

## IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Addì 26 luglio 2017, in Roma, presso la sede di Leonardo S.p.A., Piazza Monte Grappa n.4,

tra

Leonardo S.p.A., anche in nome e per conto delle Società dalla stessa controllate,

e

FISMIC e UGL Nazionali  
(di seguito per brevità le Parti)

### **PREMESSO CHE:**

- l'accordo sindacale Leonardo S.p.a siglato in data 14 aprile 2016 (per brevità c.d. Accordo integrativo One Company), relativo al Premio di Risultato per il triennio 2016-2018, definiva - in via sperimentale - solo per l'anno 2016 lo schema dei parametri del PdR e del relativo peso percentuale;
- sulla base di quanto previsto al par. "Principi di funzionamento del Premio di Risultato", le Parti hanno attivato apposita fase negoziale al fine di rivedere e/o confermare gli indicatori di carattere finanziario ed economico- gestionale ed il relativo peso percentuale;
- secondo quanto definito al par. "importo del Premio e disposizioni transitorie", era prevista - esclusivamente per l'anno 2016 - l'invarianza degli importi economici complessivi lordi teorici massimi dei PdR delle singole Aziende (anche successivamente alla divisionalizzazione di alcune di esse) relativi all'anno 2015, con la sola eccezione del perimetro della ex Selex ES il cui importo è stato rinegoziato nell'ambito del richiamato accordo sindacale One Company;
- a seguito del confronto effettuato, le Parti hanno condiviso l'opportunità di prorogare lo schema generale di Pdr 2016, in via del tutto eccezionale, transitoria e limitatamente all'anno 2017, riservandosi di proseguire il confronto nel corso del 2017 per un'eventuale revisione dello schema



complessivo del PdR nell'ambito della trattativa per la definizione del PdR 2018.

**TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:**

**l) Principi di funzionamento del Premio di Risultato**

- 1) Ferma restando la vigenza triennale 2016-2018 del PdR, per l'anno 2017 è confermato lo schema dei parametri e del relativo peso percentuale, rappresentato nella tabella riportata di seguito:

**Tab. Parametri, Peso e determinazione del PDR (Schema di sintesi) per l'anno 2017**

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

- 2) Anche gli obiettivi specifici di Azienda/Sito dovranno essere oggettivamente misurabili;
- 3) Meccanismi di consuntivazione degli obiettivi:

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

- I. Indicatore 1 (FOCF): consuntivazione sulla base della presente scala parametrica:
- Raggiungimento in misura compresa tra il 70% e l'80%: riconoscimento del 30% della quota di Premio associata all'indicatore;



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

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

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

Esclusivamente per l'indicatore EBITA LDO - in coerenza con quanto previsto al precedente punto 3), 1° periodo - la scala parametrica sopra riportata sarà applicata a partire dal raggiungimento uguale o superiore all'85% del valore di budget.

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

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





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

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

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

## **II) Indicatori di Sito**

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

L'Azienda/Divisione/Sito si impegna a concordare la tipologia e i contenuti degli indicatori selezionati in ogni Sito con le RSU e i rappresentanti sindacali Territoriali. Per l'anno 2017, gli incontri volti a definire i suddetti indicatori dovranno concludersi entro il 30 settembre 2017.

## **III) Valori e modalità di corresponsione del Premio di Risultato del 2017**

### **Struttura del PdR**

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



### **Modalità di calcolo**

Per gli indicatori di tipo economico (EBITA e FOCF di Leonardo ed EBITA di Azienda/Divisione) vengono presi a riferimento i valori di budget del 2017, secondo l'articolazione di quanto riportato nel punto "3" del paragrafo "Principi di funzionamento del PdR".

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

### **Importo del Premio e disposizioni transitorie**

Anche per l'anno 2017, in continuità con quanto convenuto per l'anno 2016 nel richiamato accordo integrativo One Company, le Parti concordano di prevedere l'invarianza degli importi economici complessivi lordi teorici massimi previsti per il Premio di Risultato per l'anno 2015 dalle singole Aziende (anche successivamente alla divisionalizzazione di alcune di esse), così come indicati nei rispettivi accordi sindacali, già a suo tempo depositati presso la Direzione Territoriale del lavoro, e di seguito elencati:

- Agusta Westland S.p.A. – accordo integrativo aziendale del 26 marzo 2013
- Alenia Aermacchi S.p.A. – accordo integrativo aziendale del 12 luglio 2012
- OtoMelara S.p.A.– accordo sindacale del 29 maggio 2015
- Wass S.p.A. – accordo sindacale del 15 ottobre 2012
- Finmeccanica S.p.a. – accordo sindacale del 30 dicembre 2015
- Finmeccanica Global Services S.p.A. – accordo sindacale del 25 novembre 2013 e successiva proroga.

Con riferimento al perimetro ex Selex ES, troveranno applicazione gli importi del PdR negoziati nel già richiamato accordo sindacale Leonardo S.p.a. del 14 aprile 2016.

Con riferimento al perimetro Ansaldo Breda S.p.A., troveranno applicazione gli importi del PdR negoziati nell'accordo sindacale del 30 settembre 2016.



Considerate le attuali differenze registrabili in termini di valori economici associati al premio, nel corso dell'anno 2017 le Parti si riservano di definire il valore e l'articolazione del Premio di Risultato per l'anno 2018.

Le condizioni di accesso al Premio di Risultato sono quelle riportate al paragrafo "Principi di funzionamento del Premio di Risultato" al punto "3".

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

#### **IV) Incontri con le OO.SS**

Le Parti confermano l'impianto regolatorio in materia di incontri con le OO.SS. definito nell'accordo integrativo One Company del 14 aprile 2016, cui si rinvia integralmente in materia.

**V)** Per tutto quanto non espressamente disciplinato nella presente ipotesi di accordo si rinvia integralmente a quanto concordato nell'ambito dell'accordo integrativo One Company del 14 aprile 2016;

**VI)** La presente ipotesi di accordo verrà sottoposta ad approvazione delle RSU delle società interessate nonché delle Segreterie Territoriali FISMIC e UGL entro il prossimo mese di settembre;

**VII) Deposito presso la Direzione Territoriale del Lavoro ed Enti previdenziali competenti**

A valle dell'approvazione della presente ipotesi di accordo, il verbale di accordo sindacale siglato sarà depositato dal datore di lavoro presso gli Enti competenti ai fini dell'ammissione ai benefici di legge in materia di decontribuzione/fiscalità agevolata nei termini e secondo le modalità stabiliti dal D. M. Interministeriale 25 marzo 2016.

A tal riguardo, le Parti confermano che le suddette Commissioni istituite a livello di sito rappresentano le sedi nelle quali favorire l'intervento diretto dei lavoratori, nell'ottica di un coinvolgimento attivo del personale nei processi di innovazione che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Le Parti dichiarano che i contenuti economici del Premio di Risultato 2017, essendo commisurati ad obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza



e definiti per migliorare il sistema competitivo/produttivo, anche attraverso il fattivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, rientrano in tal modo nel regime contributivo agevolato previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e consentono, a beneficio dei lavoratori, l'applicazione dello specifico trattamento fiscale stabilito, nei modi e termini previsti dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e Circ. Agenzia Entrate 15 giugno 2016 n. 28.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

p. Leonardo S.p.a.

p. FISMIC

p. UGL