

**Verbale di Accordo**

In data 21 dicembre 2023 presso la sede di Unindustria Roma

Tra

La Società Thales Alenia Space Italia assistita da UNINDUSTRIA Roma

E

La Segreteria Nazionale e territoriale di UGLM unitamente alla RSU

di seguito denominate congiuntamente Parti

a conclusione del negoziato tra le Parti per la definizione del Contratto integrativo di secondo livello, è stato raggiunto un accordo sulle tematiche di seguito indicate:

*Adriano Tosi*  
*Marco...*  
*Stefano...*  
*Francesca...*

*✓*

*Antonio...*

*Federico...*

*De*

**Lo scenario**

**Mercato del lavoro**

**Appalti**

**Off-load**

**Professionalità ed Inquadramento**

**Formazione**

**Politica della Sicurezza e Salute dei Lavoratori**

**Trasferte**

**Welfare aziendale**

**Assistenza sanitaria integrativa**

**Conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata**

**Indennità ed armonizzazione**

**Premio di Risultato**

**Superminimo collettivo**

**CIPI**

**Decorrenza e durata**

**Disposizioni finali**

## **ALLEGATI**

- 1) Accordo sindacale Assistenza Sanitaria Integrativa del 20 novembre 2023**



## Lo scenario

Il dominio spaziale prosegue la sua forte evoluzione con una profonda accelerazione tecnologica, ad esempio nell'utilizzo sempre più spinto delle tecnologie digitali e nei fondamentali aspetti legati alla sicurezza dei sistemi, con l'emergere di nuovi paradigmi industriali e lo sviluppo di una vera e propria economia dello Spazio che pur vedendo nel mondo dei servizi - il cosiddetto *down-stream* - un segmento in forte crescita prospettica rimane altresì largamente abilitato dallo sviluppo e dal dispiegamento di nuove infrastrutture spaziali - il cosiddetto *up-stream* - dalle prestazioni difficilmente immaginabili solo pochi anni fa.

Il settore spaziale è oramai un settore essenziale per lo sviluppo sostenibile delle nostre economie e della società della conoscenza. Se oggi siamo di fronte a una industria dal valore globale di circa 400 Miliardi di dollari le stime portano ad immaginare da qui al 2040 il raggiungimento della cifra astronomica del trilione di dollari (mille miliardi di dollari).

In tale contesto Stati Uniti e Cina, e con crescente ambizioni ed impatti a livello globale anche India, Giappone e gli stati del medio oriente in primis Sauditi ed Emirati, hanno identificato chiari obiettivi politici, strategici e tecnologici con la mobilitazione di ingenti risorse pubbliche alle quali, soprattutto negli Stati Uniti con crescente dinamiche globali, si è affiancato negli ultimi anni un flusso importante di capitali privati di rischio e un ruolo in forte ascesa di grandi unicorni privati (Space X, Amazon/Blue Origin, Virgin) e dei loro fondatori.

La dinamica di commercializzazione delle attività spaziali ha determinato quindi una forte ascesa della cosiddetta *new space economy* che inizialmente sviluppata negli Stati Uniti con la creazione di molte nuove imprese spaziali sta avendo anche interessanti ed importanti sviluppi in Europa, una dinamica che impone una riflessione di modello nei grandi gruppi industriali spaziali.

L'Europa vuole e deve continuare ad essere un attore importante alla luce della grande base di competenze, esperienza nella guida di importanti missioni spaziali e del ruolo della sua industria spaziale sia nell'impatto dei cosiddetti LSI (Large Scale Integrator) sia in quello di una ricca filiera continentale di imprese, piccole e medie, ad alto tasso di innovazione.

Se permangono in questa evoluzione, ad esempio nel conteso istituzionale dei programmi spaziali europei di ESA e Commissione Europea, programmi dalla lunga durata dell'intero ciclo industriale e con caratteristiche di alta non ricorrenza e bassa standardizzazione, lo sviluppo - in alcuni casi esponenziale - del cosiddetto *new space*, ad esempio con costellazioni di decine se non centinaia di satelliti, sta determinando la necessità di nuove modalità progettuali e produttive per indirizzare propriamente la competizione globale.

Negli ultimi anni il mercato manifatturiero spaziale, su una economia spaziale globale dal valore approssimativo di 400 miliardi di euro, si è attestato su



complessivi 90 miliardi di Euro; dei quali circa 60/65 riconducibili al ritorno industriale verso il segmento manifatturiero mondiale. Sottraendo infine la quota di mercato dello sviluppo dei lanciatori, i mercati militari non europei ed alcuni segmenti export non aggredibili, residuano circa 15/16 miliardi di Euro realmente indirizzabili a fronte delle attività di Thales Alenia Space.

L'impatto della pandemia globale occorsa nel 2020, che ancora condiziona il comparto industriale, al pari di tutti i comparti della vita economica e sociale, è stato nel settore spaziale meno dirompente rispetto al settore aeronautico proprio per il meccanismo dei lunghi cicli di vita di programmi istituzionali mentre sta avendo un effetto nella catena di fornitura aggravato in alcuni casi dalle condizioni emerse per la crisi geo politica in atto e il conflitto russo-ucraino.

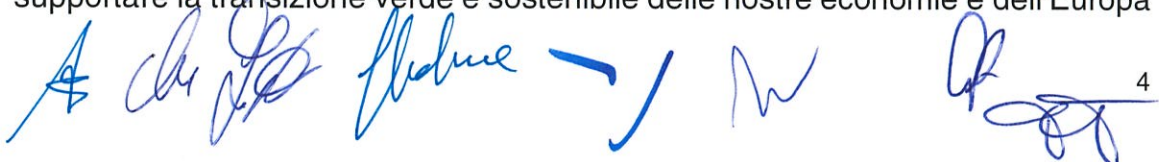
Nella crescita complessiva del settore spaziale si osservano quindi due dinamiche distinte nel dominio istituzionale e in quello commerciale indipendentemente dalla necessità crescente di rispondere a una competizione più intensa, sia per l'emergere di nuovo attori industriali sia per l'accresciuto numero di Paesi con una industria spaziale dalle competenze o ambizioni adeguate.

In tale contesto e in continuità con una tradizione dalle radici solide, l'Italia negli ultimi anni ha sviluppato un importante rilievo strategico delle attività spaziali anche alla luce della nuova *governance* stabilita a fine 2017 con l'alta direzione nella diretta responsabilità della Presidenza del Consiglio e coordinamento specifico affidato per delega oggi al Ministro delle Imprese e del Made in Italy.

Si è quindi confermato anche nella riunione Ministeriale di fine 2022 tenutasi a Parigi il quadro di investimenti crescenti sostenuto dal Governo Italiano con un consistente incremento delle risorse apportate in ambito europeo rispetto alla ministeriale di Siviglia del 2019, con la partenza operativa di importanti programmi nazionali anche attraverso una parte significativa delle risorse dedicate attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) al comparto spaziale.

D'altro canto se osserviamo le dinamiche in atto a livello europeo prosegue l'impegno della Commissione europea a sostenere l'industria spaziale del continente come assetto strategico e di sovranità tecnologica. Il Budget dell'Unione per il periodo 2021-2027 (Multi-annual Financial Framework - MFF) ha destinato una importante figura di investimenti, circa 15 miliardi di euro, per consentire il proseguimento e l'evoluzione di importanti programmi europei quali Copernicus e la partenza di nuovi sfidanti programmi quali il sistema Galileo di seconda generazione, lo sviluppo di capacità di operare in orbita bassa (In Orbit Service, IoS), i programmi di sorveglianza spaziale (SSA, SST) e con una forte accelerazione nell'ultimo anno il progetto per una costellazione europea di connettività sicura (IRIS2) ed orbita bassa in risposta alle esigenze di sovranità tecnologica dell'Unione e del dispiegamento della costellazione StarLink di Space X

La ministeriale ESA del 2022 e il cosiddetto programma di *Inspirators* della Agenzia confermano d'altronde il ruolo essenziale delle tecnologie spaziali per supportare la transizione verde e sostenibile delle nostre economie e dell'Europa



4

ponendo le basi per un mantenimento e possibile sviluppo dell'importante investimento ratificato a Parigi anche per il triennio 2023-2025. Possiamo quindi ritenere che, pur con dinamiche diverse rispetto agli Stati Uniti, la zona Euro possa essere considerata un elemento principale di mantenimento e di moderata crescita per gli investimenti spaziali. Discorso diverso appare quello delle dinamiche commerciali da una parte con la messa in cantiere di grandi progetti di nuove costellazioni ma altresì con un livello di competitività globale particolarmente accresciuto ed un mercato in contrazione nel campo dei grandi satelliti geostazionari.

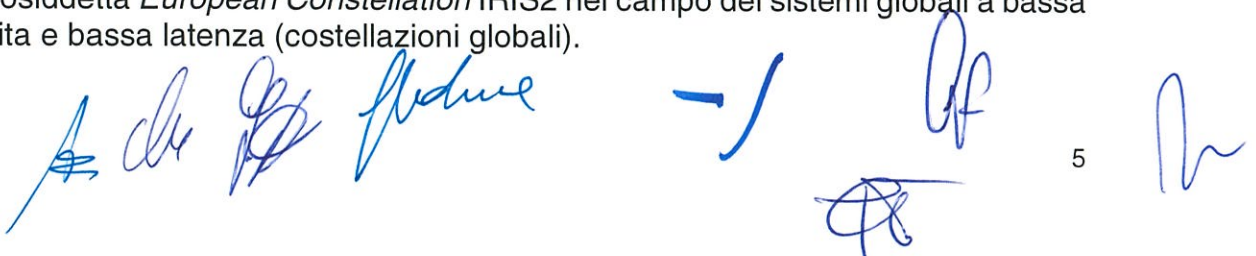
Tali premesse consentono quindi pur in uno scenario economico e geo-politico di riferimento che rimane sfidante e complesso di poter esprimere fiducia nella capacità del settore, in particolare in Italia, di proseguire in una traiettoria di sviluppo lungo tutta la catena del valore pur essendoci nel settore manifatturiero una crescita più moderata rispetto a quella dei servizi, con potenziali ed interessanti ricadute tecnologiche ed occupazionali nel comparto e nel sistema industriale e nella filiera complessiva.

## **Il mercato Europeo ed Italiano**

A livello europeo si conferma, a valle degli importanti successi conseguiti da Thales Alenia Space in ambito ESA seguiti alla ministeriale di fine 2019, il percorso delle principali missioni di esplorazione, di osservazione della Terra e di missioni scientifiche con i primi tangibili risultati a valle della ministeriale 2022, ad esempio nel campo della osservazione della Terra con l'acquisizione di TAS Italia dell'importante contratto per lo sviluppo del radar Harmony per missione congiunta con la sentinella radar di prossima generazione e nella esplorazione con il consolidamento delle condizioni per la riproposizione della missione marziana con la rimodulazione con Exomars 2028.

La ministeriale di Parigi di fine 2022 ha garantito le risorse – anche in coordinamento con la Commissione Europea ad esempio per il programma Copernicus - per il proseguimento delle missioni nel loro piano complessivo e la messa in cantiere della *roadmap* della Agenzia anche alla luce dei cosiddetti *accelerators e inspirators program* a supporto della transizione verde e della sostenibilità della Terra nonché dell'ambiente spaziale, della protezione degli assetti spaziali e dell'assicurare all'Europa un ruolo di partner essenziale nella cooperazione internazionale nella esplorazione spaziale.

Prosegue come già citato alla luce del documento di visione strategica per lo spazio dell'Unione il forte investimento della Commissione Europea nella dimensione dei grandi programmi *flagship* continentali. Particolarmente rilevante naturalmente per il sistema industriale italiano l'acquisizione del contratto di sviluppo e realizzazione dei primi 6 satelliti della costellazione Galileo di seconda generazione, le prospettive per i sensori sentinelle di nuova generazione il cui lancio viene previsto all'inizio del prossimo decennio e in prospettiva il contributo per un eventuale ulteriore *flagship program* nel dominio della comunicazione con la cosiddetta *European Constellation IRIS2* nel campo dei sistemi globali a bassa orbita e bassa latenza (costellazioni globali).



5

Queste linee evolutive sono particolarmente importanti rispetto alle prospettive industriali di Thales Alenia Space in Italia che ha un ruolo di primo contraente nelle missioni Copernicus CIMR e ROSE-L, nei ruoli da costruire per il posizionamento sulla Sentinella radar di nuova generazione (S1NG), nello sviluppo dei moduli pressurizzati per International Habitat (I-HAB) e ESPRIT del gateway lunare, un ruolo particolarmente rilevante nella missione Mars Sample Return – oltre al ruolo di capofila della missione Exomars 2028 – e naturalmente il citato importantissimo ruolo nello sviluppo della costellazione Galileo di seconda generazione.

Quanto al ruolo della Agenzia Spaziale Italiana, della Amministrazione Difesa e in genere delle Agenzie nazionali esse continuano a guidare e determinare una importante frazione del fatturato del mercato spaziale nonché a svolgere un ruolo primario nello stimolo e realizzazione di nuovi Programmi e nello sviluppo di Ricerca e Sviluppo a livello nazionale.

