

**IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO
INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO**

In data 17 Febbraio 2006 in Firenze

tra

- la GALILEO AVIONICA S.p.A. assistita dall'Associazione degli Industriali della Provincia di Firenze

e

FIM-FIOM-UILM Nazionali unitamente alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alle RSU di tutti i Siti.

Le Parti, come sopra individuate, a totale definizione delle richieste relative alla contrattazione aziendale, hanno concordato quanto segue.

Il mercato di riferimento

Nello scenario competitivo internazionale la presenza di attori industriali sempre più complessi ed articolati - che operano in un mercato in espansione ma caratterizzato dalla progressiva scomparsa dei settori captive - ha determinato la necessità di rafforzare il posizionamento competitivo delle diverse aziende della Finmeccanica.

Il graduale processo di razionalizzazione ha interessato anche la filiera tecnologica dell'elettronica per la difesa ed ha concentrato nella Galileo Avionica il complesso integrato delle proprie capacità tecnologiche e produttive nel segmento avionico ed in quello sensoristico.

Si è pertanto reso necessario attraverso una complessa riorganizzazione - avviata e completata nel 2003 - definire e rendere operativa una struttura che - attraverso un efficientamento sinergico del patrimonio di competenze, tecnologie e prodotti presenti - fosse in grado di conseguire una maggiore efficienza dell'intero sistema produttivo e di sostenere ambiziosi volumi di crescita al fine di penetrare in maniera sempre più incisiva il mercato.

Questo significativo cambiamento è maturato contestualmente ad una imprevedibile ma continua evoluzione dello scenario geopolitico sempre più dominata dall'emergenza del terrorismo globale e quindi dal crescente bisogno di una tecnologia in grado di rispondere in maniera adeguata ai bisogni di prevenzione, sorveglianza e sicurezza.

Pertanto i requisiti richiesti hanno dovuto coniugare il progresso tecnologico dell'elettronica con quello della sensoristica al fine di:

- realizzare sempre più complessi ed innovativi sistemi di difesa
- essere interoperabili, integrabili, prontamente dispiegabili in teatri operativi remoti
- assicurare la miglior "*situation awareness*" ed un dominio efficiente dell'informazione.

In tale panorama la missione che l'Azienda si è data è quella di porsi come leader per l'avionica, attraverso un posizionamento competitivo di rilievo sul mercato internazionale dei sistemi e dei sensori radar/elettroottici per le applicazioni aeronautiche, spaziali e derivati di superficie, nelle aree della prevenzione, simulatori, sorveglianza e sicurezza, con servizi logistici sia di tipo tradizionale che di tipo integrato ed innovativo.

La struttura stessa del mercato e dei players presenti – così come sopra delineato – hanno dettato i tempi per un ulteriore passaggio societario avvenuto nell'aprile del 2005 con la costituzione della SELEX Sensors and Airborne Systems che - coordinata e diretta da Finmeccanica e con il 25% della BAE Systems – controlla la Galileo Avionica e la neo costituita SELEX Ltd.

La SELEX SAS – con sedi in Italia e nel Regno Unito – diventa pertanto un nuovo protagonista di rilievo nello scenario internazionale offrendo una capacità totale che spazia dalla radaristica aeroportata a quella per l’atterraggio di precisione dai sistemi avionici e di missione agli UAV di sorveglianza e ricognizione, dai simulatori fino ai sistemi di guerra elettronica e laser con applicazioni anche relative allo spazio ed alla sorveglianza.

Al termine dell’attuale fase di integrazione tra la Galileo Avionica e la SELEX Ltd – diretta a definire ed a razionalizzare i diversi processi aziendali – saranno identificate le linee strategiche comuni con le conseguenti ricadute sulle strutture delle diverse compagini societarie nell’ottica di:

- presidiare i rispettivi mercati nazionali
- eccellere nelle tecnologie e nei prodotti dei business portanti di entrambe le componenti
- creare vantaggi competitivi ai propri sistemi – in particolare quelli di sorveglianza aria-superficie e quelli UAV Tattici - nonché alle Piattaforme e alle Soluzioni Integrate del Gruppo FINMECCANICA
- valorizzare il portafoglio prodotti anche sui mercati internazionali, con particolare riguardo a quello Statunitense

Le parti concordano che il processo di integrazione con la SELEX SAS Ltd dovrà garantire il mantenimento e lo sviluppo delle eccellenze tecnologiche nonché delle missioni industriali dei diversi siti italiani e delle conseguenti ricadute positive in termini occupazionali e di competenze professionali

L'evoluzione del processo di integrazione formerà oggetto di specifici incontri di informativa e di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Politiche e strategie Industriali

Al fine di valorizzare al massimo le proprie potenzialità e di traguardare gli obiettivi di posizionamento competitivo richiesti dal mercato, si rende necessario per l'Azienda sviluppare la propria crescita industriale attraverso le seguenti linee di azione:

- elevare il ruolo da fornitore di singoli apparati a sistemista ed integratore di sottosistemi e sistemi avionici
- affermarsi nel settore degli UAV di impiego tattico - anche per scopi non strettamente militari - per quelle piattaforme della classe MAE (*Medium Altitude Endurance*) in campo nazionale ed internazionale
- rafforzare la competenza specialistica, soprattutto nei sensori con focalizzazione sulle tecnologie abilitanti ISR/ISTAR (*Intelligence Surveillance Reconnaissance & Target Acquisition*); garantendo la compatibilità di tali sensori e sistemi avionici all'interno di una rete integrata (network) che assicuri il dominio e la distribuzione dell'informazione, forti dell'appartenenza al settore Defence Electronics
- individuare, in un ambito di applicazione duale, delle tecnologie presenti in Azienda la possibilità di impiego anche civile delle stesse, orientando in tal senso adeguate risorse e ricercando opportune partnership
- presidiare e sviluppare gli altri settori tradizionali del business (Spazio, Simulatori, Fire Control Systems, Elettroottica per

applicazioni terrestri, PAR, Aerobersagli), perseguendo sinergie tecniche e commerciali con i “key products”

- consolidare il supporto logistico tradizionale ed offrirne uno di tipo innovativo “full maintenance”.

