

LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Leonardo e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (per brevità, di seguito le Parti) si danno atto della necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Industriali che consolidi e dia ulteriore sviluppo al metodo di confronto partecipativo.

Le Parti, quindi, convengono sull'opportunità di confermare modalità di interlocuzione che - nel rispetto dei ruoli ricoperti dai soggetti interessati e fermi restando i rispettivi ambiti di autonomia decisionale - rispondano adeguatamente alle necessità delle attività produttive, industriali e commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione; ciò anche coerentemente con l'attuale assetto societario del Gruppo Leonardo articolato in Divisioni e Aziende.

Tale Sistema - promuovendo il dialogo trasparente e produttivo - si fonda su regole certe nei rapporti sindacali e con i lavoratori, applicabili nel contesto del Gruppo Leonardo in tutte le sue articolazioni (Divisioni, Aziende e singole Unità produttive), sull'efficacia ed esigibilità degli accordi sottoscritti ad ogni livello nei confronti di tutto il personale in forza, nella One Company Leonardo.

Le Parti, in materia di elezioni delle RSU/RLS, ribadiscono e confermano la validità di quanto definito nell'accordo del 5 Luglio 2017 siglato da FIM, FIOM e UILM con Federmeccanica e Assital.

SEZIONE I – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART.1 - Sistema di Relazioni Sindacali

Il Sistema di Relazioni Sindacali del Gruppo Leonardo si articola in:

- Informazione e consultazione;
- Bilateralità e Comitati Paritetici;

- Negoziazione.

ART.2 – Informazione e consultazione

1. La fase di informazione e consultazione è attivata ai seguenti livelli di interlocuzione, articolati per aree tematiche:

- **Livello Centrale (Leonardo):**

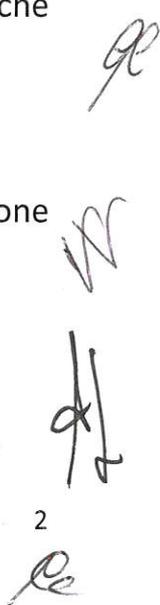
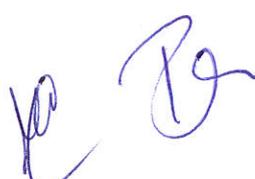
I. Osservatorio Strategico

In questa sede Leonardo fornirà un'informativa in ordine alle prospettive ed alle scelte strategiche del Gruppo, con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di piano Leonardo;
- assetti societari e loro evoluzione;
- posizionamento competitivo;
- monitoraggio periodico dei principali modelli industriali declinati all'interno di Leonardo ed articolazioni (Aziende/Divisioni) e dell'evoluzione e/o implementazione di processi innovativi;
- processi di internazionalizzazione ed alleanze;
- progetti specifici che possano avere valenza intersettoriale;
- significative innovazioni tecnologiche con particolare riguardo anche alla promozione di tecnologie digitali legate ad Industry 4.0;
- Informativa su appalti e indotto.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A.;



- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato di norma due volte l'anno, indicativamente a luglio e a novembre e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle Parti.

II. Informativa su processi di riassetto/riorganizzazione e su tematiche di particolare rilevanza

In tutti i casi di processi di riassetto/riorganizzazione nonché per tematiche di particolare rilevanza, Leonardo fornirà alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM apposita tempestiva informativa, secondo modalità che assicurino il rispetto delle normative vigenti in materia di *Market Abuse*.

III. Informativa annuale ai sensi dell'art. 9, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente. La suddetta informativa andrà, in particolare, riferita a:

- andamento economico, scenari tecnologici e di mercato;
- andamento occupazionale, anche riferito all'applicazione - a livello di Divisione/ Azienda - delle rappresentate linee strategiche;
- all'applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 in materia di azioni previste per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A;

Company Internal

- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Leonardo S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale.

Per temi specifici riferiti a singole Divisioni o linee di *business* sarà prevista la partecipazione dei Responsabili di Divisione.

