

PROTOCOLLO DI INTENTI

Addì 13/03/2018, in Roma, presso la sede di Leonardo S.p.a., Piazza Monte Grappa n.4

TRA

Leonardo S.p.A., (di seguito "la Società"), anche in nome e per conto delle Società Controllate,

E

FISMIC e UGL Nazionali (di seguito "le Organizzazioni Sindacali"; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "le Parti")

PREMESSO CHE

- il recente processo di ristrutturazione del gruppo Leonardo (già Finmeccanica) sul modello *One Company* e più in generale le note criticità congiunturali del settore in cui opera la Società, registrate negli ultimi anni, hanno determinato l'esigenza di recupero di competitività e redditività finalizzato al miglior posizionamento della Società nel mercato di riferimento accompagnata al necessario cambio mix anagrafico e professionale;
- le Parti, nel prendere atto delle esigenze richiamate al punto precedente e del conseguente processo di adeguamento delle competenze determinato dalla evoluzione tecnologica che ha investito il Gruppo Leonardo, propongono di avviare, parallelamente al processo di efficientamento richiamato, un ciclo di nuove assunzioni che, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, consenta di perseguire gli obiettivi di modernizzazione della Società e di recupero della competitività fissati, da ultimo, nel Piano Industriale 2018-2022;
- in quest'ottica, si rende dunque necessaria una razionalizzazione dell'organico che, nell'ambito di un più ampio processo di ricambio generazionale e di "cambio mix", consenta di riequilibrare la composizione anagrafica e professionale della forza lavoro in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale 2018-2022 e in coerenza altresì con le richiamate esigenze di adeguamento di competenze determinate dalla evoluzione tecnologica;
- a tal fine, e nella prospettiva condivisa di ricercare prioritariamente soluzioni alternative all'adozione di misure ad elevato impatto sociale attraverso il dialogo costruttivo tra le Parti, la Società, nei limiti delle coperture finanziarie disponibili, intende gestire il processo di ricambio generazionale condividendo con le Organizzazioni Sindacali un percorso di esodo su base volontaria che, al fine di minimizzare l'impatto sociale dell'operazione, garantisca alle risorse prossime alla maturazione del diritto a pensione il godimento anticipato del trattamento pensionistico;
- in questa prospettiva, le Parti hanno individuato lo strumento con cui gestire tale processo nell'art. 4 commi da 1 a 7 *ter* della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 e successive modificazioni, che ha introdotto una modalità di prepensionamento da realizzarsi, sulla base di accordi tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali a livello aziendale, tramite il riconoscimento in favore dei lavoratori di un

trattamento pensionistico anticipato nonché della contribuzione previdenziale spettante fino alla maturazione del diritto a pensione, con onere a carico del datore di lavoro;