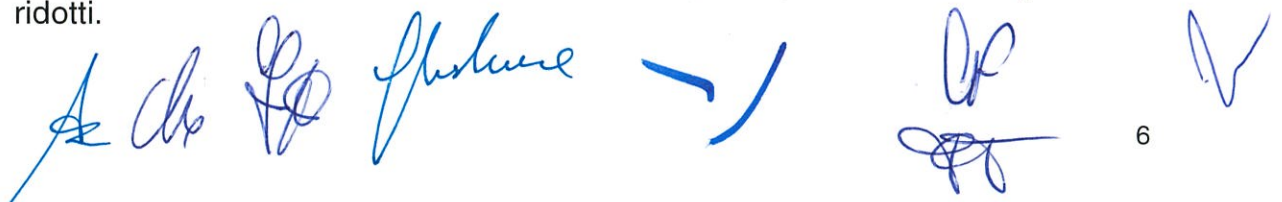
Il loro ruolo, anche alla luce della governance del settore spaziale già citata, è essenziale per il coordinamento fra le scelte tecnologiche nazionali e quelle europee; per la promozione di iniziative e di accordi a livello bilaterale e/o multi nazionale. Prosegue inoltre la tendenza a una fruttuosa cooperazione tra applicazioni civili e governative/militari e la conferma della efficacia dell'uso "duale" delle tecnologie abilitanti nelle infrastrutture spaziali determinando una virtuosa economia spaziale complessiva.

Da alcuni anni, la Comunità Europea sta gradatamente convergendo verso una spinta alla cooperazione e positiva interazione industriale tra i grandi gruppi (Large Scale Integrator) volta a costruire un importante perimetro europeo, una maggiore interazione e integrazione internazionale in ambito europeo, la focalizzazione sui sistemi "duali" e la conseguente condivisione in ambito Unione Europea di elementi strategici.

L'Italia quindi in tale scenario, nel novero dei paesi guida dello spazio europeo ovvero con Germania e Francia, da una parte è attore di riferimento a livello europeo in questa prospettiva di maggiore integrazione, dall'altra deve porre le condizioni per condurre la sua industria nazionale verso un ruolo rilevante nel contesto di tali obiettivi comunitari.

L'Agenzia Spaziale italiana attraverso il volume nominale di investimenti di circa 1.2 Miliardi di euro annui, sostanzialmente equilibrato tra domestico e contributo a ESA, conferma con le sottoscrizioni effettuate in ambito ESA il suo impegno nei programmi di maggiore interesse in termini di sviluppo tecnologico, ed il suo ruolo di terzo contributore con un gap rispetto alla Francia (secondo contributore) molto inferiore rispetto a quanto tradizionalmente occorso.

Gli sviluppi cantierati nel contesto del PNRR metteranno in condizione TAS Italia di sviluppare una nuova generazione di sensori radar ed ottici basati per costellazioni ad alta rivisita temporale e in particolare per uno dei segmenti della costellazione IRIDE. Capitalizzando investimenti interni degli anni passati IRIDE utilizzerà la nuova piattaforma NIMBUS – della classe scalabile e modulare da 80kg ai circa 200 kg – concepita per elevate capacità produttive e cicli produttivi ridotti.



6

Nel campo della economia dell'orbita bassa TAS Italia guida il progetto di sviluppo di un veicolo integrato – pronto al lancio entro il 2026 - per servizi in orbita bassa (In Orbit Service) che con modulo propulsivo di AVIO e modulo di servizio TAS consentirà di supportare operazioni in orbita bassa quale l'estensione della vita operativa dei satelliti, il rifornimento in orbita, la costruzione di assieme complessi in orbita ed anche la rimozione di detriti spaziali. La missione dimostrativa testerà infatti le tecnologie abilitanti per le future missioni di assistenza in orbita eseguendo diverse operazioni robotiche sui satelliti già in orbita: rifornimento, riparazione o sostituzione di componenti, trasferimento orbitale e rientro atmosferico.

Il PNRR infine ha co finanziato lo sviluppo della Space Smart Factory nuovo insediamento produttivo in Italia, nell'area industriale del Tecnopolo Tiburtino, che rappresenterà un asset strategico per TAS Italia e per il nostro Paese nell'ambito dei processi realizzativi per piccoli satelliti, rafforzando e potenziando le competenze della società e della filiera industriale nazionale nella realizzazione sei satelliti di nuova generazione, di costellazioni e mega-costellazioni satellitari.

La realizzazione della Space Smart Factory, distribuita e federata avrà peculiarità specifiche nell'utilizzo delle tecnologie digitali al fine di assicurare una completa copertura dei vari settori del mercato delle costellazioni di satellite che potranno essere prodotte negli impianti di Thales Alenia Space Italia e anche delle imprese federate. Grazie alla Partenariato Pubblico-Privato (PPP) che sarà costituito a valle della fase di investimento tra ASI ed i contraenti coinvolti, le capacità della Space Factory saranno disponibili per tutti gli operatori interessati attraverso condizioni di accesso agevolate.

In ambito Difesa l'investimento italiano si conferma importante per il livello tecnologico degli sviluppi sottesi incentrati principalmente, nei segmenti delle Telecomunicazioni e dell'Osservazione, con l'importante avvio dello sviluppo dei satelliti Sicral 3A e Sicral 3B che sanciscono il ritorno di TAS Italia al presidio progettuale e produttivo delle piattaforme per satelliti geostazionari di classe media (circa 3.000 Kg), nuova generazione e a propulsione elettrica e naturalmente con il completamento della costellazione Cosmo di Seconda generazione con la costruzione dei satelliti 3 e 4.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller initials and marks on the right.

## Politiche industriali

Lo scenario illustrato fornisce le linee principali per lo sviluppo delle riflessioni in tema di Politica industriale di Thales Alenia Space nel suo perimetro e posizionamento complessivo e, naturalmente, di Thales Alenia Space Italia rispetto al quadro e alla competizione internazionale, alle ricadute degli investimenti istituzionali e alla capitalizzazione degli stessi. Il panorama dei programmi acquisiti e le prospettive in tutte le aree di attività pongono TAS Italia in condizioni di poter confermare, nonostante la forte crescita occorsa nel triennio 2020-2022, una ulteriore traiettoria di crescita.

In particolare nei diversi domini possiamo sviluppare le seguenti considerazioni:

**Osservazione della Terra** – il ruolo di primo contraente nelle missioni CHIME e ROSE-L coniugato con l'esecuzione dei programmi CSG (istituzionale domestico), K425 (export), la guida dello studio di fase per le Sentinelle 1 di nuova generazione, gli importanti sviluppi sottesi per la costellazione IRIDE del PNRR – contratto di un primo set di 7 satelliti (6 radar, 1 ottico) con possibilità di estensione per un secondo set di 5 satelliti aggiuntivi (4 radar, 1 ottico) – e la recente acquisizione dello sviluppo del payload radar per la missione ESA Copernicus Harmony, pongono le condizioni per un consolidamento del posizionamento di leader nazionale ed europeo del settore.

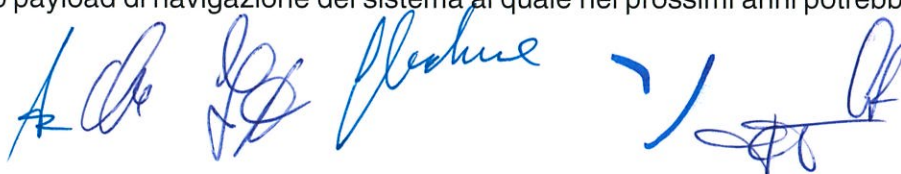
Particolarmente rilevante nella politica di prodotto complessiva è lo sviluppo della piattaforma NIMBUS impostata per radar – ed in genere per sensori - di classe più piccola fino a circa 200 kg che pone le condizioni per un consolidamento del portafoglio prodotti nel segmento delle costellazioni ad alta rivisita per le quali si prevede uno sviluppo del mercato sia istituzionale sia commerciale.

**Telecomunicazioni** – prosegue lo sviluppo dei satelliti Sicral 3A e 3B per l'Amministrazione Difesa che prevede lo sviluppo di una nuova generazione di piattaforme a propulsione elettrica per classe media (circa 3 tonnellate) e lo sviluppo di *payload* numerici per le gamme di frequenza militari con possibili sviluppi nella proposizione – attraverso accordi G2G o in trattativa commerciale – a paesi terzi. In particolare il recupero di una capacità industriale competitiva sulla fascia dei satelliti di media capacità a propulsione elettrica sarà importante nell'indirizzare, capitalizzando gli sviluppi della famiglia Sicral, opportunità in ambito di accordi governativi, di cooperazione industriale e della capacità di *export* nel settore emergente della comunicazione sicure spaziali

Altresì la partecipazione qualificata agli studi per le costellazioni globali di futura generazione e nel settore delle tecnologie quantiche e sicure consente un importante riposizionamento delle competenze nel dominio delle telecomunicazioni spaziali traguardando sia il possibile contributo italiano alla costruzione della costellazione europea IRIS2 sia a eventuali esigenze capacitive della difesa nazionale.

**Navigazione** – l'aggiudicazione dello sviluppo e della produzione dei primi 6 satelliti della nuova generazione della costellazione Galileo, lo sviluppo di tecnologie di *payload* innovative ad alto livello di elaborazione numerica, flessibilità e riconfigurabilità, la capitalizzazione degli elementi di piattaforma pone TAS, con la guida di TAS Italia, in prima fila nel settore della navigazione satellitare dalla sistemistica alle tecnologie abilitanti

Ciò è confermato dalle importanti acquisizioni avvenute in Corea per lo studio del sistema di navigazione satellitare locale – Korean Positionng System – e per lo sviluppo del primo payload di navigazione del sistema al quale nei prossimi anni potrebbe seguire





il contratto per la realizzazione – sempre in partnership con industria locale – della intera costellazione di 8 satelliti.

E' altresì importante il posizionamento che nell'ambito del programma ESA LEO PNT si può costruire per i sistemi di orbita bassa basati su piccoli satelliti in complemento al sistema Galileo per la cosiddetta *augmentation* delle prestazioni complessive del sistema

**Esplorazione** – il ruolo di primo piano conquistato nei programmi ESA per l'esplorazione planetaria di luna e marte, nella costruzione del gateway lunare, le dinamiche di collaborazione bi-laterale con gli Stati Uniti e l'avvio della costruzione di moduli per stazioni spaziali commerciali pongono il dominio come una delle aree di maggiore potenzialità di sviluppo nei prossimi anni

L'obiettivo è quindi di sviluppare ulteriormente il ruolo di leaders in Europa e di capitalizzare al meglio lo sviluppo della componente commerciale della esplorazione e gli accordi bilaterali tra Italia e Stati Uniti attraverso collaborazione B2B, le tecnologie dei moduli cargo e la partecipazione ai principali programmi di esplorazione *unmanned*.

La ministeriale di fine 2022 ha sancito le ambizioni e prospettive europee di essere un partner essenziale nel contesto internazionale e in primis di NASA per la nuova fase di esplorazione lunare e di prospettive anche commerciali di sfruttamento dell'orbita bassa terrestre. Ciò comporta lo sviluppo a livello europeo, e in collaborazione, di elementi logistici quali cargo, landers e in prospettiva moduli abitativi di superficie. A tal riguardo è particolarmente importante il primo contratto da parte della Agenzia Spaziale Italiana per lo studio della architettura e delle tecnologie abilitanti per un primo modulo di superficie (MPH, Multi Purpose Habitat)

Si segnala infine l'obiettivo di mantenere il posizionamento in importanti aree tecnologiche e sistemistiche nelle future missioni scientifiche a livello nazionale ed internazionale nonché la conferma del valore e della validità della linea di Equipaggiamenti ed Antenne confermando l'eccellenza delle produzioni anche a questo livello della catena del valore e come fornitori di altri primi contraenti europei e nel mondo.

La strategia industriale pertanto agirà sulle seguenti leve operative:

- mantenimento e/o rafforzamento delle quote di mercato nei programmi istituzionali europei (ESA, Commissione Europea )
- conferma del ruolo di più grande azienda spaziale del paese e di primo contraente di riferimento verso i nostri clienti istituzionali domestico (ASA, Amministrazione Difesa)
- l'espansione della dimensione di export in linea con le indicazioni di politica industriale del governo italiano e dello sviluppo di adeguata politica di prodotto;
- sviluppo di filiera tecnologica qualificata italiana attraverso i grandi programmi spaziali e una programmazione nei diversi territori e distretti aerospaziali di partnership di sviluppo tecnologico e di prodotto
- sviluppo completo di politica di prodotto volta al riuso di soluzioni modulari e building blocks in grado di capitalizzare al meglio la ricerca e sviluppo finanziata e le risorse di finanziamento interno verso una competitività globale
- adeguamenti ed investimenti strutturali a sostegno del profilo di crescita di TAS Italia

a supporto di tale tessuto sarà importante lo sviluppo delle potenzialità della trasformazione digitale sia nei processi di progettazione, di ingegneria e di prototipazione sia in quelli produttivi al fine di adeguare *lead time* di sviluppo, go-to-market e competitività alle evoluzioni dei mercati di riferimento sia istituzionali sia commerciali.