Queste attività passano necessariamente attraverso una attenta politica di miglioramento dei processi aziendali con benefici anche al “time-to-market”, nelle aree:

- Tecnologiche, con la centralizzazione virtuale dei laboratori e delle tecnologie di base, la razionalizzazione della gamma dei prodotti, e la realizzazione dei design center
- Produttive, con il miglioramento della efficienza e, nel medio periodo, con la razionalizzazione industriale dell’area milanese attraverso la concentrazione nel Sito di Nerviano di tutte le attività, mantenendo il know how e le tecnologie anche nella fase di transizione delle aree interessate
- Acquisti, con la razionalizzazione del parco fornitori.

Infine l’Azienda ritiene strategico perseguire il presidio delle tecnologie abilitanti e l’innovazione della gamma dei prodotti al fine di migliorare il vantaggio competitivo rispetto ai concorrenti diretti attraverso:

- Sviluppi interni (IMA, Alta Risoluzione, Iperspettrale ecc.)
- Collaborazione con Enti, centri di ricerca, università e distretti tecnologici
- Accordi “strategici” di tipo esclusivo e non (co-sviluppi e collaborazione commerciale con partner esteri)
- Mantenimento e miglioramento delle eccellenze, aggiornamento delle competenze distintive, continuo efficientamento del processo industriale.

In tale contesto le collaborazioni rappresentano un elemento strategico nel posizionamento competitivo di un’azienda come la Galileo Avionica che opera nel segmento dell’alta tecnologia, sia di tipo “*by programme*” sia di tipo “*by products*”.

La partecipazione ai programmi di collaborazione quali Eurofighter ed NH90 hanno consentito alla Galileo Avionica di crescere in competenze, tecnologie e capacità manageriali ponendola in posizioni di prestigio nell’ambito delle più recenti collaborazioni già definite, come il SOSTAR – progetto per lo sviluppo di un dimostratore prototipo di radar di sorveglianza aria-superficie che soddisfi i requisiti NATO – e di quelle che si stanno prefigurando per le collaborazioni transatlantiche nell’ambito dell’AGS e della componente radar TCAR.

Nell'ambito delle alleanze di tipo "*by products*" vanno evidenziate le collaborazioni con altri Paesi, in particolare quelli emergenti nel settore come la Russia e il Pakistan, con i quali esistono già forme di collaborazione sui sistemi radar e sulla relativa componentistica.

Lo scenario operativo nazionale

L'attuale configurazione organizzativa consente all'Azienda di operare in maniera polivalente ed integrata in termini di competenza progettuale e capacità industriale all'interno di ogni Sito che si caratterizza pertanto per una articolazione diversificata di specializzazioni e di obiettivi.

In particolare l'ingegneria di base, le attività di produzione e di logistica, quelle di marketing strategico e di prodotto, sono condivise e razionalizzate - in funzione delle esigenze e della dinamica temporale degli impegni e delle attività - per sfruttare al meglio le competenze distintive e, nel contempo, realizzare al massimo grado quelle sinergie necessarie per agire con efficacia.

L'Azienda conferma il mantenimento dell'attuale configurazione dei diversi siti ribadendo le missioni ad essi assegnati nell'ambito del piano strategico aziendale:

✓ **Stabilimento di San Maurizio Canavese (Torino)**

Sistemi ed equipaggiamenti FCS e ACS, sistemi avionici di sorveglianza (ATOS, ATOS light), avionica di navigazione/attacco, laboratori EMC e test ambientali, sistemi automatici di test (ATS e TPS)

✓ **Stabilimento di Milano Via G.B. Grassi**

Sensori radar per velivoli da combattimento (Grifo) e per la sorveglianza aerea (Gabbiano) ed i sensori IRST (Pirate e Skyward) altamente innovativi

✓ **Stabilimento di Milano Via Montefeltro**

Sistemi di alimentazione generatori fotovoltaici apparati e sottosistemi a radiofrequenza, automazione e robotica per applicazioni spaziali (bracci robotici, sistemi automatizzati per prelievo e gestione campioni dal suolo e relativi controllori).

✓ **Stabilimento di Nerviano**

Sistemi avionici, sistemi radar PAR per l'ausilio all'atterraggio guidato da operatori a terra, logistica radar e laboratori per prove e test ambientali

✓ **Stabilimento di Ronchi dei Legionari**

Simulatori per l'addestramento alla missione (per i velivoli Tornado e Eurofighter), i velivoli senza pilota UAV (aero bersagli - Mirach e quelli per impiego tattico - Falco), logistica

✓ **Stabilimento di Campi Bisenzio**

Componenti per radar avionici e navali (navigazione ed appontaggio) e per missili (seeker), sensori di assetto e strumentazione elettroottica per impiego satellitare/spaziale camere termiche e linee di mira optroniche per carri armati e veicoli terrestri, logistica e servizi

Lo stabilimento fiorentino è anche la Sede Legale della Galileo Avionica.

✓ **Stabilimento di Pomezia**

Equipaggiamenti optronici ed elettroottici (payload per FLIR e laser), avionica e grafica (calcolatori e display), logistica e servizi

✓ **Stabilimento di Palermo**

Componenti a microonde per i sensori radar, sottosistemi e componenti radiofrequenza allo stato solido riparazione e rigenerazione dei prodotti

A questi stabilimenti si aggiungono il sito di Carsoli (ex-CeTeV) che si occupa principalmente di tecnologie per i trattamenti superficiali di componenti ottici, e gli uffici centrali di Via Bona a Roma.

In relazione alla propria partecipazione in THAMUS l'Azienda conferma il proprio impegno affinché – tenuto conto della peculiarità societaria legata sia alla presenza di un altro socio che alle diverse modalità di governance proprie di un consorzio - le attività di efficientamento del Consorzio, salvaguardino le professionalità presenti e l'occupazione attuale.

