

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 04 luglio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria Roma,  
Via A. Noale n.206

tra

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

UGL Metalmeccanici e FISMIC Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU  
(di seguito per brevità le Parti)

### PREMESSO CHE:

- l'accordo sindacale siglato in data 14 aprile 2016 (per brevità c.d. Accordo One Company) che, tra l'altro, regolamentava il Premio di Risultato per il triennio 2016-2018, è giunto a naturale scadenza;
- in data 30 maggio 2019, a valle della presentazione della Piattaforma Sindacale Unitaria UGL Metalmeccanici e FISMIC, è stato attivato il tavolo negoziale per il rinnovo dell'Accordo One Company per il triennio 2019-2021 ed è stato condiviso tra le Parti di avviare il confronto partendo dal capitolo del Premio di Risultato;
- stanti i vincoli derivanti dalla normativa in materia di regime tributario applicabile ai premi di risultato, le Parti hanno reputato necessario negoziare prioritariamente il Premio di Risultato per l'anno 2019; ciò anche allo scopo di garantire l'avvio, in tempi congrui, delle sessioni negoziali a livello di sito e della fase successiva di monitoraggio;
- a seguito del confronto effettuato, le Parti, con la sottoscrizione della Presente Intesa, definiscono lo schema generale di PdR 2019, in sostanziale continuità con l'impianto generale di cui all'Accordo One Company valido per il triennio 2016-2018, con l'impegno di aprire successivamente il confronto negoziale in merito al Premio di Risultato 2020-2021.

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

#### I) Principi di funzionamento del Premio di Risultato

- 1) In via transitoria per il solo anno 2019, lo schema dei parametri e del relativo peso percentuale è rappresentato nella tabella riportata di seguito che conferma l'architettura generale del Premio di Risultato per il triennio 2016-2018, alla luce della necessità condivisa tra le Parti di correlare eventuali modifiche della distribuzione percentuale degli

indicatori alla futura struttura complessiva del Premio ed ai nuovi indicatori/target che saranno individuati per gli anni 2020/2021.

**Tab. Parametri, Peso e determinazione del PDR (Schema di sintesi) per l'anno 2019**

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

Le Parti si danno atto che la verifica degli incrementi degli obiettivi avverrà su base annuale.

- 2) Anche gli obiettivi specifici di Azienda/Sito dovranno essere oggettivamente misurabili;
- 3) Per ciò che attiene ai meccanismi di consuntivazione degli obiettivi, si rinvia integralmente a quanto previsto nell'accordo integrativo One Company del 14 aprile 2016, ferma restando la disponibilità delle Parti a valutare eventuali modifiche che saranno coerenti con l'impianto complessivo futuro per gli anni 2020/2021.

## 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 2019, gli incontri volti a definire i suddetti indicatori dovranno concludersi entro il 31 luglio 2019.

### III) Valori e modalità di corresponsione del Premio di Risultato del 2019

Per ciò che attiene ai valori economici ed alle modalità di corresponsione del Premio di Risultato 2019 si procederà in continuità con quanto effettuato per l'anno 2018.

### IV) Conversione di quote di premio di risultato in beni e servizi di welfare aziendale (c.d. opzione welfare)

Le Parti condividono l'opportunità di riconoscere - in via sperimentale per l'anno 2019 e salve le eventuali modifiche che potranno essere concordate per gli anni 2020/2021 - la facoltà del singolo dipendente di convertire, su base volontaria, quote di Premio di Risultato in beni e servizi di welfare aziendale e *fringe benefits* secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Tale quota, opzionabile nella misura da definire tra le Parti, sarà erogata al dipendente senza applicazione di oneri fiscali e contributivi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, non avrà alcuna incidenza diretta o indiretta su alcun istituto di legge o contratto e non sarà computabile ai fini del TFR.

La suddetta opzione dovrà essere esercitata entro il mese di maggio 2020.

L'Azienda si rende disponibile a definire - nell'ambito del negoziato di rinnovo dell'Accordo One Company - forme, misure e modalità di conversione di quote di PdR in beni e servizi di welfare aziendale.

### V) Commissioni per la verifica, il monitoraggio e l'identificazione di azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi del PdR a livello di sito

Le Parti confermano l'impianto regolatorio in ordine alla composizione ed ai compiti assegnati alle Commissioni costituite a livello di sito di cui all'accordo integrativo One Company del 14 aprile 2016, che si intende integralmente richiamato.

### VI) 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.

**VII) Clausola di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo si conferma integralmente quanto concordato nell'ambito dell'accordo integrativo One Company del 14 aprile 2016;

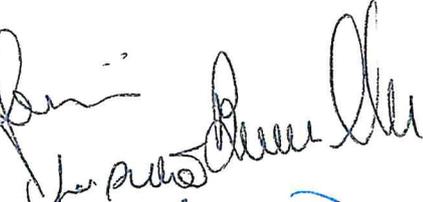
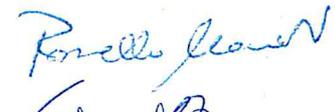
**VIII) Deposito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ed Enti previdenziali competenti**

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 e dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, come convertito dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96.

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 2019, 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.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

p. Unindustria Roma   
p. Leonardo S.p.a.     
p. UGL Metalmeccanici     
p. FISMIC         
p. RSU  