*Adriano*

*CF*

*N*

In tale contesto è particolarmente significativo l'investimento nella costruzione del nuovo sito produttivo di integrazione denominato Space Sart Factory.

L'assetto organizzativo rappresenterà una ulteriore leva di evoluzione dell'assetto della società al fine di rispondere nel migliore dei modi alle accelerazioni tecnologiche e di mercato in atto nel settore spaziale.

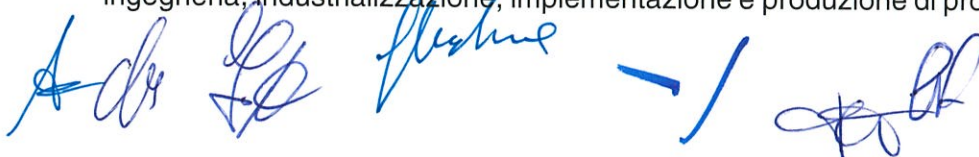
Sarà importante attuare un costante monitoraggio ed un rapido adattamento delle strutture organizzative e dei relativi livelli gerarchici, per meglio rispondere a queste sollecitazioni esterne. L'organizzazione di Thales Alenia Space JV, per rispondere puntualmente alle esigenze del mercato e garantire la capacità tecnologica necessaria, è attualmente così strutturata:

**Linee di Business / Segmenti di Business:** costituiscono il punto di riferimento e presidio verso il mercato e sono orientati alle soluzioni verso i clienti, i sistemi ed i programmi con responsabilità di profitti e perdite relativamente alle linee di prodotto assegnate. Con tale finalità sono state costituite due Linee di Business, ciascuna delle quali composta da Segmenti di Business:

- **Linea di Business Osservazione, Esplorazione e Navigazione**, che comprende i seguenti Segmenti di Business (Domini):
  - **Dominio di Osservazione e Navigazione Italia DONI**, dedicato a Osservazione della Terra, Monitoraggio e Controllo del Clima e dell'Ambiente, sistemi osservativi per la Difesa, Intelligence e Sicurezza, sistemi di navigazione satellitare e programma galileo per il segmento sistema/spazio, sistema aerocomms in Italia presente sul sito di Roma e di Milano ;
  - **Dominio Osservazione e Scienza DOS**, dedicato a Programmi Spaziali per l'Osservazione Ottica, Meteorologia e Ambiente, Programmi Scientifici per l'Esplorazione dello Spazio in Francia presente sul sito di Canne con attività anche a Tolosa
  - **Dominio Navigazione Francia**, dedicato a Sistemi GNSS, Programma Galileo per il segmento di Terra, sistemi LEO/PNT in Francia sul sito di Tolosa;
  - **Dominio Esplorazione Scienza Italia**, dedicato a Sistemi per Infrastrutture Spaziali, Sistemi per il Trasporto e per l'Esplorazione Spaziale, Payload e Installazioni per la Stazione Spaziale, Programmi scientifici e sonde Automatizzate, in Italia presente sul sito di Torino insieme alla società partecipata (JV con ASI) ALTEC;
- **Linea di Business Telecomunicazioni**, dedicata a Programmi Commerciali per Costellazioni di Satelliti, Payload Commerciali, Sistemi End-to-End di Telecomunicazione, Programmi Istituzionali e per la Difesa Francese e Italiana, che comprende i Domini di Business in francia (DTF) e in Italia (DTI)

In aggiunta alle suddette Linee di Business, è stato istituito il **Segmento di Business Equipaggiamenti**, dedicato alla Promozione e alla Vendita di Equipaggiamenti di bordo e terrestri prodotti dai Centri di Competenza, in Italia presente sul sito di Milano e Roma.

- **Centri di Competenza:** garantiscono la capacità tecnologica a livello di ingegneria, industrializzazione, implementazione e produzione di prodotti con



responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di costi, tempi e qualità. Sono responsabili dell'attività di vendita dei prodotti di competenza e del mantenimento delle linee di prodotto. I Centri di Competenza sono:

- **Elettronica CCEL**, presente sui siti di Milano, Roma e L'Aquila
- **Piattaforma e Integrazione (CCPI)** presente sul sito di Torino e Roma
- **Software CCSW**, presente sui siti di Gorgonzola (Milano) e L'Aquila

A tale riguardo e con riferimento alle missioni produttive dei singoli stabilimenti di TAS Italia, confermate così come definite nell'Accordo sindacale sottoscritto nel 2012, si richiama che nella sede de L'Aquila si concentrano le attività di produzione degli equipaggiamenti elettronici, e delle tecnologie abilitanti come centro di eccellenza per la produzione elettronica di TAS Italia. Altresi nella sede di Gorgonzola si concentra la responsabilità delle attività di ingegneria dei calcolatori di bordo, delle memorie di massa, degli apparati di navigazione e degli equipaggiamenti scientifici ove pertinente nella configurazione dei rispettivi payload con relativi sistemi di prove

- **Funzioni di Supporto:** si intendono le aree di staff che supportano le diverse unita' nel raggiungimento dei loro obiettivi (Risorse Umane, Amministrazione, Finanza e Controllo, Legale, Comunicazione, Qualità, ecc.)
- **Entita' Nazionali:** hanno lo scopo di:
  - assicurare tutte le attività nazionali delle Linee di Business e dei Centri di Competenza sotto la gestione manageriale dei responsabili a livello TAS;
  - rappresentare TAS verso le Autorità locali ed i Clienti (Istituzionali / Difesa) nazionali;
  - assicurare l'interfaccia commerciale verso i clienti nazionali per i programmi nazionali e la ricerca e sviluppo;

## Investimenti

Il raggiungimento degli obiettivi suindicati, necessari al continuo e stabile sviluppo dell'Azienda, richiede anche sistematici adeguamenti delle capacità tecnologiche, organizzative e gestionali.

In tale ottica, l'Azienda ha definito un mirato piano di Investimenti di importo pari a circa 70 M€ di impegni e acquisizioni per il prossimo triennio articolato per le diverse linee di prodotto e per le aree industriali. Tale ammontare sarà integrato dagli investimenti richiesti per la concretizzazione della Space Smart Factory prevista per l'entrata in operazione nel 2025.

Orientativamente l'investimento annuo di circa 22/25 M€ (impegni ed acquisizioni) sarà così ripartito:

- 11/12 M€ dedicati alle attività industriali (rinnovi per obsolescenza, competitività di processo e tecnologica, incremento della capacità delle linee produttive, investimenti in tema di sicurezza industriale) ;
- 6 M€ dedicati ai segmenti di Business (ingegneria, nuovi Tools, dimostratori tecnologici, etc.);



- 2/2.5 M€ dedicati ai Sistemi informativi (piattaforme, HW/SW, etc. );
- 3 M€ dedicati ai Siti di TAS Italia (rinnovi per obsolescenza di impianti, sicurezza ex lege ed implementazione di requisiti di sicurezza e di *safety*, miglioramento delle infrastrutture a livello di sito).

## **Ricerca e sviluppo**

La Ricerca e Sviluppo nei prossimi anni da concretizzare nel triennio di vigenza del presente Accordo, sarà coerente con le indicazioni contenute nel Piano Strategico di Business (SBP) che integra il piano Tecnologico della società. Si ipotizza una crescita rilevante dell'investimento in TAS Italia con un inviluppo complessivo nel triennio non inferiore ai 90M€ (ricerca autofinanziata) nel triennio e con l'obiettivo del mantenimento e dello sviluppo del posizionamento dell'Azienda nelle realtà industriali di eccellenza tecnologica in ambito europeo e mondiale anche attraverso una accresciuto perimetro di cooperazione strategica (partnership) con i centri di ricerca e le maggiori Università del paese e nei territori di presenza della società.

Si segnala la costituzione con l'alta scuola di formazione Gran Sasso Science Institute (GSSI) della fondazione Gran Sasso Tech volta alla promozione della ricerca scientifica e ricerca applicata in campo spaziale.

Risulta in crescita anche la quota di attività di Ricerca e Sviluppo pianificata a programma (c.d. esterna) invece, saranno di circa 200 M€ con quote omogenee nel triennio.

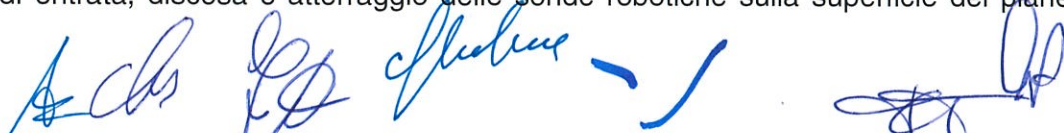
Il Piano si articolerà essenzialmente sulle seguenti linee direttrici:

**Telecomunicazioni** - gli investimenti in tecnologia e prodotti sono finalizzati allo sviluppo di soluzioni numeriche avanzate con particolare enfasi a sistemi processati e tecnologie basate su architetture riconfigurabili e *software defined*. *Payload* per comunicazioni militari e governative e missioni anche sperimentali di comunicazioni quantiche e sicure, saranno infine oggetto di sviluppi specifici sostenuti da R&S finanziata e comunque complementari rispetto ad investimenti interni rivolti alla definizione di sistemi *end-to-end* avanzati.

**Osservazione della Terra** - Nel settore del telerilevamento e dell'osservazione della terra basata su strumenti radar gli investimenti saranno finalizzati, in sinergia con studi sostenuti da fondi esterni di Ricerca e Sviluppo, allo sviluppo di tecnologie abilitanti per sistemi radar di prossima generazione con antenne attive per radar ad apertura sintetica, elettronica centrale del radar e sistemi di trasmissione ad alta velocità miniaturizzati al fine di poter dispiegare sul mercato soluzioni ad alte prestazioni sulla piattaforme di classe medio piccola (NIMBUS) e medio grande nella attuale classe di export (HR-1000).

**Navigazione** - Nel campo della navigazione satellitare gli investimenti sono rivolti al supporto tecnologico e di prodotto per lo sviluppo delle soluzioni per il sistema galileo di seconda generazione ed in genere soluzioni avanzate architetture e sistemistiche che integrano anche piccoli assetti (micro ÷ nanosat) per soluzioni LEO/PNT e *augmentation* delle prestazioni del sistema galileo

**Infrastrutture, Sistemi di Trasporto e Satelliti Scientifici** - Nel settore della esplorazione scientifica e della esplorazione umana, le cui attività si concentrano sulla sede di Torino, investimenti significativi, complementari alla ricerca finanziata attraverso i programmi applicativi saranno effettuati nel campo dei nuovi materiali, della robotica, della intelligenza artificiale e nella sistemistica e negli sviluppi tecnologici significativi per velivoli *unmanned* anche per volo sub-orbitale e per cargo spaziali ovvero per i sistemi di entrata, discesa e atterraggio delle sonde robotiche sulla superficie dei pianeti del

 12

sistema solare. Le attività autofinanziate sosterranno inoltre l'avanzamento del livello di maturità di una vasta gamma di tecnologie abilitanti per modulo pressurizzati, ambienti abitatici sonde robotiche.

Infine nel campo degli equipaggiamenti e delle antenne, con attività distribuite sui siti di Roma, Milano e L'Aquila, le linee di prodotto nelle quali gli investimenti sono concentrati sono quelle dei calcolatori di bordo per piattaforme GEO e LEO e in genere moduli di calcolo per processamento numerico, memorie di massa integrate, trasponditori integrati per applicazioni scientifiche e per comando e controllo sicuro, gli apparati a radio frequenza per payload di telecomunicazione, per costellazioni ed infine tecnologie ed apparati/antenne per payload radar di nuova generazione. Nel campo delle antenne viene mantenuta e sviluppata la solida competenza di base per antenne di telecomunicazione e di navigazione in tutte le gamme di frequenza e lo sviluppo di soluzioni leggere e dispiegabili in orbita anche con riferimento a grandi riflettori.

### **Mercato del Lavoro**

Pur riconoscendo che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento in TASI, le Parti concordano che, in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive, per meglio rispondere alle mutevoli esigenze di mercato si potrà fare ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- il contratto di somministrazione
- il contratto a tempo determinato
- i contratti di apprendistato previsti dal CCNL Industria metalmeccanica e della installazione di impianti

Il ricorso a queste tipologie contrattuali a tempo definito sarà prevalentemente legato a specifiche esigenze di breve - medio o periodi legati a picchi di lavoro, oltre a quelle di sostituzione del personale assente per periodi prolungati (maternità, etc).

Si conviene che le tipologie dei contratti sopra richiamati, avranno priorità per le assunzioni a tempo indeterminato, qualora le condizioni di mercato e la prospettiva di attività industriali possano consentirne l'inserimento in termini strutturali.