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Al fine di realizzare gli obiettivi meglio descritti in Premessa, le Parti si dichiarano disponibili a porre in essere le attività necessarie al fine di implementare il ricorso allo strumento di cui all'art. 4 commi da 1 a 7 *ter* della Legge n. 92 del 28 giugno 2012.
2. A tal fine la Società procederà, entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente Protocollo, ad una analisi puntuale del numero massimo complessivo dei potenziali interessati in relazione a ciascuna Divisione/Azienda controllata e sulla base dei criteri di cui al successivo punto 3, che sin d'ora risulta fissato in n. 1.100 dipendenti.
3. Esaurita la fase di cui all'art. 2, le Parti procederanno per ciascuna Divisione/Azienda controllata, e nei limiti numerici massimi complessivi individuati dalla Società, alla sottoscrizione – entro il 30 aprile 2018 - di altrettanti accordi ai sensi dell'art. 4, commi da 1 a 7 *ter* della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 e successive modificazioni, a favore del personale dipendente che, tramite manifestazioni preventive di interesse, si dichiara disposto a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro nel biennio 2018-2019 e che, in base alle leggi vigenti, maturi i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata entro un arco temporale massimo successivo alla data di risoluzione consensuale del rapporto, che verrà individuato nei summenzionati accordi ai sensi del citato art. 4, Legge n. 92 del 28 giugno 2012. Le Parti concordano sin d'ora che l'arco temporale massimo di fruizione del trattamento di isopensione, declinato nei singoli accordi divisionali/ di Azienda controllata, non sarà superiore a 48 mesi. Tale arco temporale e la pianificazione delle relative uscite saranno definiti dalla Società anche tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive delle singole Divisioni/Aziende controllate nonché della necessità di salvaguardare il patrimonio di conoscenze e competenze e di garantire la continuità di quelle professionalità che caratterizzano il *core business* aziendale.
4. Le Parti si danno atto sin d'ora che, nel caso in cui le manifestazioni di interesse pervenute siano superiori rispetto a quelle attese, la selezione del personale da coinvolgere nell'operazione di prepensionamento avverrà, a livello divisionale/di Azienda controllata, sulla base del criterio di prossimità alla maturazione del requisito pensionistico.
5. L'adesione al summenzionato trattamento di isopensione sarà subordinata alla volontaria accettazione da parte del dipendente ed alla sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale, secondo quanto previsto dall'art. 2113, comma 4, c.c. e dagli artt. 410-412-*ter* c.p.c., che prevedono espressamente la rinuncia all'impugnazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
6. Nell'ipotesi in cui intervengano modifiche normative rispetto ai requisiti di accesso al trattamento pensionistico nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello tempo per tempo vigente previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201 del 2011, a favore dei dipendenti già titolari del trattamento di cui all'art. 4, Legge n. 92 del 28 giugno 2012, l'erogazione di quest'ultimo proseguirà a carico del datore di lavoro per l'ulteriore periodo necessario



alla maturazione del diritto a pensione, fermo restando il limite massimo dei 48 mesi di cui al precedente punto 3.

7. Parallelamente al processo di cui agli artt. 1 e 2 del presente Protocollo la Società si impegna a definire un piano di assunzioni che tenga anche conto degli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68 12 marzo 1999 finalizzato a potenziare le competenze professionali in vista degli obiettivi di modernizzazione e di recupero della competitività fissati nel Piano Industriale 2018-2022 di cui in Premessa. Il processo di "cambio mix", improntato a criteri di trasparenza e di competenze professionali e tecniche, dovrà rispondere alle richiamate esigenze tecniche, organizzative e produttive delle Divisioni/Aziende/Siti. La sostituzione verrà assicurata tenendo anche conto dei flussi dei carichi di lavoro di sito e partendo dalle competenze già presenti nel Gruppo, nonché facendo ricorso allo strumento del c.d. job posting, ove percorribile, rendendolo accessibile anche alle figure operaie, e ad iniziative di riqualificazione professionale.

8. Le Parti concordano di effettuare un monitoraggio con cadenza quadrimestrale a livello centrale, affidato ad una Commissione paritetica, volto a verificare la rispondenza del suddetto strumento di accompagnamento a pensione agli obiettivi di recupero di competitività e redditività nonché l'andamento del processo di "cambio mix". Il medesimo monitoraggio sarà svolto da apposite Commissioni paritetiche costituite a livello di Divisione/Azienda/Sito.

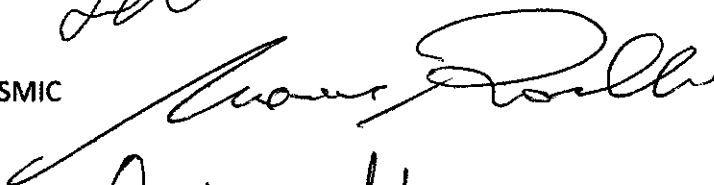
Letto, confermato, sottoscritto.

Roma, 13/03/2018

p. Leonardo S.p.a. anche in nome e per conto delle Società controllate



p. FISMIC



p. UGL