Restano fermi gli approfondimenti sulle specifiche linee di Divisione e di Azienda, come di seguito declinate nel presente articolo.

*** **

o **Livello di Funzioni Corporate/Divisione/BU¹ o Azienda e/o di sito**

In questa sede sarà fornita un'informativa con particolare riferimento ai seguenti punti:

- linee strategiche di Divisione/BU o di Azienda di carattere produttivo, commerciale ed organizzativo con particolare riferimento a: andamento economico, scenari tecnologici e di mercato, sviluppo commerciale e posizionamento competitivo, volumi di attività, carichi di lavoro e andamento degli organici;
- tematiche organizzative, volumi di attività ed andamento degli organici riferiti alle Funzioni Corporate;

• ¹ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate ETN, SAS e SDI).

- confronto sui più avanzati sistemi industriali per quanto attiene la ricerca, gli assetti produttivi ed organizzativi, con monitoraggio periodico in particolare su evoluzione della ricerca e nuove tecnologie;
- informativa ai sensi dell'art. 9, Sez. Prima del CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, alle cui materie oggetto di trattazione si rimanda integralmente, ad esclusione – per le Funzioni Corporate/ Divisioni/BU - di quanto già oggetto dell'informativa di cui al paragrafo III sopra riportato;
- informativa di sito attraverso riunioni di approfondimento tra la RSU e la Direzione aziendale da effettuarsi almeno 2 volte l'anno e, rispettivamente, la prima entro 30 giorni dall'incontro di informativa annuale e la seconda a metà anno, al fine di mettere a fattore comune i tratti e le considerazioni di carattere generale ed analizzare in maniera specifica le problematiche locali. In particolare gli argomenti trattati saranno:
 - la previsione dei carichi di lavoro, le iniziative di investimento locali, i prodotti e le tecnologie del sito suddivisi per *Business Unit*/Direzioni;
 - l'andamento occupazionale e le previsioni di turn – over, anche con riguardo alla distribuzione del personale nei diversi livelli inquadramentali
 - relativamente al Premio di Risultato/Target Bonus, i dati aggregati in materia di posizionamento numerico di 7^a e Quadri nelle singole fasce e di percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
 - le attività di formazione locale;
 - il decentramento produttivo, gli appalti e le consulenze.

Le strutture aziendali e sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono rispettivamente:

- i rappresentanti di Divisione o Azienda;




Company Internal







5
cc





- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM ed il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/BU/Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

Il suddetto livello di interlocuzione è attivato con cadenza almeno annuale e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive, su richiesta di una delle parti. Restano confermati i livelli locali di interlocuzione (Unità produttive/ Siti) secondo criteri definiti dalle singole Divisioni/Aziende.

Art. 3– Bilateralità e Comitati Paritetici

Art. 3.1. - Comitato Paritetico di Gruppo per le Pari Opportunità e la Diversity

Le Parti convengono di costituire, a livello di Gruppo, il “Comitato per le Pari Opportunità e la Diversity” composto pariteticamente da n.12 rappresentanti oltre alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (4 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale) e dal medesimo numero di rappresentanti designati da Leonardo S.p.A. e dalle Aziende del Gruppo.

Il suddetto Comitato resta in carica per tre anni e si riunisce, di norma, ogni tre mesi.

Nella consapevolezza dell'importanza del principio fondamentale di pari opportunità e non discriminazione, tale Comitato opera con il compito di:

- a. analizzare e condividere le iniziative ed i progetti attuati o pianificati nel Gruppo al fine di superare condizioni organizzative e di distribuzione del lavoro che possano creare disparità nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella vita lavorativa e nella progressione di