Si conferma la volontà comune di riconoscere l'anzianità "convenzionale", nei confronti delle risorse che verranno assunte a tempo indeterminato in Thales Alenia Space Italia.

Thales Alenia Space Italia si impegnano a comunicare alle Agenzie fornitrici di lavoratori somministrati, in occasione della stipula del relativo contratto, anche l'importo del PdR e del Superminimo collettivo non assorbibile che verrà quantificato in rapporto al periodo di attività prestata e con riferimento alle categorie di appartenenza dei lavoratori interessati.

Le Aziende forniranno alle RSU informazioni relative all'utilizzo di lavoratori con contratto di somministrazione/tempo determinato, anche in relazione ai carichi di lavoro, all'utilizzo degli impianti, alla articolazione temporanea degli orari negli incontri con le RSU a livello di sito.



Le Aziende anche in conformità a quanto previsto dalle norme legislative e di contratto applicabili ai lavoratori con contratto di somministrazione, confermano il diritto degli stessi a partecipare alle assemblee del personale dipendente di Thales Alenia Space Italia nonché la possibilità di fruire degli spazi comuni (quali a titolo esemplificativo mensa, spogliatoi, infermeria, ecc.).

Le Aziende forniranno informazioni relative all'andamento qualitativo e quantitativo dei livelli occupazionali anche con riferimento al ricorso alle forme di lavoro temporaneo previste nel presente Accordo sia nell'incontro annuale con il Coordinamento Sindacale e successivamente con le RSU, e in un altro incontro da effettuarsi nel secondo semestre dell'anno.

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.

A tal proposito, Thales Alenia Space Italia promuoveranno 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 dello Spazio.

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 Thales Alenia Space Italia, 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 Thales Alenia Space Italia, fatti salvi i termini di utilizzo previsti dalla vigente normativa di legge e/o di contratto in materia.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'A. de...'. To its right are two smaller, more compact signatures. Further right, there is a signature that looks like 'M'. Below these, towards the bottom right, there are two more signatures: one that is a simple 'AA' and another that is a more complex, cursive signature. The page number '14' is printed at the bottom right, just above the final signature.

## **Appalti**

Per l'aggiudicazione delle gare di appalto all'interno di Thales Alenia Space Italia le aziende 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, 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 Thales Alenia Space Italia:

- 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).

## **Off-load**

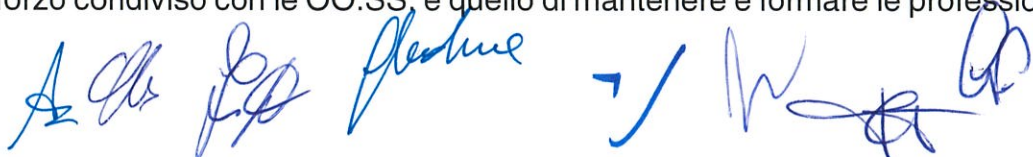
Con riferimento al c.d. Offload, si ribadisce che il ricorso avverrà limitatamente a specificità tecniche e produttive funzionali al raggiungimento degli obiettivi di business, garantendo la salvaguardia per i processi aziendali core

## **Professionalità ed Inquadramento**

Il mercato dello spazio è indubbiamente uno dei settori in cui emerge una ampia riorganizzazione legata alla evoluzione tecnologica. Questi costanti sviluppi determinano frequenti aggiornamenti delle strategie industriali e veloci riposizionamenti delle aziende.

Thales Alenia Space Italia intendono presidiare "il sistema satellitare" nella sua interezza tecnologica. Questa strategia industriale, supportata dai due azionisti della JV, rappresenta il riferimento globale per la determinazione delle necessità di presidio delle risorse umane aziendali e delle competenze professionali.

In tal senso le Parti convergono nel proposito di mantenere nel dominio di Thales Alenia Space Italia le professionalità necessarie all'obiettivo di manutenzione e sviluppo di risorse operanti sul "sistema satellitare" complessivamente inteso. Lo sforzo condiviso con le OO.SS. è quello di mantenere e formare le professionalità



che possano garantire il presidio presente e futuro del segmento industriale di TAS Italia, attraverso il confronto rispetto ai fabbisogni sia a livello nazionale che di sito.

Una seconda valutazione è relativa all'attuazione di una efficace politica di "make or buy" applicata nelle realtà industriali di TAS Italia, che dovrà integrare in maniera virtuosa la macchina operativa aziendale.

Queste premesse quindi, sintetizzano le valutazioni complessive che ex ante dominano ogni politica concreta sulla dimensione quali/quantitativa delle risorse umane operanti in TAS Italia.

Le c.d. skills presenti in azienda dovranno esser le più idonee al conseguimento degli obiettivi strategici e tecnologici pianificati congiuntamente dagli azionisti e dal Vertice aziendale.

Le Parti, tuttavia, ribadiscono che la nuova declaratoria e i profili professionali presenti nel CCNL 5 febbraio 2021 rimangono il riferimento primario per ogni inquadramento professionale in TAS Italia. Per tale premessa quindi, al fine di verificare la coerenza tra l'inquadramento normato dal CCNL e le professionalità presenti in azienda, si conviene, con particolare riferimento agli inquadramenti di assegnare alla Commissione Professionalità, per quanto possibile data la specificità del settore Spazio, la consistenza della coerenza di tali presupposti.

TAS Italia favorisce lo sviluppo professionale dei dipendenti, attraverso la definizione di un percorso formativo "a misura" delle esigenze individuali, in coerenza con quanto dichiarato nel colloquio annuale di sviluppo professionale, così come previsto nell'Accordo IDEA.

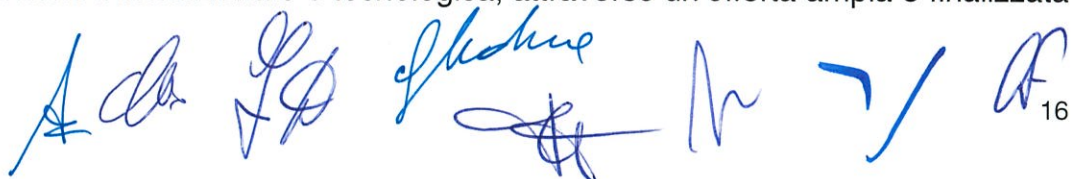
## **Formazione**

La continua e costante trasformazione del contesto economico-sociale e la sfida della competizione globale, associate alla progressiva evoluzione della tecnologia, impongono alle aziende di gestire con sempre maggiore efficacia ed attenzione l'evoluzione professionale attraverso il miglioramento delle competenze tecniche e gestionali distintive per l'organizzazione.

In tale scenario, la formazione professionale rappresenta lo strumento fondamentale per rispondere alle esigenze di aggiornamento, rafforzamento e riqualificazione delle competenze in un'ottica di formazione continua, capace di affrontare e gestire le sfide competitive e rappresentare un elemento di tutela per il lavoratore rispetto al mercato del lavoro e all'allungamento della vita professionale.

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 Thales Alenia Space Italia si connota per le dimensioni internazionale e tecnologica, attraverso un'offerta ampia e finalizzata



16



all'apprendimento continuo, così da creare un ponte tra le competenze disponibili oggi e i profili professionali necessari domani.

Così come già efficacemente normato nel vigente CCNL, le Parti considerano strategica la formazione, collegata ai due aspetti basilari della vita aziendale: **a)** la preparazione e/o l'aggiornamento tecnico; **b)** l'adeguamento delle competenze manageriali (al miglior livello culturale ed organizzativo disponibile). Questi fondamentali elementi di conoscenza, saranno funzionali alla attuazione dei prescelti modelli organizzativi in evoluzione costante nel panorama della Joint Venture.

Si conviene infatti nel proseguire il cammino impostato nel Contratto Integrativo aziendale del 2012, che indicava tre Settori nella gestione della formazione in azienda:

- la formazione tecnica
  - il raccordo ed utilizzo della THALES LEARNING HUB
  - le altre iniziative specifiche e settoriali
- **La formazione tecnica**, si conferma elemento fondante il sistema delle conoscenze settoriali di base dei nostri prodotti, attraversati da molteplici tecnologie in veloce evoluzione; questo segmento vede una stretta collaborazione con il CTO italiano (in totale raccordo con il Piano Tecnologico adottato dalla JV) ed è teso alla diffusione e condivisione del Know How tecnico – scientifico, focalizzato in particolare sui segmenti tecnologici di dominio di TAS Italia (si veda come esempio, il rapporto con l'Università di Bologna per l'introduzione di tecniche di Intelligenza Artificiale nello sviluppo dei nuovi prodotti, oppure l'attività svolta con il Politecnico di Milano per la robotizzazione del Centro AIT). In base a tale logica, le Parti convengono sull'importanza dell'organizzazione di specifici corsi tecnici e/cicli di seminari ad alto contenuto specialistico, tesi a condividere le *best practices* interne ed a acquisire dall'esterno testimonianze legate ad esperienze di valore internazionale (si veda, quelle della NASA per i SAR o quelle dell'INAF sulle ottiche attive ed adattive). Queste iniziative dovranno coinvolgere una estesa parte della popolazione aziendale, generando importanti follow-on guidati dal CTO aziendale in accordo con la Funzione HR Formazione.
- **La THALES LEARNING HUB** si è fortemente strutturata nella erogazione di corsi ad alto livello qualitativo, offrendo la possibilità di percorsi formativi dedicati a specifici ruoli e/o a competenze strategiche per TAS (ad esempio: Program Manager, System Engineer, Cybersecurity, Innovation Thinking, People Management, Soft skills, Change leadership, ecc...), coniugando le differenti esigenze a livello internazionale e nazionale e garantendo omogeneità nelle metodologie proposte (ad es: utilizzo di analoghi strumenti e metodi per la negoziazione strategica). Inoltre, la Thales Learning Hub si è arricchita di una piattaforma e-learning che copre tutte le tipologie formative, a cui possono accedere liberamente ed in qualsiasi momento tutti i dipendenti.



- **Il terzo asse di gestione** è composto dalle richieste afferenti alla casistica non riconducibile ai primi due blocchi operativi; in questa sezione quindi è possibile ricondurre tutte le esigenze "altre" (anche *ope Legis*) che nelle attività professionali quotidiane potranno rendersi necessarie collegate alla Job della persona. In particolare, in questa sezione si gestisce tutta la formazione "trasversale" come le lingue straniere, la formazione dedicata ad HSE e Sicurezza, le certificazioni tecniche e le qualifiche professionali. Nella pratica il processo interno relativo a questo terzo blocco di iniziative si snoda, partendo dalla richiesta della risorsa, valutata dal Responsabile gerarchico in riferimento alla attinenza della stessa con l'attività e la mansione svolta e con i potenziali percorsi professionali aziendali, in coerenza con l'offerta formativa avviata in azienda; successivamente, la Funzione HR, confermerà o meno l'assenso a procedere, in una ottica di analisi complessiva ed unitaria della formazione attuata in azienda.

Nella vigenza del presente integrativo, entrambe le aziende si impegnano a valutare una soluzione che consenta l'accesso ai pacchetti formativi sopra declinati.

Le Parti altresì convengono nel proseguire con le collaborazioni tutt'ora in essere con prestigiose Società di formazione esterna e con autorevoli soggetti accademici ed Enti di Ricerca. anche con l'ausilio delle indicazioni del CTO, in grado di supportare l'acquisizione in Azienda di nuove tecniche, procedure e conoscenze per piccoli gruppi specialistici (si veda come esempio, il rapporto con l'Università di Bologna per l'introduzione di tecniche di Intelligenza Artificiale nello sviluppo dei nuovi prodotti, oppure l'attività svolta con il Politecnico di Milano per la robotizzazione del Centro AIT).

A complemento della mappatura delle competenze critiche realizzata nelle varie aree aziendali, la funzione HR Formazione svilupperà un corposo progetto di formazione dedicata alle Critical Skills con l'obiettivo di creare proposte formative realizzate ad hoc anche per le competenze più sfidanti e innovative, avvalendosi anche di prestigiose docenze nell'ambito accademico nazionale ed internazionale.

Si conviene pertanto nella creazione e valorizzazione - durante la vigenza del presente Accordo - di un importante portafoglio di proposte formative, in perfetta linea attuativa delle necessità specifiche del Settore aerospaziale.

Nel 2022 le Parti convengono sulla introduzione in Azienda di un nuovo sistema online di gestione degli aspetti formativi denominato ULEARN che permetterà alla funzione HR Training di gestire tutti i dati/richieste/report afferenti alla formazione, offrendo la possibilità al singolo dipendente e al Responsabile di accedere in qualsiasi momento e in totale autonomia, sia allo storico dei corsi effettuati, sia al monitoraggio dello status delle proprie richieste formative.

In attuazione di quanto così convenuto, le Parti, concordano sulla prosecuzione delle attività demandate alla Commissione Formazione che continuerà così ad analizzare:

- I fabbisogni formativi;

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be written in a professional context. There are approximately five distinct signatures visible, some overlapping.

- I Consuntivi dedicati;
- il monitoraggio quali/quantitativo delle attività svolte;
- condivisione dei Piani formativi FONDIMPRESA.