Tale materia formerà oggetto di uno specifico percorso di confronto preventivo.

Atteso che nel corso degli ultimi tre anni si è registrato un significativo miglioramento dei risultati economici anche in termini di:

- mix professionale presente
- efficientamento dei processi
- gestione risorse umane

l'Azienda, nel ribadire la continuità del modello di gestione, precisa che l'organico all'1.1.2006 è pari a 3.152 Unità ed è suddiviso per Sito come di seguito indicato.

Inoltre l'Azienda conferma che il corrente contesto produttivo, il portafoglio ordini acquisito, i programmi ed i contratti in essere consentono di mantenere l'attuale assetto occupazionale e la relativa distribuzione nei singoli Siti che potranno sviluppare ulteriori competenze strategiche ed interfunzionali al fine di coniugare le opportunità di mercato con una crescita armonica degli organici.

Nel corso degli incontri periodici ai diversi livelli l'Azienda fornirà il quadro complessivo dell'andamento del trend.

SITI	ORGANICO
- Campi Bisenzio	906
- Pomezia	537
- Carsoli	17
- Ronchi dei Legionari	266
- Milano via GB Grassi	383
- Milano via Montefeltro	153
- S. Maurizio Canavese	338
- Nerviano	438
- Palermo	114(*)

* fatto salvo quanto previsto dal locale accordo di mobilità

Gli investimenti

Il piano degli investimenti previsto per il periodo 2006 -2008 è stato sviluppato in coerenza con l'obiettivo di porre la Galileo nelle condizioni di essere l'industria italiana leader nel settore e con un posizionamento competitivo di rilievo nel mercato internazionale.

In tale ottica l'Azienda conferma che la stima complessiva prevista per il periodo di riferimento è pari a 59 milioni di euro

Tra tutte le azioni individuate per raggiungere tale obiettivo quella che riguarda gli investimenti è principalmente mirata all'innovazione della gamma dei prodotti di tutte le linee "core business" di Galileo Avionica che soddisfino i trend evolutivi della domanda :

- Prevenzione, sorveglianza e sicurezza
- Compatibilità ed integrabilità in una rete (network) di sistemi che assicurino il dominio, la gestione e la distribuzione dell'informazione e dei dati e che garantiscano flessibilità, efficienza ed efficacia di impiego anche per operazioni in teatri remoti e complessi.

Il piano prevede l'inserimento di nuove tecnologie sia all'interno di prodotti esistenti che di nuovi prodotti con l'obiettivo di colmare i gap individuati con il processo di appraisal e quelli percepiti in modo "naturale" attraverso analisi del mercato e della concorrenza.

Tra le iniziative più significative si segnalano:

- *B.U. Sistemi Avionici:* vengono perseguiti gli sviluppi di apparati per architetture modulari e scalabili sia per la parte SW che HW tendendo al raggiungimento di un prodotto IMA (Integrated Modular Avionics) per la gestione degli impianti di bordo e l'armamento.
- *B.U Spazio ed Elettro-ottica:* si prosegue lo sviluppo di sensori multimodo sofisticati rafforzando la parte di processazione ed alimentazione robotica
- *B.U. Sistemi Radar:* si inizia a trattare, in modo significativo la tecnica E-scan, si affrontano nuove modalità legate all'alta risoluzione ed all'alta potenza
- *B.U. Simulatori e Teleguidati:* si persegue la realizzazione di prodotti per impieghi ISR (Intelligence Surveillance Recognition) allo stato dell'arte e rispondenti alle necessità di interoperabilità all'interno di sistemi ISTAR/C4I (Common Control Communication Computing & Intelligence) accanto alle attività di ricerca e sviluppo di evoluzioni tecnologiche/prodotti innovativi.
- *Direzione Tecnica:* in stretta correlazione con quanto previsto nelle varie B.U., le iniziative sono dirette a sviluppare nuove tecnologie necessarie a supportare i nuovi prodotti,
- *Direzione Operazioni:* le innovazioni tecnologiche sono correlate allo sviluppo dei nuovi prodotti e riguardano

sia l'aspetto produttivo - uso di nuovi componenti -
che quello di processo.

L'Azienda fornirà nel corso dell'Informativa annuale ai diversi livelli sia Aziendale che di Sito elementi di merito dei programmi di investimento nelle diverse suddivisioni – mandatori, strategici e di mantenimento – sia in termini di consuntivo che di preventivo.

Sviluppi Tecnologici e di prodotto

Nello contesto fino qui descritto Galileo Avionica - fermo restando l'impegno di sviluppare e migliorare le attuali eccellenze - si prefigge di elevare la propria posizione competitiva perseguendo alcune iniziative caratterizzate da una forte componente innovativa:

- Sensori e Radar

Rivestono sicuramente carattere fortemente innovativo le tecniche non convenzionali di implementazione di algoritmi complessi, la sistemistica a supporto dei moduli radar ad alta risoluzione in particolare per le modalità GMTI su SAR, l'elaborazione del segnale nel visibile/infrarosso con tecnica iperspettrale ed infine i calcolatori ad alta velocità per supportare anche l'integrazione con array attivi.

- Avionica e Sistemi,

Oltre allo sviluppo di nuove architetture HW e SW si segnala lo sviluppo di sistemi virtuali di progettazione, validazione e simulazione che consentano di effettuare pre-integrazione e test di alto livello e tecniche di data fusion.

- UAV

Oltre alle tematiche specifiche aerodinamiche e motoristiche quelle di sviluppo di un sistema integrato di navigazione per la raccolta dei dati di quota, velocità, assetti e posizione per la gestione in volo della piattaforma senza pilota.

- Simulatori

Crescita nel settore dei sistemi per la pianificazione delle missioni e dell'addestramento simulato attraverso lo sviluppo di simulatori procedurali riconfigurabili.

Premessa

Alla luce degli scenari e degli indirizzi sopra indicati l'Azienda ritiene necessario accompagnare in maniera adeguata questo profondo e complesso processo di trasformazione - che investe i prodotti, i processi produttivi, l'organizzazione del lavoro, le competenze - al fine di porsi nelle condizioni di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati e sviluppare sempre più performanti condizioni di competitività e di produttività.