Company Internal

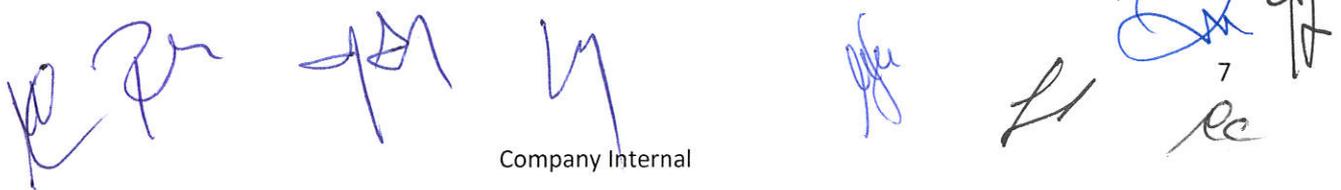
- carriera, ampliandone l'ambito verso il concetto esteso di *Diversity Management*;
- b. promuovere l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
 - c. agevolare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
 - d. promuovere azioni positive a favore del *work-life balance*;
 - e. monitorare le iniziative volte a favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

Il Comitato può formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Le Parti, inoltre, recepiscono l'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 recante l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro e si danno atto dei reciproci impegni, previsti nel suddetto Accordo, per la sua attuazione.

Art. 3.2. - Comitato Paritetico di Gruppo su Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Comitato *Safety*).

Le Parti convengono di costituire, a livello di Gruppo, il Comitato su Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Comitato *Safety*) composto pariteticamente da n. 12 rappresentanti oltre alle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (4 rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale) e dal medesimo numero di rappresentanti designati da Leonardo S.p.A. e dalle Aziende del Gruppo. Sarà ammessa anche la partecipazione di esperti esterni.

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a large circular stamp or signature on the right side.

Il suddetto Comitato costituisce la sede istituzionale, a livello di Gruppo, per l'analisi, la verifica ed il confronto sistematici sulle tematiche attinenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Comitato coordinerà l'attività degli Organismi Paritetici su Salute e Sicurezza a livello di Divisione/Azienda con il compito di:

- a) analizzare e monitorare l'andamento delle iniziative di prevenzione;
- b) mappare le "buone prassi" in materia di prevenzione, ai fini della proposta di soluzioni organizzative e/o procedurali finalizzate alla riduzione dei rischi ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, anche tenendo conto delle esperienze positive già realizzate nel Gruppo;
- c) analizzare e monitorare l'andamento e le tipologie degli infortuni nonché i principali fattori di rischio anche relativi alle ditte terze;
- d) avviare attività di studio/ricerca in materia, individuando la possibilità di utilizzare finanziamenti internazionali, comunitari o nazionali disponibili;
- e) promuovere percorsi formativi sulle tematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro da destinare agli RLS e ai dipendenti del Gruppo anche al fine di favorire una migliore comprensione del Documento di Valutazione dei Rischi, nonché alle figure di RSPP;
- f) individuare modalità di coordinamento tra gli RLS delle aziende operanti nel medesimo sito, anche al fine di una migliore gestione del rischio c.d. interferenziale.

Il Comitato può formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alle attribuzioni del Comitato *Safety*, l'Azienda si riserva di verificarne la conformità rispetto ai requisiti previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 di Leonardo S.p.a.

Art. 3.3 - Comitati paritetici di monitoraggio dei processi industriali a livello di sito

A livello di sito produttivo, di linee di *business* e linee di prodotto, sono istituiti Comitati paritetici, nel numero di 3 componenti di parte sindacale per i siti fino a 600 dipendenti e di 6 componenti per i siti oltre i 600 dipendenti, individuati tra le RSU volti ad analizzare congiuntamente - in termini di efficacia ed efficienza, di politiche di prodotto, di politiche di *make or buy* e di politiche di *supply chain* - i processi industriali afferenti le singole linee di *business/prodotto* che insistono sui singoli siti produttivi ed i processi di efficientamento produttivo.

Tali Comitati si riuniranno, di regola, 2 volte l'anno e, comunque, in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle parti, per individuare soluzioni più rispondenti in termini di ottimizzazione dei suddetti processi (quali a titolo esemplificativo, recupero di inefficienze, catena dei fornitori, difetti di qualità e rilavorazioni, penali e disallineamenti rispetto alle *milestones* assegnate, applicazione Leonardo Production System - WCM, etc.), privilegiando in particolare il contributo apportato dai lavoratori.