La Commissione si incontrerà su base semestrale al fine di permettere un corretto confronto a livello di Budget previsionale e Consuntivo delle attività pianificate.

TAS Italia a sua volta, in coerenza con le intese raggiunte, continuerà a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti, attraverso la definizione di un percorso formativo “a misura” delle esigenze individuali, in linea con quanto dichiarato nel colloquio annuale di sviluppo professionale.

L’Azienda si impegna, in continuità con quanto definito nell’Accordo del 2012, a fornire la possibilità di rilascio degli attestati di frequenza ai corsi organizzati internamente tramite il nuovo sistema di gestione formazione ULearn.

### **Monte Ore annuo di Formazione**

In attuazione quindi del vigente CCNL che norma il diritto soggettivo alla formazione, l’azienda, conferma la volontà di raggiungere la quota complessiva di 70.000 ore annue di formazione nell’arco di validità dell’Accordo (considerando tale obiettivo come inclusivo del monte ore annuale massimo riconosciuto sul tema dal CCNL).

In una ottica di ulteriore valorizzazione dei Processi formativi aziendali ed in attuazione di quanto sopra indicato, le Parti convengono nel riconoscere un pacchetto di ore aggiuntivo rispetto a quanto normato dal CCNL e così definito dall’azienda e così articolato:

- fino alla 6<sup>a</sup> categoria (oggi B2), un minimo di 16 ore/anno;
- nelle categorie 7<sup>a</sup> ed 8<sup>a</sup> Q (oggi, rispettivamente B3 – A1), di un minimo di 24 ore/anno,

questa possibilità aggiuntiva sarà indirizzata all’accrescimento ed aggiornamento delle proprie competenze professionali, secondo quanto già indicato in premessa.

Resta infine inteso che questa ulteriore disponibilità, dovrà esser resa compatibile con le attività in essere della Struttura di appartenenza.

Per i lavoratori neoassunti, l’azienda 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;
- contribuire alla definizione del piano di crescita individuale.

## Politica della Sicurezza e Salute dei Lavoratori

Per l'importanza strategica che assumono le risorse umane e la rilevanza del mantenimento di un corretto rapporto con il territorio circostante, l'azienda ritiene essenziale porre la massima attenzione alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed all'impatto delle proprie attività sull'ambiente circostante.

In tale contesto si riconosce il fondamentale ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e degli altri attori facenti parte del Sistema di Prevenzione e Protezione dell'impresa.

In considerazione della rilevanza del tema, TAS Italia si è dotata di una duplice struttura organizzativa coerente con la necessità evidenziata dal D.Lgs del 9 aprile n. 81/2008, specificatamente all'art.30 dello stesso.

TAS Italia, infatti, continua ad avere un doppio livello sinergico - organizzativo di attenzione sul tema della salute e sicurezza, prevedendo una stretta collaborazione tra i Delegati delle Unità Produttive di TAS Italia, la Funzione HSE/la Struttura manageriale.

Queste due importanti risposte organizzative, rappresentano l'architrave dell'organizzazione richiesta dall'art. 30 dell'ora menzionato Decreto Legislativo.

In questo scenario il Documento di Valutazione dei Rischi permane elemento essenziale del processo di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori. Tale documento terrà in costante considerazione le segnalazioni ed osservazioni degli attori identificati nel D.Lgs. n.81/2008 ed in particolare dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con attenzione specifica alle azioni correttive che si rendessero necessarie.

In coerente continuità con gli accordi sottoscritti nel 2005 e nel 2012, si conferma la quota di almeno K€ 250 (nel periodo di vigenza dell'accordo di secondo livello), quale contributo per l'adeguamento degli impianti e delle necessità scaturenti dall'applicazione di norme legali volte a garantire la sicurezza dei lavoratori. I suddetti importi saranno oggetto di comunicazione nell'ambito degli incontri del Coordinamento Sindacale nazionale.

Il dialogo fattivo azienda/RLS si snoda nel corso dell'anno, attraverso il previsto incontro annuale a livello di singola sede, prevedendo un ulteriore incontro utile ad un esame congiunto delle attività svolte e della situazione generale su tali tematiche. Questi due momenti di informazione ed analisi locale offriranno spunti di riflessione, unitamente agli ulteriori dettagli offerti dall'azienda negli altri incontri di livello nazionale.

Si sottolinea altresì in questa sede, la concreta collaborazione tra le Parti nell'ambito del Comitato Aziendale Congiunto, teso alla migliore gestione del SARS COVID-19; si conferma il sostanziale successo di questa cooperazione, che ha visto vincente il modello gestionale attuato in questi anni in TAS Italia, con il consenso dei lavoratori e con il contributo dei RLS coinvolti in un costante dialogo con la Direzione Aziendale.



20

Le Parti concordano che anche per l'affidamento di lavori all'interno dell'Azienda ad imprese in appalto, verranno preventivamente coordinati con i Fornitori, gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi cui potrebbero esser esposti i lavoratori delle aziende coinvolte.

In considerazione della particolare importanza del tema, si conviene di intensificare lo scambio di informazioni tra i RSPP ed i RLS per la migliore gestione degli appalti.

Le Parti infine confermano la comune volontà in tema di:

- impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- formazione e sensibilizzazione delle risorse sui Principi della Sicurezza del Lavoro;
- riduzione dei consumi energetici anche attraverso l'adozione di tecnologie innovative che siano funzionali al raggiungimento di questo obiettivo specifico.

Sono confermati gli opportuni interventi di aggiornamento formativo destinati ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con particolare attenzione a quelli conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e nuovi processi lavorativi.

Si conviene inoltre sulla illustrazione preventiva ai RLS dei relativi programmi di formazione ora menzionati, al fine di render coerenti questi momenti di formazione con le complessive finalità perseguite dall'azienda sul tema specifico.

Le Parti nell'ottica di agevolare una visione sistemica ed unitaria delle tematiche di Sicurezza e Salute dei lavoratori, quale forma di miglior favore ed in aggiunta al monte ore garantito agli RLS dal CCNL, riconoscono l'opportunità, di istituire una forma di Coordinamento nazionale dei soli RLS di sede, che si riunirà due volte l'anno in coincidenza con l'incontro annuale ex art. 9 CCNL.

Le Aziende, fermo restando che il monte ore dei permessi RLS è quello previsto dal CCNL/normativa vigente, infine riconosceranno ai RLS di sede e su specifica richiesta, 1 ora di assemblea l'anno.

### **Trasferte**

Le Parti confermano l'efficacia complessiva della vigente normativa trasferte – personale non Dirigente (PRC-Q3-902-012) e degli accordi sindacali (sul medesimo tema) sin qui sottoscritti in particolare l'accordo sindacale del 23 novembre 2022.

Per quanto riguarda il tema delle ore viaggio, le Parti concordano che la franchigia di 30 minuti verrà eliminata a decorrere dal 1 gennaio 2025.



21

## **Welfare aziendale**

Curare il benessere dei propri collaboratori è sempre più spesso percepito anche nel mondo del lavoro come un fattore determinante per un *business* sano e in crescita: il *welfare* in azienda rappresenta - oggi - uno dei principali strumenti a disposizione per favorire la conciliazione lavoro - vita privata dei dipendenti, nonché un mezzo tramite il quale aumentarne il potere d'acquisto e, attraverso il miglioramento del clima sul posto di lavoro, favorire una prestazione lavorativa "piena" e qualitativamente alta .

Il *welfare* aziendale è anche al centro delle gradualità novità introdotte, con cadenza quasi annuale, dalle ultime Leggi di Bilancio e da una produzione normativa in graduale aumento.

L'obiettivo principale che le Parti intendono perseguire con il presente accordo è legato fondamentalmente alla conciliazione della vita personale con quella lavorativa, che si intende perseguire attraverso politiche organizzative del lavoro che agevolino la concretizzazione di quanto concordato.

Resta inteso che le iniziative di welfare saranno valutate congiuntamente sia alla luce della sostenibilità delle medesime che degli esiti del confronto in essere in ordine a quanto normato dal CCNL.

## **Assistenza Sanitaria Integrativa**

Con la sottoscrizione dell'accordo sindacale del 20 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 di Thales Alenia Space Italia spa, tenuto conto della volontà comune di preservare un modello di assistenza sanitaria integrativa qualificante nonché delle effettive disponibilità offerte dal mercato assicurativo e delle esigenze di complessiva sostenibilità economica.

Con la sottoscrizione del citato accordo sindacale del 20 novembre 2023, le Parti avevano in particolare concordato di proseguire il confronto in materia di assistenza sanitaria integrativa

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:

### **Personale 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 1) al presente accordo.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the representatives of the parties involved in the agreement. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be written over the text of the document.

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.

**a) Personale 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 2) al presente accordo. 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



## **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° gennaio 2025, il contributo a carico Azienda da riconoscere ai lavoratori iscritti al Fondo, o che vi aderiscano successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, sarà pari allo 0,5% aggiuntivo rispetto al trattamento previsto dal CCNL vigente all'atto della firma del presente accordo.

## **Conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata**

### **SMART WORKING**

Le Parti confermano la validità dell'accordo sul tema sottoscritto in data 22 settembre 2020 e qui richiamato integralmente (Allegato 2).

Le Parti confermano inoltre l'attuale procedura attuativa dell'Accordo sopracitato sottolineando che in caso di criticità gestionali la RSU potrà confrontarsi con la D.A. per trovare idonee soluzioni.

### **Trasporti e Mobilità**

Le Parti promuoveranno una analisi di quanto oggi in essere a livello nazionale, promuovendo iniziative tese alla adozione del car-sharing, car-pooling e di specifici accordi con le primarie aziende di trasporto urbano.

A tal fine verranno valorizzate le Convenzioni aziendali vigenti con le aziende di trasporto pubblico locale (in particolare ATAC Spa – Roma)

### **Sostegno allo Studio**

Si conferma la volontà comune di un sostegno allo studio, che potrà concretizzarsi in iniziative dedicate all'attivazione di convenzioni con specifiche librerie a livello locale, volte alla semplificazione degli acquisti di materiale didattico da parte delle famiglie dei lavoratori di TAS Italia. Su quanto sopra a livello di sito, le Aziende comunicheranno le eventuali convenzioni.





## **Mense e Ristorazione**

Le Parti, volendo salvaguardare la fruizione dei servizi di mensa, confermano la rilevanza del dialogo con le RSU di sede, per le specifiche esigenze rilevabili a livello locale delle singole sedi TAS Italia.

Questo dialogo analizzerà i contenuti delle forniture in essere, suggerendo eventuali migliorie e contemporaneamente rappresentando quanto i lavoratori rilevano relativamente al servizio offerto sempre all'insegna dell'adeguamento del pasto alla dieta calorica giornaliera.

## **Indennità ed armonizzazione**

### ***FERIE E PAR***

In tale sede si richiama il testo dell'Accordo del 24 febbraio 2022, che e' in corso di attuazione fino al 2025 in merito al tema FERIE e PAR :

“Si conviene che gli Istituti Ferie e PAR, a decorrere dalla vigenza del presente Accordo, potranno esser fruiti anche “ad ore”.

### ***BANCA ORE SOLIDALE***

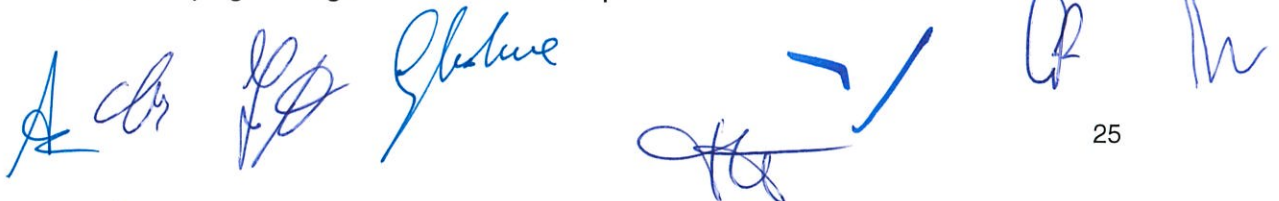
Con riferimento a quanto previsto dal sopra citato D.lgs. 151/15, art. 24, in ambito delle Aziende TASI sarà consentita la cessione delle ferie e dei PAR tra dipendenti appartenenti alla stessa società, sulla base di una manifestazione di volontà in tal senso da parte del “cedente” a favore di un collega che si trova nelle seguenti condizioni:

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

Le modalità definite di seguito, ferma restando la possibilità del lavoratore interessato di avvalersi dell'eventuale assistenza delle RSU, definiscono le linee guida per l'accesso alla Banca ore Solidale.

Per l'attivazione di ogni campagna di B.O.S., le richieste di fruizione dovranno essere valutate congiuntamente dalla Gestione HR e dalle RSU, se richiesta dal lavoratore, in merito all'esistenza delle condizioni previste dal presente accordo.