Il raggiungimento di questo obiettivo può essere favorito da:

- un sistema di relazioni industriali corretto ed innovativo in grado di stabilire regole precise tra i diversi momenti di informativa, monitoraggio e contrattazione e di attribuire compiti e responsabilità in maniera chiara e precisa a ciascun livello di confronto;
- una articolazione chiara e comune dei trattamenti normativi ed economici in un'ottica di armonizzazione globale;
- una struttura del Premio di Risultato coerente con parametri globali di redditività e di produttività dell'Azienda.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

Relazioni Industriali

Le Parti, ferme restando le proprie autonomie decisionali e le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi, ritengono che il metodo del confronto consenta di realizzare le condizioni per porre in essere mirate azioni di sviluppo e di crescita, secondo gli indirizzi strategici aziendali.

Di conseguenza concordano sull'opportunità di definire un sistema organico di Relazioni Industriali ove procedere congiuntamente ad esami e valutazioni in ordine ai diversi argomenti.

Gli strumenti di seguito determinati, risultano orientati alla definizione di condizioni tali da favorire la conoscenza ed il confronto tra le Parti sia attraverso la diffusione sempre più ampia e generalizzata delle strategie e degli obiettivi aziendali che con il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza.

Accanto a dei momenti di informazione e consultazione, il cui tratto permette di realizzare le premesse per fornire un'ampia visibilità alle scelte aziendali, ai risultati raggiunti ed alle prospettive future, sono previste delle fasi in cui le materie trattate sono oggetto del confronto - ai diversi livelli - tra le Parti.

Infine sono introdotti, in un'ottica di massima trasparenza e di vero coinvolgimento, degli Osservatori Tematici su argomenti che hanno una caratterizzazione trasversale rispetto alle problematiche locali.

In tal senso le Parti hanno inteso dare una organica regolamentazione al proprio sistema di rapporti, adeguando le norme contrattuali vigenti alle specificità aziendali, alle esperienze già maturate, agli accordi e prassi preesistenti, superando anche le sovrapposizioni del modello fino ad oggi in atto.

Tale Sistema di Relazioni Industriali integra per i livelli di Azienda e di Sito quanto disciplinato dal CCNL e regola per le materie espressamente richiamate.

Il sistema risulta così strutturato:

- **A. Sistema di informazione:**

1. Osservatorio comparativo sui mercati e sui prodotti di riferimento della Galileo Avionica.
2. Osservatorio Strategico
3. Coordinamento Nazionale
4. Informativa di Sito

- **B. Sistema di Contrattazione:**

1. Coordinamento Nazionale
2. RSU

- **C. Sistema di monitoraggio:**

1. Osservatori Tematici Nazionali
 - *Formazione e Professionalità*
 - *Pari opportunità*
2. Verifiche periodiche di Sito:
 - *Decentramento- Appalti- Consulenze*
 - *Mercato del lavoro*
 - *Formazione e Professionalità*
 - *Servizi Aziendali*
 - *Ambiente e Sicurezza*
 - *Mobilità aziendale e trasferte*

- **D. Modalità di fruizione dei permessi sindacali**

A. Sistema di Informazione

A.1 Osservatorio comparativo sui mercati e sui prodotti di riferimento della Galileo Avionica.

Lo scenario internazionale ed il posizionamento competitivo richiedono che l'Azienda si confronti con i più avanzati sistemi industriali per quanto attiene la ricerca, gli aspetti produttivi e quelli organizzativi.

In tale ottica, considerate le possibili ricadute di quanto sopra sulle condizioni di lavoro e su quelle occupazionali, è istituito un Osservatorio con il compito di monitorare:

- l'evoluzione della ricerca
- l'organizzazione del lavoro
- le nuove tecnologie dei prodotti di riferimento della Galileo Avionica.

A tal fine l'Osservatorio potrà promuovere anche incontri con i rappresentanti aziendali e sindacali di altre realtà, che operano nello stesso settore, per sviluppare confronti sulle esperienze già acquisite.

La Direzione del Personale e le Segreterie Nazionali FIM-FIOM-UILM concorderanno di volta in volta i partecipanti ai lavori dell'Osservatorio – fino ad un massimo di 6 unità per la parte sindacale - anche in funzione delle problematiche e dei temi che saranno affrontati.

A.2 **Osservatorio Strategico**

L'Osservatorio Strategico è l'organismo costituito dai Vertici Aziendali, e da 6 componenti di FIM-FIOM-UILM - ivi compresi i Coordinatori Nazionali – per l'analisi preventiva, l'informazione e la consultazione fra le Parti su:

- rilevanti modifiche organizzative o dell'assetto societario
- processi di internazionalizzazione ed alleanze
- progetti di riorganizzazione
- significative innovazioni tecnologiche
- aspetti rilevanti di politica del lavoro

L'Osservatorio Strategico si riunisce di norma annualmente e comunque, in presenza di motivazioni oggettive, su richiesta di una delle Parti.

I partecipanti sono tenuti alla riservatezza ed al rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

A.3 Coordinamento Nazionale

Anche alla luce del nuovo assetto organizzativo e della particolare articolazione produttiva le Parti confermano la centralità del Coordinamento Nazionale di FIM-FIOM-UILM quale organismo di riferimento sia per la parte di informativa di tratto generale che per quella negoziale e di confronto.

Il Coordinamento nazionale è composto dai Coordinatori Nazionali di FIM-FIOM-UILM, dalle Strutture Territoriali e da 25 rappresentanti dei diversi Siti scelti nell'ambito delle RSU ed indicati da FIM-FIOM-UILM Nazionali.

I Rappresentanti del Coordinamento nazionale usufruiranno per le riunioni di permessi sindacali retribuiti aggiuntivi rispetto al monte ore in occasione degli incontri convocati dall'Azienda, fermo restando il limite massimo annuo per quelli unitari e/o di organizzazione di 32 ore procapite.