I suddetti Comitati, altresì, potranno formulare pareri e proposte congiunte che saranno trasmesse alle Parti stipulanti il presente accordo per l'eventuale negoziazione nelle sedi preposte.

Company Internal

Le modalità operative di svolgimento delle attività di tali Comitati saranno definite mediante regolamentazioni uniformi, la cui attivazione sarà garantita, nell'ambito di ciascuna Divisione, dalla Funzione HR.

Si rinvia al capitolo del presente accordo sul Premio di Risultato per quanto ivi previsto in merito alle finalità della Commissione Paritetica per la verifica e il monitoraggio del PDR.

*** **

Le Parti, confermando la validità e la funzione delle Commissioni previste dall'accordo del 14 Aprile 2016, concordano di definire i compiti e le modalità delle stesse nei successivi capitoli del presente accordo, in materia di Formazione, Welfare, Professionalità e PDR.

Art. 4 – Comitato Aziendale Europeo (c.d. CAE) Leonardo

Le Parti, confermata la rispondenza del Gruppo Leonardo alla definizione di “impresa di dimensioni comunitarie”, ai sensi dell’art. 2, c. 1 lett. b) Direttiva 2009/38 CE, intesa a “migliorare il diritto all’informazione e consultazione dei lavoratori” attraverso l’istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (di seguito denominato CAE) si danno atto dell’avvenuta richiesta ufficiale di costituzione del CAE da parte delle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM (attraverso l’armonizzazione dei CAE esistenti nel Gruppo) e convengono di procedere entro dicembre 2019 alla stipula dell’Accordo sulla Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) con il coinvolgimento della Federazione Europea di settore (IndustriAllEurope) e i Responsabili Internazionali delle Federazioni FIM, FIOM e UILM.

Company Internal

La DSN e HR Corporate procederanno all'avvio del processo negoziale finalizzato alla stipula del Verbale di Accordo CAE.

Art. 5 - Obbligo di riservatezza

Le Organizzazioni sindacali - per sé e per i propri rappresentanti designati a partecipare al sistema di informazione e consultazione definito nel presente capitolo - sono tenute alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e di volta in volta qualificate come tali dall'Azienda, nonché al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengano a conoscenza. In particolare, preso atto che Leonardo S.p.A. - in quanto società quotata in Borsa - è soggetta a precisi vincoli in ordine alla gestione ed al trattamento di informazioni atte, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente la quotazione del titolo (c.d. informazioni "*price sensitive*" così come definite dalla disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*) nonché al trattamento di tali informazioni, le Organizzazioni sindacali si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti, all'utilizzo delle informazioni ricevute unicamente nei limiti ed allo scopo del presente contratto, nonché alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni "*price sensitive*" di volta in volta esplicitate come tali dall'Azienda e, comunque, delle informazioni societarie riservate, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del presente sistema di informazione e consultazione, nel rispetto della disciplina legale e regolamentare, nazionale ed europea, in materia di *Market Abuse*, peraltro recepita anche da procedure aziendali.

ART. 6- Negoziazione

Anche in linea con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, la negoziazione di 2° livello si articola in funzione delle seguenti materie:



Company Internal



11



○ **Livello Centrale (Leonardo Corporate)**

- a) Sistema di Relazioni sindacali e diritti sindacali;
- b) Progetti specifici di valenza anche intersettoriale;
- c) Trattamenti normativi ed economici, inclusa la reperibilità;
- d) Premio di Risultato (architettura del premio, parametri, valore teorico, scale parametrali);
- e) Alte Professionalità;
- f) Formazione professionale e continua;
- g) Strumenti per la realizzazione di processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo, a livello nazionale con riflessi trasversali su vari Divisioni/BU e/o Aziende, nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
- h) Sistemi di Assistenza Sanitaria Integrativa;
- i) Politiche di Welfare;
- j) Inquadramento professionale;
- k) Salute e Sicurezza a livello di Gruppo;
- l) Misure di conciliazione vita –lavoro e benessere personale.

