno

*[Handwritten signatures and initials]*



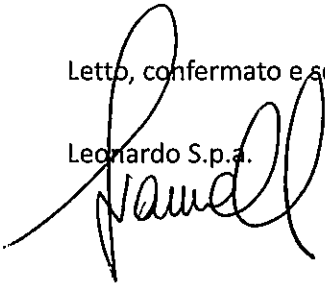
**Deposito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ed enti previdenziali competenti**

Il presente accordo sarà depositato a cura della Società presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di agevolazioni fiscali e contributive nei termini e secondo le modalità stabiliti dal D. M. Interministeriale 25 marzo 2016 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il suddetto deposito deve intendersi effettuato anche ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e ss.mm.ii., ai fini dell'ammissione agli ulteriori benefici contributivi e fiscali e alle altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

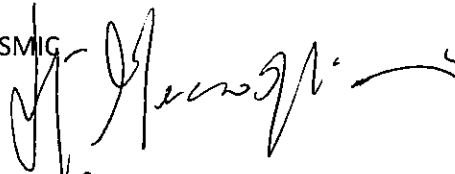
Leonardo S.p.a.



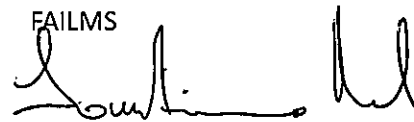
UGLM



FISMIC



FAILMS



Il Coordinamento UGLM-FISMIC-FAILMS