Il trattamento economico per i rappresentanti del Coordinamento Nazionale sarà quello ordinario previsto nei casi di trasferta con la esclusione della relativa indennità e delle ore viaggio.

Informativa:

Annualmente, in un apposito incontro da tenersi entro il primo trimestre, l'Azienda fornisce al Coordinamento Nazionale di FIM-FIOM-UILM l'informativa prevista dall' art. 6 Disciplina Generale Sezione prima del vigente CCNL sia in termini preventivi che consuntivi, nonché su:

- missione ed obiettivi
- scenario macroeconomico del settore
- struttura del mercato e posizionamento competitivo
- eventi aziendali significativi dell'anno
- programmi di investimenti ed innovazione
- linee guida, risorse e principali attività di formazione
- dinamiche occupazionali previste
- andamenti economici collegati al Premio di risultato.

Contrattazione

Il Coordinamento Sindacale di FIM-FIOM-UILM è soggetto negoziale per le seguenti materie:

- contrattazione di secondo livello
- processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione ed eventuali esternalizzazioni.

A4. **Informativa di Sito**

Sono previste presso ogni Sito due riunioni di approfondimento tra le RSU e l'Azienda da effettuare rispettivamente entro trenta giorni dall'incontro di Informativa annuale e nella seconda metà dell'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 suddivisi per BU/Direzioni
- i principali appuntamenti dell'anno
- le iniziative di investimento locali (mandatori, strategici e di mantenimento)
- i prodotti e le tecnologie del Sito
- l'andamento occupazionale e le previsioni di turn-over
- le attività di formazione locale
- situazioni locali a carattere trasversale
- decentramento produttivo, appalti e consulenze.

Alla luce della ridefinita struttura organizzativa ed al fine di veicolare in maniera strutturata lo stesso livello qualitativo e quantitativo di informazioni l'Azienda si impegna ad utilizzare di volta in volta un format unico di riferimento.

Per quel che riguarda i Siti dell'area milanese la prevista informativa periodica avrà anche come oggetto lo stato di avanzamento del complesso di attività inerenti al trasferimento presso il Sito di Nerviano di cui, ad oggi, si prevede la conclusione nel 2008.

B. Sistema di Contrattazione

Le Parti riconoscono la centralità del Coordinamento Sindacale di FIM-FIOM-UILM quale organismo deputato alle attività di contrattazione di cui al paragrafo A3.

A livello locale le materie oggetto di confronto con le RSU sono:

- a) l'applicazione ed il ricorso agli istituti delle Ferie, PAR, nella definizione del calendario delle chiusure collettive annuali;
- b) l'introduzione di regimi di orario particolari che tengano conto delle esigenze tecnico – produttive;
- c) nell'ipotesi di introduzione di nuove tecnologie una verifica sugli impatti delle professionalità presenti o richiesta;
- d) pari opportunità e tutela delle categorie protette;
- e) tutte le materie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dalla Contrattazione Collettiva.

C. Sistema di Monitoraggio

Le Parti in questa fase di integrazione organizzativa intendono dare un ulteriore sviluppo alla scelta del metodo del confronto individuando in un sistema di monitoraggio a due livelli – nazionale e locale – lo strumento più idoneo per porre in essere specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti di interesse comune.

Osservatori Tematici

A livello nazionale vengono pertanto costituiti i seguenti Osservatori Tematici:

- *Formazione e Professionalità*
- *Pari opportunità e tutela della dignità dei lavoratori*

Ciascun Osservatorio si riunisce una o due volte l'anno, su richiesta delle Parti, ed il numero dei componenti di parte sindacale viene stabilito in un rappresentante per Sito scelto all'interno del Coordinamento Nazionale da parte di FIM-FIOM-UILM nazionale.

Le ore utilizzate sono aggiuntive rispetto al monte ore annuo.

Osservatorio Tematico per la Formazione e lo Sviluppo Professionale

Le Parti, riconoscendo un'importanza strategica alla formazione ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, del loro miglioramento qualitativo, e del rafforzamento della competitività aziendale, convengono di valutare attraverso l'Osservatorio Tematico il quadro complessivo della materia.

In particolare l'analisi riguarderà:

- le informazioni sulle previsioni formative e sulle modalità adottate per la loro realizzazione, con riferimento alle diverse figure professionali interessate;
- l'esame delle conseguenze dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi sulle professionalità, con riferimento alle competenze ed alle caratteristiche di base sulle quali sono stati definiti i relativi profili, con riferimento alle declaratorie contenute nel CCNL e negli accordi aziendali;
- la verifica dei programmi formativi connessi a trasformazioni tecnologiche, al cambiamento di mansione ed agli aspetti di igiene e sicurezza sul lavoro;
- i requisiti richiesti per le professionalità da formare, con riguardo al tipo e livello di scolarità necessari e/o alle conoscenze acquisite in precedenti esperienze lavorative;
- l'esame consuntivo del numero dei dipendenti coinvolti nei corsi e delle tipologie qualitative e quantitative dei medesimi;

- l'analisi dei fabbisogni formativi indicati da RUO e dalle RSU dei singoli Siti

Infine in ambito locale le Parti analizzeranno gli impatti formativi oggetto delle linee guida fissate nel corso dell'Informativa annuale e dell'Osservatorio tematico, definendo eventuali integrazioni legate ad esigenze locali.

Formazione

Le Parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento strategico per la valorizzazione delle risorse umane e per incrementare la competitività dell'Azienda, anche in una logica di formazione continua, in grado di mantenere e sviluppare le conoscenze e le competenze professionali del personale, in coerenza con gli obiettivi industriali dell'Azienda.

A tal fine l'Azienda si impegna, all'inizio di ogni anno, ad illustrare alle RSU un Piano di Formazione su:

- a) obiettivi, contenuti e risorse del Piano di Formazione che intende avviare in relazione alle specifiche esigenze aziendali;
- b) criteri per l'accesso ai singoli corsi;
- c) popolazione aziendale coinvolta;
- d) monte ore dedicato;
- e) consuntivo della formazione effettuata l'anno precedente.