Le strutture sindacali titolate per i suddetti livelli di negoziazione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ed il Coordinamento Sindacale delle RSU di Leonardo S.p.A. congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

*** **

○ **Livello di Divisione/BU² o Azienda**

Restano riferite a livello di Divisione/ BU o Azienda le modalità di attuazione delle materie definite a livello Centrale che dovessero richiedere un successivo livello negoziale, ed in particolare:

² Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate ETN, SAS e SDI).

- a) Premio di risultato (indicatori per la misurazione dei parametri, monitoraggio e consuntivazione);
- b) Modelli di Orario di lavoro e di regimi di turnazione di riferimento per la Divisione/Azienda coerenti con l'organizzazione del lavoro, individuati nell'ambito delle tipologie di cui al relativo capitolo del presente contratto;
- c) Processi di ottimizzazione degli organici e di sviluppo - a livello nazionale e di singolo sito - nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
- d) Formazione professionale e continua a livello divisionale;
- e) Progetti specifici in materia di salute e sicurezza.

Le strutture sindacali titolate per tale livello di interlocuzione sono le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, il Coordinamento sindacale delle RSU di Divisione/ Azienda congiuntamente alle Segreterie Territoriali.

*** **

o **Livello di sito**

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative in ordine alle materie che richiedano il coinvolgimento delle RSU a livello di sito congiuntamente alle strutture territoriali di FIM, FIOM e UILM, restano in ogni caso riferite a tale livello le materie relative:

- a) alle articolazioni ed alle flessibilità in materia di orario di lavoro anche definite a livello di Divisione o Azienda, nel rispetto degli ambiti già previsti nel capitolo Orario di lavoro dell'Accordo One Company (che sarà recepito nel capitolo Orario di lavoro dell'Accordo di rinnovo);
- b) all'articolazione dei servizi di sito, inclusi quelli riferiti ad esigenze di mobilità sostenibile;
- c) alla sicurezza del lavoro riferita al sito;

- d) alla formazione continua e alla formazione professionale;
- e) ad eventuali trattamenti economici e normativi riconosciuti in presenza di specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative e/o di situazioni eccezionali e di carattere congiunturale, secondo le modalità di raccordo e coordinamento con gli altri livelli negoziali declinate al successivo art. 7

Saranno riferiti, inoltre, a tale livello l'individuazione, il monitoraggio e la consuntivazione degli indicatori del Premio di Risultato di sito.

ART. 7 – Modalità di raccordo e coordinamento tra i livelli negoziali

Ferma restando l'autonomia negoziale del sito sulle materie di competenza e la sussistenza dei requisiti specifici di eccezionalità e straordinarietà di cui al precedente art. 6, - Negoziazione – Livello di sito, co.1, lett. e), al fine di assicurare il raccordo ed il coordinamento tra i diversi livelli negoziali, le Parti convengono di istituire un "Organismo Nazionale di Coordinamento dei livelli negoziali" (di seguito, per brevità "Organismo di Coordinamento"), con il compito di:

- a) ratificare gli accordi sindacali a livello di sito che, in ragione della necessità di introdurre modifiche organizzative, tecniche e produttive, prevedano - valutata la sostenibilità industriale e l'omogeneità dei presupposti - l'adozione di trattamenti economici e normativi già esistenti nell'ambito della Divisione/BU³ come previsti dal rispettivo Catalogo;
- b) ratificare gli accordi sindacali raggiunti a livello di sito e validare l'adozione/l'introduzione dei trattamenti economici e normativi, quando tali trattamenti siano nuovi rispetto a quelli già esistenti nell'ambito della Divisione/BU o in Leonardo Spa;

³ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate ETN, SAS e SDI).

Company Internal

c) intervenire, laddove in sede di negoziazione locale emergano delle complessità tali da precludere il raggiungimento di un'intesa.

L'Organismo di Coordinamento avrà anche il compito di aggiornare "il Catalogo" dei trattamenti economici e normativi ad oggi presenti nelle Divisioni/Aziende del Gruppo, quale strumento di mappatura degli accordi esistenti in materia di orario di lavoro (ordinario e straordinario), regimi di turnazione e reperibilità.

