

VERBALE DI ACCORDO

Addì 10/04/2018, in Roma, presso la sede di Unindustria Roma

TRA

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

E

FISMIC e UGL Metalmeccanici Nazionali e Territoriali unitamente alle RSU (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, in data 13 marzo 2018 Leonardo S.p.a. e le Segreterie Nazionali FISMIC e UGL Metalmeccanici hanno sottoscritto un Protocollo di Intenti nell'ambito del quale 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;

- in tale sede, le Parti si sono dichiarate disponibili a porre in essere le azioni necessarie al fine di implementare il ricorso al suddetto strumento di accompagnamento a pensione ex art. 4, Legge Fornero;

- le Parti, altresì, hanno fissato in 1.100 unità il numero massimo complessivo dei dipendenti del Gruppo Leonardo potenzialmente interessati ad accedere al suddetto strumento di prepensionamento nell'arco di piano 2018-2019 ed hanno definito i criteri di partecipazione al piano di prepensionamento nonché la durata massima di fruizione del trattamento di isopensione;

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. La misura di accompagnamento ai sensi dell'art. 4, Legge Fornero sarà attivata in favore di un numero massimo di 1.100 lavoratori (incluse le risorse appartenenti alle strutture c.d. centralizzate) che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia/anticipata entro i 48 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro;
2. In tale ambito le cessazioni del rapporto di lavoro verranno effettuate nel corso del biennio 2018-2019 ed il raggiungimento dei requisiti pensionistici avverrà entro il 31 dicembre 2023;
3. Le condizioni necessarie per il riconoscimento da parte dell'INPS del trattamento di cui al precedente punto 1) del presente accordo sono le seguenti:
 - a) la presentazione all'Azienda dell'estratto conto contributivo attestante la complessiva anzianità contributiva maturata dal dipendente interessato;
 - b) la manifestazione di interesse al piano di prepensionamento attraverso la quale conferire all'Azienda apposita delega per effettuare presso l'INPS la preventiva verifica della sussistenza dei requisiti di accesso alla misura di accompagnamento a pensione ex art. 4, Legge Fornero (requisiti riportati nelle Tabelle allegate sub lett. A);
 - c) l'acquisizione da parte dell'Azienda dell'esito dell'istruttoria INPS nonché l'emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione;

- d) a valle della suddetta verifica, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale, secondo quanto previsto dall'art. 2113, comma 4, c.c. e dagli artt. 410 e 412- ter c.p.c.;
4. Nel caso in cui le manifestazioni di interesse pervenute siano superiori rispetto a quelle attese, la selezione del personale da coinvolgere nel piano di prepensionamento avverrà sulla base del criterio di prossimità alla maturazione del requisito pensionistico;
5. In conformità a quanto previsto dalla Legge Fornero e successive disposizioni applicative, l'Azienda si impegna:
- a presentare all'INPS apposita domanda di convalida dell'accordo sindacale, unitamente agli elenchi nominativi, accompagnata dalla fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli oneri economico-finanziari previsti dalla Legge;
 - a versare mensilmente all'INPS la provvista necessaria ai fini della liquidazione - da parte dell'Ente previdenziale al singolo dipendente coinvolto nel piano di prepensionamento - di *"una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento"* entro un periodo massimo di 48 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
 - a versare mensilmente all'INPS, per ciascun dipendente coinvolto nel piano di prepensionamento, la c.d. contribuzione correlata.
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 Fornero, 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 1;
7. Resta confermato l'impegno dell'Azienda a definire un piano di assunzioni che tenga anche conto degli obblighi di cui alla Legge n. 68 del 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 della Divisione/del Sito. 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 - ove possibile- allo strumento del c.d. *job posting* rendendolo accessibile anche alle figure operaie, e ad iniziative di riqualificazione professionale;



8. Per tutto quanto non specificato dalle clausole del presente accordo in materia di accompagnamento alla pensione, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 4, Legge Fornero e successive modifiche ed integrazioni e si rinvia a quanto disciplinato in sede di Protocollo di Intenti del 13 marzo 2018 in particolare in materia di monitoraggio del suddetto processo di cambio *mix*.

Letto, confermato, sottoscritto.

Roma, 10/04/2018

p. Unindustria Roma

p. Leonardo S.p.a.

anche in nome e per conto delle società controllate

p. FISMIC

p. UGL Metalmeccanici

p. RSU

Tabelle allegate sub lett. A) Accordo del 10/4/2018

Pensione di vecchiaia: (Requisito contributivo minimo 20 anni)

Anni	Età	
	Uomini	Donne
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019	67 anni	67 anni
2020	67 anni	67 anni
2021 (*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2022	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2023	67 anni e 4 mesi	67 anni e 4 mesi

(*) Gli adeguamenti a partire dal 2021 sono stimati in base allo scenario demografico ISTAT 2016

Pensione Anticipata: (Anzianità contributiva indipendentemente dall'età anagrafica)

Anni	Uomini	Donne
2018	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2019	43 anni e 3 mesi	42 anni e 3 mesi
2020	43 anni e 3 mesi	42 anni e 3 mesi
2021 (*)	43 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi
2022	43 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi
2023	43 anni e 7 mesi	42 anni e 7 mesi

(*) Gli adeguamenti a partire dal 2021 sono stimati in base allo scenario demografico ISTAT 2016