In questa sede, tenendo conto anche dell'analisi svolta dall'Osservatorio Tematico per la Formazione e lo Sviluppo Professionale istituito nel presente Accordo e di eventuali proposte presentate dalle RSU., le Parti valuteranno anche l'opportunità e la possibilità di formulare progetti formativi condivisi, attivando tutti gli strumenti necessari per poter accedere ai fondi appositamente previsti a livello locale, nazionale ed europeo, anche attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali territoriali.

Al termine di ogni percorso formativo, l'Azienda rilascerà a cura propria e/o a cura dell'Istituto formativo preposto, un'attestazione che certifichi l'attività formativa svolta.

Per i neo-assunti – sia laureati che diplomati - oltre alla necessità di prevedere dei percorsi di formazione specifica, si ritiene necessario definire degli interventi diretti a favorire, nell'ambito del presidio delle competenze aziendali, il trasferimento delle conoscenze tecnico-professionali; in tali programmi saranno inseriti dei moduli specifici relativi alle normative di legge e di contratto nonché alla disciplina dei diritti sindacali e delle relative rappresentanze.

Osservatorio Tematico per le Pari Opportunità

In armonia con le mutate esigenze legate ad una diversa caratterizzazione della popolazione aziendale, le Parti concordano sulla necessità di continuare l'azione di monitoraggio attento – secondo le linee guida individuate dal vigente CCNL – al fine di individuare ed eliminare eventuali ostacoli che non consentono l'effettiva parità tra i sessi.

In particolare i compiti dell'Osservatorio saranno quelli di:

- seguire l'evoluzione della legislazione nazionale ed europea in materia
- analizzare le caratteristiche dell'occupazione femminile e proporre iniziative in materia di formazione professionale al fine di porre in essere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità
- promuovere interventi idonei, per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità o dei lavoratori padri che utilizzano i c.d. congedi parentali, al fine di salvaguardarne la continuità professionale anche attraverso specifici percorsi formativi

Insieme con la tutela delle pari opportunità, sono demandati all'Osservatorio i compiti più generali di verifica trasversale nei vari Siti sulla tutela e sul rispetto delle vigente legislazione in materia al fine di prevenire ogni possibile discriminazione e promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, con specifico riferimento alle situazioni sotto richiamate:

- disabili ed appartenenti alle categorie protette
- mobbing, discriminazioni etniche, religiose, politiche e di genere.

Verifiche periodiche locali

Le Parti individuano nelle riunioni periodiche di Sito - che avranno di norma cadenza trimestrale/quadrimestrale ma potranno essere convocate su richiesta della RSU - un necessario momento di analisi, di verifica e di confronto rispetto alle informative ricevute ai diversi livelli al fine di valutarne gli impatti locali

Sono individuate di seguito le aree tematiche che formeranno oggetto di specifici incontri:

- *Decentramento- Appalti- Consulenze*
- *Mercato del Lavoro*
- *Formazione e Professionalità*
- *Ambiente e Sicurezza*
- *Servizi Aziendali*
- *Mobilità aziendale e trasferte*

D. Adempimenti e modalità di fruizione dei permessi sindacali

Per la gestione dei permessi sindacali delle RSU, FIM-FIOM-UILM territoriali provvederanno a nominare - nell'ambito delle RSU - un Responsabile per ciascuna organizzazione che comunicherà, per tempo a RUO di Sito il nominativo del beneficiario ed il numero indicativo di ore di permesso richieste.,

RUO di Sito fornirà a cadenza mensile a ciascun Responsabile delle gestione dei permessi sindacali il numero delle ore di permesso complessivamente usufruite dalla RSU della rispettiva sigla sindacale

Bacheca Elettronica

All'interno del portale aziendale sarà resa disponibile alle RSU ed al Coordinamento FIM-FIOM-UILM un apposito spazio denominato "Bacheca Sindacale" gestito con le modalità ed i limiti previsti dalla legge, dal contratto e dallo Statuto dei Lavoratori in materia di "diritto di affissione".

Inoltre in ogni Sito sarà installato - entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo - nei locali delle RSU., un personal computer, una stampante ed un telefono munito di password di accesso.

Il personal computer sarà collegato alla rete aziendale per la comunicazione infra-aziendale in tempo reale e dotato di un programma contenente i dati aggiornati di uso corrente nelle relazioni industriali (andamento del premio di risultato; calendari chiusure; testi accordi sindacali; fondo di previdenza complementare Cometa).

Le RSU potranno inviare messaggi via e-mail ad iscritti e simpatizzanti, dirigenti provinciali, regionali o nazionali FIM-FIOM-UILM, CGIL-CISL-UIL, ad altri soggetti comunque coinvolti in attività inerenti quelle sindacali, al Direttore od ai Responsabili del Personale,.

Il collegamento ad INTERNET prevederà l'utilizzo di motori di ricerca per le ricerche attinenti l'attività sindacale e sarà abilitato per i seguenti Siti: cometafondo.it, tesoro.it, finanze.it, welfare.gov.it, gazzettaufficiale.it, ilsole24ore.com, federmeccanica.it, inps.it, uil.it, cisl.it, cgil.it, confindustria.it, fim.it, fiom.it, uilm.it.

A livello di Sito le Parti valuteranno congiuntamente eventuali esigenze specifiche relative all'accesso ad altri Siti collegati comunque allo svolgimento dell'attività sindacale.

Utilizzo Strumenti Informatici

In Azienda è oramai largamente diffuso l'utilizzo delle tecnologie informatiche attraverso personal computer che, in taluni casi, hanno anche l'accesso a realtà telematiche esterne attraverso INTERNET.

La legge sulla tutela del software e sul trattamento dei dati personali impongono all'Azienda la necessità di porre in essere una serie di strumenti che consentano di tutelare il proprio patrimonio informatico ed i dati in esso contenuti.