L'Organismo di Coordinamento potrà essere attivato:

- nei casi di cui al precedente comma 1, lett. a) e b), di norma dai soggetti titolati alla negoziazione a livello di Sito/Divisione/BU;
- nel caso di cui al precedente comma 1, lett.c), anche dalla Direzione HR Corporate e dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

Inoltre, tale Organismo effettuerà incontri periodici di monitoraggio dei presupposti industriali che hanno giustificato il ricorso ai suddetti trattamenti da parte del sito.

A tale Organismo partecipano:

- i rappresentanti di Leonardo S.p.A., di norma HR Corporate e HR Divisione;
- le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, nel numero massimo di tre rappresentanti per ciascuna sigla sindacale e le Segreterie Territoriali di competenza.

Nella logica di celerità ed efficacia del processo, l'Organismo esaurirà l'esame congiunto entro 5 giorni lavorativi dall'attivazione del medesimo.

ART. 8 - Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo

Le Parti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 19, ult. co., Legge n. 300 del 1970, confermano l'importanza del ruolo dei Coordinamenti Sindacali.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo S.p.A. è composto dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e dalle Segreterie Territoriali competenti nonché da un n. di rappresentanti delle RSU appartenenti ai Coordinamenti delle Divisioni o delle Aziende, determinato nella misura di un componente ogni 500 dipendenti calcolati sull'organico complessivo di Leonardo S.p.A. La ripartizione del numero complessivo dei componenti il suddetto Coordinamento viene demandata alla scelta condivisa dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, ognuna delle quali si impegna a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di Coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti del Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne del Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito del suddetto organismo, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa di Leonardo S.p.A.

Il Coordinamento Sindacale di cui al presente articolo è destinatario dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto

Company Internal

collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 6 del presente capitolo).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro la data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo "One Company", le Parti ridetermineranno il numero dei componenti della Delegazione trattante e del Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo, in maniera coerente alla ripermetrazione dell'ambito soggettivo di applicazione dell'accordo integrativo One Company.

ART. 9 - Coordinamenti Sindacali delle RSU di Divisione o Azienda

Al fine di garantire un'adeguata rappresentatività delle singole Unità Produttive, i Coordinamenti Sindacali delle Divisioni/ BU⁴ o delle Aziende, sotto la direzione e con l'assistenza delle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM e Territoriali competenti, saranno composti da un numero di rappresentanti delle RSU, non superiore al 50% del numero totale delle RSU, suddiviso pariteticamente tra FIM, FIOM e UILM.

Restano salve le diverse pattuizioni in materia di Coordinamenti Sindacali di cui agli accordi sindacali delle Aziende.

Le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM si impegnano a comunicare alla Direzione Aziendale i nominativi dei propri componenti in seno all'organismo unitario di coordinamento, nel rispetto del numero complessivo come sopra determinato.

⁴ Per BU si intendono le *Business Unit* presenti all'interno del perimetro della Divisione Elettronica (attualmente denominate ETN, SAS e SDI).

Company Internal

Le Divisioni o le Aziende rimborseranno esclusivamente le spese "vive" (trasporto, vitto e alloggio) documentate, sostenute dai componenti dei Coordinamenti Sindacali designati nell'ambito delle RSU per la partecipazione alle riunioni, secondo i massimali e le regole disciplinate dalla normativa in materia di trasferte.

Per la partecipazione alle riunioni interne dei Coordinamenti Sindacali, ciascun componente delle RSU designato nell'ambito dei suddetti organismi, potrà fruire di un massimo di 24 ore di permesso retribuito su base annua, in frazione di 8 ore, in aggiunta a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni legislative e dalle previsioni del presente contratto. Nel suddetto monte ore non vengono computate le ore di riunione relative agli incontri convocati ad iniziativa della Direzione Aziendale.

I Coordinamenti Sindacali sono destinatari dei sistemi di informazione/consultazione/negoziazione previsti dal CCNL e dal presente contratto collettivo di 2° livello (secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 6 del presente capitolo).