La fruizione individuale non potrà eccedere complessivamente n. 40 giorni. All'esaurimento di questa dotazione, permanendo i presupposti che hanno dato avvio alla campagna originaria, la richiesta potrà essere rinnovata.



L'Azienda informerà i dipendenti, dopo un confronto preventivo con le RSU di sito, nel mese successivo alla stipula del presente accordo, dell'avvenuta attivazione della B.O.S. con le relative istruzioni operative, ivi compresa la liberatoria in materia di regolamentazione della privacy.

La cessione è effettuata esclusivamente su base volontaria ed a titolo gratuito e riguarderà le quote PAR accantonate in conto ore e le ferie residue anni precedenti, attraverso i sistemi informatici aziendali salvo diverse intese a livello locale.

Le quote di ferie aggiuntive e di PAR cedute e confluite nella B.O.S. sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal dipendente cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso al quale il fruitore avrà diritto.

Le quote di ferie aggiuntive o di PAR cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le ore sono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

L'utilizzo della BOS presuppone che il lavoratore fruitore abbia utilizzato tutti gli istituti contrattuali utilizzabili.

Le quote di ferie arretrate e/o Conto Ore cedute non potranno essere inferiori a frazioni di 4 ore.

L'Azienda si dichiara disponibile a contribuire, in ragione della gravità della situazione, in misura pari al 15% delle quote versate dai lavoratori.

A livello locale, con cadenza semestrale successivamente all'avvio della BOS, si incontreranno gli HR e RSU di sito, o in caso di situazioni di criticità su richiesta di una delle Parti, al fine di monitorare l'andamento della fase sperimentale.

Il fruitore dovrà chiedere preventivamente autorizzazione alla Gestione HR per l'utilizzo della BOS attraverso i Sistemi informatici Aziendali, specificando il numero di ore delle quali intende fruito.

Il fruitore avrà 5 giorni di tempo dall'autorizzazione per annullare la richiesta di fruizione, in caso di annullamento le quote orarie non utilizzate torneranno nella BOS.

Al 31 dicembre di ciascun anno, le ore accantonate nella BOS e non utilizzate, rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Le Parti concordano che questo accordo ha carattere sperimentale e avrà validità fino al 31 dicembre 2026, tacitamente rinnovato se non sopraggiungeranno ulteriori intese tra le stesse.



## **PERMESSI RETRIBUITI**

### **a) CONGEDO PARENTALE**

Al fine di agevolare la maternità/paternità fino al compimento del sesto anno del figlio /a , in aggiunta a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Azienda riconoscerà – a decorrere dal 1 aprile 2024 - un giorno lavorativo all'anno di permesso retribuito con possibilità di fruizione ad ore, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti di TASI genitori anche adottivi/affidatari del figlio/a.

### **b) PERMESSO PER DISABILITA' DEL FIGLIO/A**

Saranno riconosciuti – a decorrere dal 1 aprile 2024 - fino a tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito, con possibilità di fruizione ad ore, in favore di dipendenti genitori con figli anche adottati od in affidamento con disabilità certificate ai sensi della Legge n. 104/1992 e successive modifiche e integrazioni.

### **c) PERMESSO CONSEGUIMENTO TITOLO DIPLOMA ISTRUZIONE SECONDARIA E LAUREA**

Con decorrenza dal 1 aprile 2024 ai lavoratori che conseguano il Diploma di Istruzione di Secondo grado sono riconosciuti in totale due giorni aggiuntivi di permesso retribuito, rispetto alle previsioni del CCNL, per la preparazione dell'esame di maturità.

Con decorrenza dal 1 aprile 2024 ai lavoratori che conseguano il Diploma di Laurea Triennale, Magistrale e Master (ex CCNL) è riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito, rispetto all'attuale normativa TASI (1 giorno), per la preparazione dell'esame di Laurea Triennale o Magistrale.

### **d) ESAME ABILITAZIONE PROFESSIONALE**

Con decorrenza dal 1 aprile 2024 sono riconosciuti in totale due giorni di permesso retribuito utilizzabili per gli esami di abilitazione professionale nel caso in cui i suddetti titoli di studio siano coerenti con le attività aziendali

Si precisa che la data del 1 aprile 2024 e' dovuta a motivi di implementazione del software di gestione. Qualora l'adeguamento dovesse avvenire in tempi più rapidi l'Azienda comunicherà l'anticipazione della decorrenza.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'P. P. P.' followed by a signature that looks like 'P. P. P.'. To the right, there are two more signatures, one of which is a simple checkmark-like shape, and another that is a stylized 'W' or 'M'. Below these, there is a large, complex signature that spans across the bottom of the page.

## **CAMERA PULITA**

Le Parti si danno atto che in TASI le c.d. "Clean Room" sono un elemento strategico ed ineludibile del ciclo operativo manifatturiero.

Le Parti si danno altresì atto che la specificità delle rigorose condizioni di lavoro che nelle stesse debbono essere garantite denotano una peculiarità modale delle suddette attività.

In relazione a quanto precede, a decorrere dal **1 giugno 2024** le Parti convengono di riconoscere, per le risorse operanti per l'intera giornata lavorativa nella "Clean Room", una indennità giornaliera omnicomprensiva e non frazionabile, di **€ 4,00 lordi ed**:

**€ 4,10 lordi a decorrere dal gennaio 2025;**

**€ 4,20 lordi a decorrere dal gennaio 2026**

Detta indennità, erogabile esclusivamente per ogni giorno di effettivo servizio nell'ambito della suddetta Clean Room, sarà riconosciuta limitatamente ai lavoratori che operano con il suddetto carattere di continuità in Clean Room per le specifiche mansioni ivi svolte, con esclusione della erogazione in caso di svolgimento di attività complementari ed accessorie. In caso di utilizzo di istituti previsti dal CCNL e dalle Leggi vigenti (ferie, permessi..) per il riconoscimento di tale indennità dovrà essere garantita una prestazione di almeno 6 h giornaliera.

Pertanto la predetta indennità sarà riconosciuta esclusivamente alle risorse appartenenti alle seguenti mansioni la cui attività in clean room sia superiore all'80% dell'attività complessiva (come da scheda posto di lavoro) :

- SMT and PCBA Assembly Operator
- Modul and Equipment Assembly Operator
- Treatment and Coating Operator
- Substrate Mait Operator
- Hybrids Assembly Operator
- QC Inspectors for SMT PCBA Substrate, Hybrids, Module and Equipment
- Cleanroom Testing Technician
- Test Facilities Cleanroom Specialist
- Quality Control Inspectors for AIT
- Cleanroom Integration Validation and Verification Manager
- Antennas Thermo-mechanical Integration and Test
- Antennas Quality Control

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale (Part Time), che rientrano nelle specifiche di cui sopra, l'importo sarà riproporzionato in base all'orario di lavoro contrattuale previsto.

Si precisa altresì che l'indennità verrà riconosciuta al personale non indicato nell'elenco di cui sopra ove si effettui una prestazione lavorativa di almeno 8 settimane continuative all'interno della clean room previa autorizzazione del proprio responsabile. Qualora si verificasse un periodo di assenza del lavoratore - ad esclusione di eventuali chiusure collettive aziendali - inferiore a cinque giorni



lavorativi il conteggio delle complessive 8 settimane non verrà azzerato, ma solo interrotto per il periodo di assenza.

Le parti verificheranno a livello di sito, su richiesta di una delle stesse, la congruità delle mansioni sopra elencate rispetto ai criteri identificati.

### **INDENNITA' TURNI**

Le Parti confermano che pur rimanendo il CCNL l'unico riferimento normativo, viene riconosciuta la maggiorazione contrattuale per attività "non a turno", come normata dal Contratto Nazionale, rimanendo ferme le indennità attualmente applicate nella sede di Torino per tali lavorazioni e l'indennità sostitutiva mensa attualmente riconosciuta in TAS Italia.

Ai lavoratori turnisti saranno riconosciute, incluse le prestazioni rese in orario differenziato, – quale trattamento di miglior favore - le seguenti indennità:

a) 1°- 2°turno ed orari differenziati **€ 6,50 lordi a decorrere dal 1 giugno 2024 ed:**

**€ 6,60 lordi a decorrere dal gennaio 2025;**

**€ 6,70 lordi a decorrere dal gennaio 2026;**

b) 3° turno e festivi **€ 19/00 lordi a decorrere dal 1 giugno 2024 ed:**

**€ 19,40 lordi a decorrere dal gennaio 2025;**

**€ 19,80 lordi a decorrere dal gennaio 2026.**

### **INDENNITA' REPERIBILITA'**

Le Parti confermano il trattamento di miglior favore attualmente garantito in azienda, pur permanendo i seguenti riferimenti: la reperibilità potrà essere oraria, giornaliera e/o settimanale, così come normato dal CCNL. La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

- Dal momento della chiamata al raggiungimento del luogo dell'intervento e per il tempo del rientro, viene riconosciuto l'85% della retribuzione oraria lorda senza ulteriori maggiorazioni.
- Per la durata effettiva dell'intervento, viene riconosciuto quanto spettante per l'orario di lavoro prestato con le dovute maggiorazioni contrattuali (fatto salvo il riposo compensativo).
- In aggiunta per ogni chiamata seguita da effettivo intervento, viene riconosciuta una indennità di chiamata pari ad **€ 8,50 lordi a decorrere dal 1 giugno 2024 ed:**



**€ 8,70 lordi a decorrere dal gennaio 2025;**  
**€ 9,00 lordi a decorrere dal gennaio 2026;**

- Viene riconosciuto inoltre il rimborso delle spese di viaggio, secondo la vigente Procedura Trasferte (personale non Dirigente) e/o prassi aziendali attualmente in vigore.
- Continuerà inoltre ad esser estesa l'applicazione della norma contrattuale, anche nei confronti degli impiegati direttivi (ex 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria – oggi B2 e B3) e dei Quadri.

### **Orario pausa refezione**

Le Parti condividono il principio di uniformare la pausa refezione attualmente applicata nella quattro sedi TASI a 30 minuti di durata complessiva, ove applicabile.

La D.A. pertanto si incontrerà con la RSU al livello di sito per avviare un confronto finalizzato a valutarne la possibile applicazione in considerazione della complessità logistica di alcune sedi.

In caso di esito positivo del confronto sopracitato le Parti sottoscriveranno un apposito Accordo in tal senso.

### **Forme di tutela in caso di decesso dei dipendenti**

Le Parti intendono porre massima attenzione al tema della responsabilità sociale, proseguendo nel comune obiettivo di rendere il sistema di Welfare aziendale sempre più coerente con le esigenze extra-lavorative dei dipendenti.

A tal fine, si prevede in favore di tutto il personale di TAS Italia una forma di tutela funzionale a conferire adeguato sostegno in caso di decesso di dipendenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, a fronte del citato evento di decesso l'Azienda riconoscerà agli eredi di 1° grado (o conviventi more uxorio ex Lege) pertanto un importo pari alla Retribuzione Annuale Lorda, calcolata sugli elementi fissi dell'ultima retribuzione mensile.

La suddetta prestazione sarà riconosciuta in favore del personale TASI non in prova assunto :

- con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time,
- con contratto di apprendistato,
- con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a cinque mesi e
- con contratto di somministrazione di durata non inferiore a cinque mesi per il tramite delle Agenzie di Lavoro.

In caso di eventi naturali o pandemici le Parti si incontreranno per valutare approfonditamente la situazione.



## **Premio di Risultato**

Le Parti, nell'intento sia di promuovere e sostenere l'approccio costruttivo e dinamico dei lavoratori volto al miglioramento dei risultati aziendali, sia di favorire il loro senso di partecipazione alla vita dell'impresa mediante un meccanismo di correlazione tra il Premio di Risultato spettante ed i risultati di esercizio d'impresa, hanno concordato nei confronti del personale della THALES ALENIA SPACE ITALIA SPA un premio di risultato per gli anni 2024, 2025 e 2026.

\* \* \*

Tutto ciò premesso le Parti

## **CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE**

### **1. PREMESSE**

Le premesse, che le Parti reciprocamente confermano, formano parte integrante del presente Accordo, utili a definirne contenuti e finalità.

### **2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente Accordo disciplina il Premio di Risultato per gli esercizi (coincidente con gli anni solari) 2024-2026 (ciascuno "Anno di Riferimento"), erogati rispettivamente nel corso degli anni dal 2025 al 2027.

L'Accordo riguarda esclusivamente i dipendenti delle Società con qualifica diversa da quella dirigenziale, assunti con contratto di lavoro subordinato e occupati presso sedi o unità operative delle Società.

Con riferimento ai lavoratori interessati da contratti di somministrazione, gli stessi saranno coinvolti dal meccanismo del Premio di Risultato secondo le modalità previste per il personale dipendente. A tal fine le Società concorderanno con le Agenzie per il Lavoro le modalità operative di erogazione.