A tal fine le Parti costituiranno entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una Commissione Paritetica composta da 6 componenti per la parte sindacale che avrà il compito di stilare, in coerenza con il disposto previsto dall'art. 4 dello legge n° 300/70, un regolamento che disciplini l'intera materia.

Tale regolamento sarà presentato nel corso di una riunione con il Coordinamento da tenersi entro la fine del 2006.

Nelle more l'Azienda ritiene utile porre in essere un periodico monitoraggio sull'utilizzo dei sistemi informatici - nel rispetto della legge sulla privacy - onde evitare usi contrari alle norme di legge.

Professionalità ed Inquadramento

Le nuove sfide di mercato, l'evoluzione tecnologica ed organizzativa, le intervenute modifiche al ciclo produttivo richiedono un miglioramento ed un adattamento continuo delle performance professionali, sia al fine di una valorizzazione di tutte le risorse umane sia per l'indispensabile miglioramento complessivo dell'Azienda.

Ciò può essere realizzato anche attraverso una verifica puntuale della corrispondenza tra l'attuale sistema di inquadramento e la professionalità richiesta.

A tal fine, le Parti concordano di istituire entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo un Gruppo di Lavoro Nazionale paritetico di 6 unità.

Tale Gruppo di Lavoro, partendo da un'analisi dell'attuale sistema di classificazione ed inquadramento, avrà lo scopo di individuare eventuali specifici profili ed eventuali nuove forme di valutazione e di riconoscimento professionale.

Il Gruppo di Lavoro procederà a tal fine all'analisi dei ruoli, dei profili, delle forme di polivalenza e polifunzionalità, delle professionalità rispondenti alle evoluzioni ed alle dinamiche tecnologiche, organizzative e produttive in atto e future, considerando anche i percorsi formativi ed addestrativi necessari.

In tale contesto le Parti riconoscono la necessità di affrontare prioritariamente le problematiche professionali afferenti il personale al 5[^] livello operaio.

Pertanto il Gruppo di Lavoro procederà - a partire dalla verifica dell'omogeneità del contenuto delle mansioni svolte dal personale inquadrato nella 5 ERP con i profili tassativi per gli ex 6[^] livelli del contratto Intersind - alla identificazione di specifiche posizioni professionali per le figure operaie di cui sopra, caratterizzate da alto contenuto professionale nonché di ruolo, di polivalenza, di polifunzionalità ecc.

A tali specifiche posizioni saranno correlati elementi distintivi di retribuzione da definirsi tra le Parti, tali comunque da consentire almeno l'invarianza salariale rispetto al trattamento economico degli ex 6[^] livelli del contratto Intersind.

I lavori del Gruppo sulla materia di cui sopra dovranno concludersi entro il mese di Luglio del 2006 ed essere presentati per una valutazione complessiva nel corso di un apposito incontro da tenersi a livello di Coordinamento nazionale entro il mese di Settembre 2006.

Successivamente, e più in generale, lo stesso Gruppo di Lavoro, partendo da un'analisi della situazione attuale afferente la categoria impiegatizia (con particolare riferimento al 6[^] livello dove si rileva la massima concentrazione categoriale), procederà ad analizzare la congruità tra gli specifici profili peculiari della realtà aziendale ed il dettato contrattuale, ricercando e definendo particolari percorsi di sviluppo e di riconoscimento professionale

cui correlare eventuali elementi distintivi di retribuzione da definire tra le Parti.

I lavori del Gruppo su questa seconda parte dovranno concludersi ed essere presentati per una valutazione complessiva nel corso di un apposito incontro da tenersi a livello di Coordinamento nazionale entro il mese di Giugno 2007.

Infine le Parti concordano che annualmente saranno esaminate singole problematiche di sviluppo professionale al fine di identificare ed adottare specifici interventi di crescita e di riconoscimento professionale.

7 livelli e Quadri

Le Parti nel riconoscere il ruolo strategico svolto dal personale inquadrato nelle categorie 7[^] e Quadri, ritengono opportuno ricercare delle soluzioni adeguate al fine di valorizzarne l'apporto che in termini di risultati e di gestione caratterizza la loro prestazione.

A tal fine le Parti concordano di costituire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una apposita Commissione paritetica – di tre componenti per parte - che avrà il compito di analizzare la situazione attuale e proporre un percorso di valorizzazione e di riconoscimento legato alle prestazioni ed ai risultati.

I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il mese di marzo 2007 e saranno oggetto di confronto a livello di Coordinamento nazionale.

Nelle more di una definizione organica della materia, è stata identificata come prima area di intervento quella del “Premio forfettario” atteso che rappresenta il parametro economico di riferimento comune e trasversale in tutte le realtà aziendali.

Di conseguenza, l'Azienda ritiene opportuno confermare la prassi in atto nella valorizzazione delle ore retribuite prestate oltre l'orario di lavoro nel biennio antecedente nel caso di passaggio al 7[^] livello.

Le Parti in attesa della definizione dei lavori della Commissione, concordano che l'importo minimo annuo sarà di 100 euro lordi..

Decentramento Produttivo – Appalti - Consulenze

L'Azienda prosegue nell'impegno assunto di utilizzare un indotto qualificato sotto il profilo tecnico – produttivo atteso che rappresenta un importante strumento di integrazione delle capacità e delle competenze detenute dall'Azienda nel suo complesso.

Coerentemente con quanto sopra l'Azienda ha istituito un apposito Albo in cui sono iscritti i fornitori che vengono qualificati attraverso una specifica procedura diretta a verificare anche il rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro con i dipendenti, delle leggi che definiscono il versamento degli oneri sociali e delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Nel corso degli incontri periodici sarà data la massima visibilità in materia di appalti e decentramento relativamente a quanto segue:

- tipologia, sua durata presunta e localizzazione geografica
- indicazione del CCNL di lavoro applicato, e numero dei dipendenti medio presente nel Sito;
- verifica sul rispetto delle norme legislative in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro.