*** **

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di Leonardo ed i Coordinamenti delle RSU di Divisione/Azienda potranno essere convocati unitariamente nonché disgiuntamente dalle Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

ART. 10 - Procedura di raffreddamento per regolare e risolvere i conflitti collettivi

Le Parti - ferme restando le norme previste dall'ordinamento giuridico e contrattuale in ordine all'esercizio dei rapporti sindacali - convengono di adottare la procedura di seguito indicata al fine di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possano insorgere a livello di Azienda/ Divisione/ Unità produttiva.

La procedura di raffreddamento sarà attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontro, formulata espressamente da una delle Parti, e si potrà articolare in progressione fino a tre livelli successivi:

- a livello di unità produttiva, tra la Direzione Aziendale di sito e le RSU, congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 2 giorni lavorativi successivi all'attivazione della procedura;
- a livello di Azienda/Divisione, tra la Direzione di Azienda/Divisione ed il Coordinamento Sindacale di Azienda/Divisione congiuntamente alle Segreterie Territoriali, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente;
- a livello Centrale (Leonardo), qualora i motivi di conflitto collettivo riguardino tematiche di valenza intersettoriale tra i rappresentanti di Leonardo S.p.A., e le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM, con esame da esaurirsi entro 4 giorni lavorativi decorrenti dalla conclusione dell'esame al livello precedente.

Per tutta la durata della procedura di raffreddamento, al fine di garantire il normale funzionamento delle attività le Parti si impegnano a non fare ricorso ad azioni unilaterali di qualsiasi natura sulle materie oggetto del confronto.

Qualora tale procedura non dovesse produrre esito positivo, le Parti dovranno redigere un verbale scritto in cui si rendano esplicite le diverse posizioni espresse, che saranno rese pubbliche nei confronti dei dipendenti delle Aziende/Divisioni/unità produttive interessati dalla controversia.

Tale procedura attiene esclusivamente a conflitti collettivi insorti per tematiche aziendali.

SEZIONE II - DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Permessi sindacali

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti a beneficio delle RSU, a qualsiasi titolo usufruito, è quello previsto dall'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente e dall'art.23, Legge n. 300 del 1970.

E' riconosciuto un monte ore sindacale annuo complessivo (inclusivo del monte ore di cui all'art. 5, comma 5, Sezione seconda CCNL vigente ed all'art.23, Legge n. 300 del 1970) determinato in n. 3 ore per ciascun dipendente in forza (dirigenza esclusa) in Leonardo S.p.A., Leonardo Global Solutions S.p.A., Fata Logistic Systems S.p.A. e nel Gruppo Telespazio S.p.A. al 1° gennaio di ciascun anno. Da tale computo sono escluse le ore fruite per la partecipazione agli incontri annuali programmati dall'Azienda nonché ai Comitati Paritetici.

Considerato il contesto attuale, il solo monte ore aggiuntivo sarà ripartito, per la vigenza del presente accordo di rinnovo, in parti uguali tra le Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM.

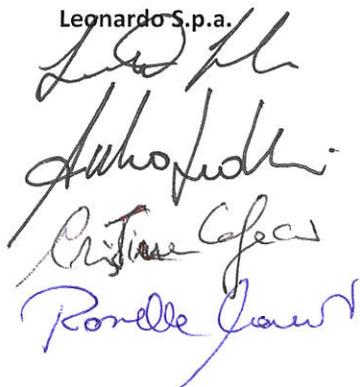
*** **

Per quanto concerne l'interpretazione autentica dei contenuti del presente contratto integrativo di 2° livello, essa è di competenza esclusiva delle Parti che lo hanno sottoscritto.

Le Parti dichiarano di apporre sigla tecnica al presente Capitolo in coerenza con il modello condiviso di svolgimento della trattativa di rinnovo dell'Accordo Integrativo One Company

Roma, 01 agosto 2019

Leonardo S.p.a.



Segreterie Nazionali FIM, FIOM e UILM



Company Internal