### **3. PREMIO DI RISULTATO E SUA STRUTTURA**

#### **3.1 DETERMINAZIONE DELLA QUOTA VARIABILE OGGETTO DELL'ACCORDO**

Ai fini della determinazione del Premio di Risultato ("PdR") per ciascun dipendente interessato dal presente Accordo, sono individuati dalle Società gruppi omogenei di dipendenti sulla base della categoria contrattuale, a ciascuno dei quali sono assegnati obiettivi e PdR erogabile, secondo lo schema di cui agli Allegati 1 e 2, che costituiscono parte integrante del presente Accordo.



In considerazione della natura integrata a livello sovranazionale delle attività della Società, nonché delle peculiarità del business e dell'organizzazione strategica, il PdR è determinato da due componenti, utili a identificare e valorizzare il contributo a livello integrato e nazionale delle risorse in forza alla Società:

- la Quota Variabile TAS JV– determinata in relazione ad indicatori propri della struttura sovranazionale di Gruppo;
- la Quota Variabile TAS ITALIA – determinata in relazione ad indicatori univocamente identificati e monitorati come connaturati alla realtà nazionale della Società,

integrate dall'applicazione di un coefficiente moltiplicatore.

### 3.2 MODALITÀ DI DETERMINAZIONE

Il PdR sarà determinato sulla base dei principi che seguono.

#### A) Indicatori.

Il PdR opererà sulla base degli indicatori (ciascuno di essi, “**Indicatore**”) come sotto :

Indicatori TAS JV – **Allegato 1**

Indicatori TAS ITALIA – **Allegato 2**

L'andamento di ciascuno degli Indicatori, rappresentativi delle istanze di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, è oggettivamente quantificabile e misurabile dalle competenti direzioni aziendali.

#### B) Determinazione dell'importo massimo del PdR.

Le parti concordano per gli anni 2024-2026 di prevedere un aumento dell'importo del valore teorico massimo del Premio di Risultato vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo, secondo la seguente progressione temporale:

1. € 150,00 (centocinquanta/00) importo lordo nell'anno 2024 alla categoria C3 (ex 5ta cat.)
2. € 300,00 (trecento/00) importo lordo nell'anno 2025 alla categoria C3 (ex 5ta cat.)
3. € 500,00 (cinquecento/00) importo lordo nell'anno 2026 alla categoria C3 (ex 5ta cat.)

Per un complessivo importo lordo pari a € 950,00 (novecentocinquanta/00)





Al fine di collegare la dimensione del Premio di Risultato all'effettivo andamento complessivo dell'impresa, la determinazione dell'importo del premio da prendere a riferimento come base di calcolo viene collegata all'IFO di budget della JV secondo le fasce riportate nella tabella sottostante:

Per l'Anno di Riferimento 2024:

job grade	if budget IFO	<3,5%	3,5% - 4,5%	4,6% - 5,5%	5,6% - 6,5%	6,6% - 7%	7% - 7,2%	> 7,2%
D1 - C3 (ex 2 - 5)	min	-	-	-	-	-	-	-
	budget	-	2.450	2.600	2.700	2.800	3.000	3.200
	max	-	2.940	3.120	3.240	3.360	3.600	3.840

Per l'Anno di Riferimento 2025:

job grade	if budget IFO	<3,5%	3,5% - 4,5%	4,6% - 5,5%	5,6% - 6,5%	6,6% - 7%	7% - 7,2%	> 7,2%
D1 - C3 (ex 2 - 5)	min	-	-	-	-	-	-	-
	budget	-	2.750	2.900	3.000	3.100	3.300	3.500
	max	-	3.300	3.480	3.600	3.720	3.960	4.200

Per l'Anno di Riferimento 2026:

job grade	if budget IFO	<3,5%	3,5% - 4,5%	4,6% - 5,5%	5,6% - 6,5%	6,6% - 7%	7% - 7,2%	> 7,2%
D1 - C3 (ex 2 - 5)	min	-	-	-	-	-	-	-
	budget	-	3.250	3.400	3.500	3.600	3.800	4.000
	max	-	3.900	4.080	4.200	4.320	4.560	4.800

Gli importi indicati a titolo di "Budget" nelle tabelle che precedono costituiscono il "PdR di Budget" di cui al punto D) che segue.

L'importo complessivo che sarà erogato per ciascun dipendente sarà determinato per il 40% sulla base degli Indicatori TAS JV e per il 60% sulla base degli Indicatori TAS ITALIA.

### C) Determinazione delle Quote Variabili

Le Quote Variabili TAS JV e TAS ITALIA effettivamente spettanti a ciascun dipendente saranno determinate sulla base dei rispettivi Indicatori. Il raggiungimento del target per ciascun Indicatore sarà definito sulla base del confronto fra il Budget e il Consuntivo di ciascun anno di riferimento.

Ciascun Indicatore sarà valutato autonomamente ai fini della determinazione della Quota Variabile di pertinenza, e darà luogo alla determinazione della Quota Variabile – per le percentuali e gli ammontari indicati rispettivamente negli Allegati 1 e 2.

Per l'Anno di Riferimento 2024, e per gli anni seguenti le Parti confermano che al momento della sottoscrizione il risultato incrementale degli Indicatori TAS JV e TAS ITALIA è da qualificarsi come incerto sia nell'*an* che nel *quantum*.

Le Parti convengono di definire entro il 30 aprile, di ciascun anno di riferimento, eventuali modifiche al peso dei singoli Indicatori di cui alla Quota Variabile di TAS ITALIA, restando, in assenza della definizione di un accordo in merito, immutati i contenuti di cui all'Allegato 2.

D) Moltiplicatore: Descrizione, Applicazione ed effetti.


Al PdR determinato ai sensi del punto C ("**PdR Base**") che precede si applicherà un coefficiente moltiplicatore ("Moltiplicatore") al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

1. Si realizzi l'incremento rispetto alla media delle performance consuntivate nei tre anni precedenti di almeno uno degli Indicatori di Quota Variabile TAS ITALIA di cui all'Allegato 2
2. Il PdR Base sia almeno pari al 50% del PdR di Budget di cui al punto B che precede.

Le Parti, alla luce delle specifiche circostanze di contesto e di management, tenendo conto delle dinamiche di business, concordano che il Moltiplicatore sarà pari al 1,40 (uno/40) negli anni di riferimento che il PdR inclusivo del Moltiplicatore avrà un tetto massimo erogabile pari all'importo dell'IFO di Budget per l'anno di riferimento, della fascia di risultato relativa alla categoria C3 (ex 5ta cat.) come da tabelle sopra riportate.

Il Moltiplicatore sarà pari, in ogni caso e per ciascun anno di riferimento, a 1 (uno) qualora il PdR Base sia pari o superiore al 100% del PdR di Budget.

Come ulteriore condizione di premialità a fronte dell' over performance, qualora almeno due Indicatori TAS ITALIA oltrepassino la soglia del 100% rispetto al Budget sarà riconosciuto dalla Società un ulteriore 10% in incremento dell'importo della Quota Variabile TAS ITALIA determinato ai sensi dell'Allegato 2 . Resta inteso che tale incremento non è in alcun modo rilevante al fine dell'applicazione del Moltiplicatore.



### 3.3 MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il PdR spettante sarà corrisposto in un'unica soluzione nel mese di luglio successivo all'anno di riferimento.

Ha diritto alla corresponsione del Premio il personale in forza alla data di erogazione dello stesso, per i ratei (in dodicesimi) mensili nel periodo di riferimento (la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, verrà considerata come intera prestazione mensile lavorata). Saranno esclusi dal calcolo pro rata esclusivamente le aspettative ed i permessi non retribuiti.

Al personale che cesserà il rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età e per risoluzione consensuale dello stesso, prima della data di erogazione del premio verrà riconosciuto un premio convenzionalmente calcolato (sulla base del PdR maturato l'anno precedente) proporzionalmente all'effettivo servizio lavorativo prestato.

In caso di promozione/modifica della qualifica/inquadramento contrattuale in corso d'anno la determinazione dell'importo spettante sarà effettuata pro rata con riferimento ai mesi di effettivo servizio per ciascuna qualifica/inquadramento.

Resta altresì inteso che ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il PdR sarà riproporzionato in virtù dell'effettivo regime orario rispetto all'orario a tempo pieno.

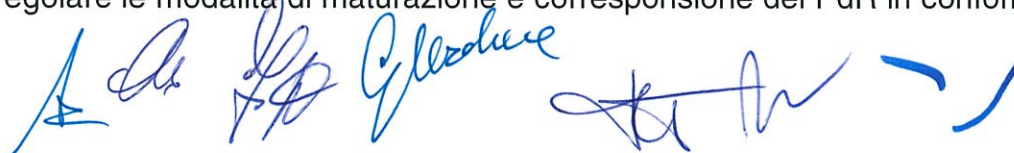
### 3.4 TRATTAMENTO FISCALE

Tutti gli importi previsti nel presente accordo si intendono lordi.

In considerazione della vigente legislazione fiscale in materia, gli Indicatori utili alla valutazione dell'incrementalità rispetto ai risultati realizzati nell'ambito del periodo congruo richiamato dalla normativa di riferimento, si intendono fra loro alternativi; pertanto, l'incremento di uno solo di essi sarà sufficiente per beneficiare dell'agevolazione fiscale sull'intero importo del PdR.

Per almeno uno degli Indicatori richiamati altresì ai fini dell'applicazione del Moltiplicatore, dovrà essere riscontrato un risultato incrementale, che sarà verificato confrontando il risultato della Società nell'Anno di Riferimento rispetto al risultato dalla stessa conseguito nell'anno precedente per il medesimo parametro.

Le Parti si danno atto e dichiarano che è loro intenzione, con il presente Accordo, regolare le modalità di maturazione e corresponsione del PdR in conformità alle



disposizioni del decreto interministeriale del 25/03/2016 di attuazione dell'art. 1 commi da 182 a 189 della L. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, ai fini dell'applicazione del regime agevolato di tassazione della retribuzione di produttività.

Le Parti, pertanto, ritengono allo stato della normativa che gli importi erogati ai dipendenti sulla base dei punti che precedono possano beneficiare della tassazione agevolata in conformità a quanto previsto dalla L. n. 208/2015 e L. n. 232/2016 e successive modifiche e integrazioni per i lavoratori in possesso dei requisiti reddituali di riferimento e nei limiti di legge, nonché delle altre agevolazioni applicabili in conformità della normativa vigente.

### 3.5 OPZIONE WELFARE

Qualora applicabile alla luce della normativa fiscale, le Parti concordano che i dipendenti di TAS ITALIA interessati potranno optare su base volontaria, in tutto o in parte, per la conversione del valore del PdR – Quota Variabile TAS JV più Quota Variabile ITA maturata in prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (il “**Welfare**”), disponibili sulla piattaforma online istituita dalla Società (“**l’Opzione**”).

A tal fine, i dipendenti interessati che intendano avvalersi dell’Opzione dovranno comunicare – tassativamente entro 30 giorni dalla comunicazione del valore del PdR (presumibilmente entro il mese di maggio dell’anno successivo a quello di competenza) - l’intenzione di convertire l’importo in Welfare, mediante apposita piattaforma telematica e secondo la procedura che sarà tempestivamente indicata dalla Società.

Qualora il lavoratore non eserciti l’Opzione entro il termine sopra indicato, il PdR verrà erogato secondo le consuete modalità senza necessità di ulteriore comunicazione.

L’Opzione potrà essere esercitata per un importo definito dal dipendente fra i seguenti valori:

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

del premio spettante.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several names and initials.

Nell'ipotesi di esercizio dell'Opzione da parte del dipendente, la Società contribuirà contestualmente e a proprio carico con una maggiorazione del 10% dell'importo individuale del PdR convertito in Welfare dal dipendente.

Eventuali residui non spesi entro l'1 novembre dell'anno successivo saranno liquidati come Premio di Risultato sul cedolino del mese di dicembre, decurtato della quota di maggiorazione prevista nella scelta del welfare.

Resta inteso che le disposizioni di cui al presente articolo saranno applicabili esclusivamente a condizione che le norme vigenti al momento dell'erogazione del PdR consentano l'applicazione del regime fiscale agevolato in essere al momento della sottoscrizione del presente Accordo.

### **3.6 SISTEMA DELLE VERIFICHE**

Le Parti si incontreranno a periodicità di norma quadrimestrale o su richiesta di una delle stesse per il monitoraggio e verifica sull'andamento degli indicatori presi a base di riferimento del presente accordo.

### **3.7 DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti convengono espressamente che l'importo del PdR eventualmente riconosciuto ai dipendenti interessati sulla base del presente Accordo, per la sua natura, è complessivo e omnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti retributivi contrattuali e di legge (diretti e/o indiretti), avendone le Parti già tenuto conto in sede di quantificazione del suo complessivo ammontare. In particolare, la Quota Variabile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2120, 2° comma, del c.c. nonché dalle vigenti disposizioni del CCNL in materia, è esclusa dalla base retributiva utile ai fini del calcolo del TFR.

## **4. DECORRENZA E DURATA**

Il presente Accordo ha carattere sperimentale per il periodo di riferimento e, pertanto, ha validità sino al 31.12.2026 con successivo rinnovo tacito salvo diversa intesa tra le Parti.

### **SUPERMINIMO COLLETTIVO**

Le Parti, facendo seguito al Verbale di Accordo del 2 agosto 2021 relativo all'introduzione del Superminimo collettivo non assorbibile, concordano di incrementare gli importi lordi previsti nel sopra citato accordo con quelli riportati nella tabella qui di seguito (nuova voce cedolino: "Acc. 27/07/2023", in sostituzione della voce "Acc. 02/08/2021"):



Handwritten signatures in blue ink, including several names and initials, located at the bottom of the page.

Valore Attuale	2024		2025		2026		Totale incr. 2024-2026		Totale incr. al 2026			
	Incremento		Incremento		Incremento		Incremento		Incremento			
	Mensile	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile	Annuo	Mensile	Annuo		
CAT.	SUP. COLL. 8/2021	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	SUP. COLL.	
A1 (ex Q8)	26,00	338,00	14,00	182,00	42,00	546,00	32,00	416,00	88,00	1.144,00	114,00	1.482,00
B3 (ex I7)	26,00	338,00	14,00	182,00	42,00	546,00	32,00	416,00	88,00	1.144,00	114,00	1.482,00
B2 (ex 6)	23,00	299,00	12,00	156,00	37,00	481,00	28,00	364,00	77,00	1.001,00	100,00	1.300,00
B1 (ex 5S)	20,50	266,50	11,00	143,00	33,00	429,00	25,00	325,00	69,00	897,00	89,50	1.163,50
C3 (ex 5)	18,50	240,50	10,00	130,00	30,00	390,00	23,00	299,00	63,00	819,00	81,50	1.059,50
C2 (ex 4)	18,50	240,50	10,00	130,00	30,00	390,00	23,00	299,00	63,00	819,00	81,50	1.059,50
C1 (ex 3S)	18,50	240,50	10,00	130,00	30,00	390,00	23,00	299,00	63,00	819,00	81,50	1.059,50
D2 (ex 3)	18,50	240,50	10,00	130,00	30,00	390,00	23,00	299,00	63,00	819,00	81,50	1.059,50
D1 (ex 2)	18,50	240,50	10,00	130,00	30,00	390,00	23,00	299,00	63,00	819,00	81,50	1.059,50

Il Superminimo Collettivo come sopra definito sarà riconosciuto a tutti i lavoratori ed avrà incidenza su tutti gli istituti diretti e indiretti e differiti e sarà erogato per 13 mensilità.

La decorrenza dei suddetti importi lordi sarà effettiva dal mese di gennaio di ciascun anno di riferimento.

## CIPI

Le Parti, facendo seguito al Verbale di Accordo del 26 luglio 2005 e dei successivi del 11/07/2006 e del 24/05/2007 relativi all'applicazione denominato CIPI (Collective Individual Performance Index), hanno convenuto sull'adeguamento delle tabelle di riferimento di cui all'allegato 2 pagina 12 dell'accordo del 26/07/2005.

Le Parti concordano un aumento del CIPI annuo, rispetto al valore attuale, rispettivamente del 5% per il 2024, del 10% per il 2025 e del 20% per il 2026 come da tabelle sottostanti:

### Tabella anno 2024

QUADRI - A1 (ex Q8)		Fino a	Fino a	Fino a	Oltre
Qualità della prestazione	Liv.	60	140	220	220
SOGLIA ACCESSO	1	684	1.722	2.583	4.305
DA 95% A 99,9% BDG	2	1.913	2.733	3.826	5.466
DA 100% A 109,9% BDG	3	2.032	2.904	4.066	5.808
DA 110% e OLTRE	4	2.391	3.417	4.783	6.832

*AdS* *FP* *G. S. S. S.*

*- /*

*W. S.*

<b>Imp. B3 (ex I7)</b>		<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Oltre</b>
<b>Qualità della prestazione</b>	<b>Liv.</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>220</b>	<b>220</b>
SOGLIA ACCESSO	1	570	1.435	2.153	3.780
DA 95% A 99,9% BDG	<b>2</b>	<b>1.594</b>	<b>2.279</b>	<b>3.189</b>	<b>4.555</b>
DA 100% A 109,9% BDG	3	1.694	2.420	3.388	4.841
DA 110% e OLTRE	4	1.993	2.848	3.986	5.694

**Tabella anno 2025**

<b>QUADRI - A1 (ex Q8)</b>		<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Oltre</b>
<b>Qualità della prestazione</b>	<b>Liv.</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>220</b>	<b>220</b>
SOGLIA ACCESSO	1	718	1.808	2.712	4.520
DA 95% A 99,9% BDG	<b>2</b>	<b>2.009</b>	<b>2.870</b>	<b>4.018</b>	<b>5.740</b>
DA 100% A 109,9% BDG	3	2.133	3.050	4.269	6.098
DA 110% e OLTRE	4	2.510	3.588	5.022	7.174

<b>Imp. B3 (ex I7)</b>		<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Oltre</b>
<b>Qualità della prestazione</b>	<b>Liv.</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>220</b>	<b>220</b>
SOGLIA ACCESSO	1	599	1.507	2.260	3.969
DA 95% A 99,9% BDG	<b>2</b>	<b>1.674</b>	<b>2.392</b>	<b>3.348</b>	<b>4.783</b>
DA 100% A 109,9% BDG	3	1.778	2.541	3.558	5.083
DA 110% e OLTRE	4	2.093	2.990	4.185	5.979

*Handwritten signature: E. Ghisone*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature with a checkmark*

*Handwritten initials: RP*

**Tabella anno  
2026**

<b>QUADRI - A1 (ex Q8)</b>		<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Oltre</b>
<b>Qualità della prestazione</b>	<b>Liv.</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>220</b>	<b>220</b>
SOGLIA ACCESSO	1	781	1.968	2.952	4.920
DA 95% A 99,9% BDG	<b>2</b>	<b>2.186</b>	<b>3.124</b>	<b>4.373</b>	<b>6.247</b>
DA 100% A 109,9% BDG	3	2.322	3.319	4.646	6.637
DA 110% e OLTRE	4	2.732	3.905	5.466	7.808

<b>Imp. B3 (ex I7)</b>		<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Fino a</b>	<b>Oltre</b>
<b>Qualità della prestazione</b>	<b>Liv.</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>220</b>	<b>220</b>
SOGLIA ACCESSO	1	652	1.640	2.460	4.320
DA 95% A 99,9% BDG	<b>2</b>	<b>1.822</b>	<b>2.604</b>	<b>3.644</b>	<b>5.206</b>
DA 100% A 109,9% BDG	3	1.936	2.766	3.872	5.532
DA 110% e OLTRE	4	2.278	3.254	4.555	6.508

**Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 2026 e dovrà intendersi rinnovato automaticamente di anno in anno, salvo diverso accordo tra le Parti.

Eventuali problematiche di interpretazione del presente accordo che dovessero insorgere nella fase applicativa dello stesso, saranno oggetto di esame tra le parti.








**Disposizioni finali**

Per quanto non esplicitamente disposto nel presente accordo, si rimanda alle norme di legge e di Contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Si precisa, altresì, che per gli istituti non disciplinati/modificati nel presente Accordo si rimanda alle precedenti Intese vigenti in TASI.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria   
p. Società Thales Alenia Space Italia    


p. UGLM Nazionali e Territoriali

p. RSU 







Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a checkmark, and initials on the right.

## Allegato 1) - Piano sanitario integrativo per il personale fino al livello B3

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 Condizioni	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"	
diretta rimborso		
diretta rimborso	Scoperto 15% per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato.  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  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 Condizioni	max. 5 visite per nucleo familiare  franchigia 45,00 euro max. 50,00 euro per visita	+ 3 visite (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal fondo metasalute) Consentito utilizzo strutture convenzionate a tariffe convenzionate, ma solo in forma rimborsuale (max. 60 euro per visita) Rimborso max 60 euro per visita
diretta rimborso		
<b>B.4 Accertamenti diagnostici</b> Massimale Condizioni	max. 5 accertamenti per nucleo familiare  Scoperto 40% max. 30,00 euro per fattura	+ 3 accertamenti (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal fondo metasalute) Consentito utilizzo strutture convenzionate a tariffe convenzionate, ma solo in forma rimborsuale (max. 40 euro per fattura) Rimborso max 40 euro per fattura
diretta rimborso		
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> Massimale Condizioni	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. 1.500,00 euro per evento 1.500,00 euro per evento  Scoperto 35% Scoperto 35%	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
diretta rimborso		
diretta rimborso		
<b>G.3 Voucher Lenti\occhiali (presso uffici Gruppo EssilorLuxottica)</b> Massimale Condizioni		80,00 euro  Nessun scoperto\franchigia
Diretta		

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

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
<p><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></p> <p>Massimale</p> <p>Condizioni</p>	<p>illimitato</p> <p>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"</p> <p>Scoperto 15% per interventi rientranti nell'allegato "Elenco Grandi Interventi chirurgici"; scoperto 35% in caso di interventi che non rientrano nell'allegato.</p> <p>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</p>	<p>Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute</p> <p>Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute</p>
<p><b>B. PRESTAZIONI EXTRAOSPEDALIERE</b></p>	<p><b>Piano MetaSalute MS2</b></p>	<p><b>Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo</b></p>
<p><b>B.1 Alta Specializzazione</b></p> <p>Massimale</p> <p>Condizioni</p>	<p>da elenco</p> <p>max. 5 prestazioni per nucleo familiare</p> <p>Scoperto 40%</p> <p>max. 70,00 euro per accertamento</p>	<p>da elenco</p> <p>+ 5 prestazioni per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)</p> <p>Scoperto 40%</p> <p>Max 70,00 euro per accertamento</p>
<p><b>B.2 Visite specialistiche</b></p> <p>Massimale</p> <p>Condizioni</p>	<p>max. 5 visite per nucleo familiare</p> <p>franchigia 45,00 euro</p> <p>max. 50,00 euro per visita</p>	<p>+ 5 visite per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)</p> <p>franchigia 45,00 euro</p> <p>max. 50,00 euro per visita</p>
<p><b>B.4 Accertamenti diagnostici</b></p> <p>Massimale</p> <p>Condizioni</p>	<p>max. 5 accertamenti per nucleo familiare</p> <p>Scoperto 40%</p> <p>max. 30,00 euro per fattura</p>	<p>+ 5 prestazioni per nucleo familiare (da attivare una volta esaurito il numero di prestazioni previsto dal Fondo Metasalute)</p> <p>Scoperto 40%</p> <p>max. 30,00 euro per fattura</p>

segue...

C. FISIOTERAPIA	Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>C.3 Fisioterapia, osteopatia, agopuntura, cure termali, kinesiterapia, riabilitazione cardiologica e neuromotoria a seguito di malattia</b> Massimale Diretta/diretta domiciliare rimborso Condizioni	500,00 euro 250,00 euro Scoperto 30% Scoperto 30% max 25 euro per prestazione	Diretta/Rimborso: 1.000 euro Scoperto 30% Scoperto 40%
D. ODONTOIATRIA	Piano MetaSalute MS2	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo
<b>D.1 Cure dentarie</b> Massimale diretta rimborso Condizioni diretta rimborso	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 2.500,00 euro 400,00 euro condiviso con Visita odontoiatrica e igiene orale Scoperto 35% Scoperto 25%	Diretta\rimborso: massimale 1.000,00 euro Scoperto 35% Scoperto 50%
<b>D.5 Interventi chirurgici odontoiatrici (es.prestazioni di implantologia)</b> Massimale Condizioni diretta rimborso	2.500,00 euro Scoperto 35% non previsto	1.000 euro Scoperto 35% 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> Massimale diretta rimborso Condizioni diretta rimborso	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. 1.500,00 euro per evento 1.500,00 euro per evento Scoperto 35% Scoperto 35%	Integrazione al 50% dello scoperto previsto dal Fondo Metasalute
<b>G.2 Cure oncologiche</b> Massimale Condizioni Diretta rimborso		10.000,00 euro Scoperto 20% Scoperto 30%

Se non diversamente indicato i massimali si intendono per anno

45



D. ODONTOIATRIA	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo	
<b>D.1 Cure dentarie</b>  Massimale  Condizioni  <div style="text-align: right;">             diretta              rimborso           </div>	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   <div style="text-align: right;">             1.000,00 euro               Scoperto 35%              non previsto           </div>	
<b>D.5 Interventi chirurgici odontoiatrici (es.prestazioni di implantologia)</b>  Massimale  Condizioni  <div style="text-align: right;">             diretta              rimborso           </div>		<div style="text-align: right;">             1.000,00 euro               Scoperto 35%              non previsto           </div>
E. ALTRE PRESTAZIONI	Piano Sanitario Integrativo 2024-2026 Gruppo Leonardo	
<b>G.2 Cure oncologiche</b>  Massimale  Condizioni  <div style="text-align: right;">             Diretta              rimborso           </div>	<div style="text-align: right;">             10.000,00 euro               Scoperto 20%              Scoperto 30%           </div>	

Se non diversamente indicato i massimali si intendono per anno