Inoltre, nella comune consapevolezza che la tutela, lo sviluppo interno ed il rafforzamento continuo del proprio patrimonio tecnologico rappresenta una condizione necessaria per operare in termini di competitività al fine di cogliere le opportunità di mercato, l'Azienda – allorquando si dovessero determinare le condizioni per decentrare attività che rientrano nel proprio ciclo produttivo - si impegna a darne comunicazione preventiva alle RSU al fine di ricercare soluzioni che consentano di evitare la perdita di competenze, professionalità e know-how a livello complessivo e di Sito.

L'Azienda inoltre al fine di non disperdere il proprio patrimonio di know-how, si impegna a garantirne il consolidamento e la trasmissione alle nuove risorse interne attraverso specifici percorsi di affiancamento professionale diretti alla circolarizzazione delle competenze.

Mercato del Lavoro

Le Parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la tipologia contrattuale di riferimento dell'Azienda in base alle necessità di controllo, mantenimento e sviluppo delle competenze essenziali per il business dell'Azienda.

In tale contesto le Parti concordano che le tipologie di lavoro temporaneo che consentono di:

- adeguarsi ai mutamenti del mercato;
- rispondere in tempi rapidi alle esigenze ed alle tempistiche legate ai carichi di lavoro;
- permettere l'ingresso immediato di competenze e di professionalità da integrare con quelle già presenti

sono il contratto di somministrazione a tempo determinato ed il contratto di inserimento il cui numero complessivo non potrà superare il 10% del numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

Per queste tipologie contrattuali a far data dall'1.1.2006 la disciplina sarà la seguente:

a) *Contratto di Somministrazione*

L'Azienda conferma che nel caso di inserimento in organico di personale con professionalità e o mansioni analoghe a quelle acquisite o svolte dai lavoratori con contratto di somministrazione, questi ultimi saranno prioritariamente considerati per le assunzioni a tempo indeterminato, qualora le condizioni di mercato, le prospettive dei programmi e dei prodotti lo consentano in termini strutturali.

La durata complessiva del contratto di somministrazione non potrà superare i 24 mesi.

L'Azienda nel confermare il diritto di partecipare alle assemblee del personale di Galileo Avionica, riconosce altresì ai lavoratori con contratto di somministrazione, previa intesa con RUO di Sito, l'agibilità dei locali per lo svolgimento di proprie assemblee.

b) *Contratto di Inserimento*

L'Azienda conferma che il contratto di inserimento finalizzato alla stabilizzazione del rapporto di lavoro – oltre a quanto previsto dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 – avrà le seguenti caratteristiche:

- durata massima 18 mesi
- la categoria di ingresso sarà il 3 livello per gli operai ed il 4 livello per gli impiegati
- passaggio al livello immediatamente superiore al momento della trasformazione in contratto a tempo indeterminato
- attività formative mirate di 120 ore.

c) *Varie*

RUO di Sito fornirà alle RSU, in occasione di specifici incontri di norma semestrali, le informazioni sul numero dei contratti di somministrazione e di inserimento, in essere ed in divenire, la loro durata e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo cui è connesso l'utilizzo degli istituti.

Si conviene che ai lavoratori con contratto di somministrazione e di inserimento sarà riconosciuto il Premio di Risultato secondo le modalità indicate in quello specifico paragrafo.

L'Azienda conferma la non cumulabilità temporale tra il contratto di inserimento e quello di somministrazione.

Quanto ai contratti di apprendistato, le Parti si impegnano, non appena note tutte le regolamentazioni attuative previste dalla legge, a definire la disciplina complessiva da valere per le immissioni a detto titolo.

Contratto Part-Time

L'Azienda conferma la propria attenzione nel favorire il corretto equilibrio tra gli impegni lavorativi e la vita familiare.

A tal fine le Parti convengono sull'opportunità di utilizzare le diverse tipologie del contratto part-time sia orizzontale sia verticale, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali; in tale contesto l'Azienda su richiesta dell'interessato valuterà eventuali casi di part-time con orario continuato.

Al personale con tale tipologia contrattuale in considerazione della qualità della prestazione lavorativa e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, saranno garantite le stesse opportunità di sviluppo dei contratti a tempo pieno.

Nel caso di richiesta di ripristino a tempo pieno, l'Azienda conferma il proprio impegno ad individuare le opportune soluzioni volte a favorire tale ripristino, ivi compresi eventuali percorsi formativi o di aggiornamento, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente

L'Azienda conferma l'impegno sistematico nel campo della prevenzione e protezione dai rischi soggettivi ed ambientali attraverso un'azione globale, rivolta a tutte le risorse aziendali, definendo ed ampliando – a partire dall'esperienza positiva del Decreto Legislativo 626/94 - regole lavorative, norme e disposizioni specifiche dirette ad un continuo miglioramento della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Pertanto al fine di integrare costantemente le attività di prevenzione e protezione con quelle produttive va continuata l'azione di coinvolgimento e di responsabilizzazione - già posta in essere - attraverso specifici interventi di informazione e formazione di tutte le risorse ai diversi livelli.

In tale contesto si inseriscono le verifiche periodiche di RUO e delle RSU i cui obiettivi sono di supporto alle attività degli RLS e del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di contribuire all'adempimento delle azioni necessarie per migliorare le misure generali di tutela ed in particolare:

- la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.
- le attività di prevenzione e gestione delle emergenze
- la tutela dell'ambiente
- il monitoraggio dei dati statistici relativi all'andamento del fenomeno infortunistico
- la proposizione di nuove pubblicazioni dedicate all'informazione dei lavoratori su eventuali rischi specifici e/o problematiche attinenti gli impatti ambientali di sito.

Al fine di ottimizzare i lavori di queste riunioni sarà consegnata alle RSU una copia del Documento di Valutazione dei Rischi.

Il contenuto in forma sintetica dei temi trattati nelle riunioni periodiche sarà riportato in apposito verbale a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e sarà inserito nell'Ordine del Giorno della *“riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi”* di cui all'art. 11 del D.Lgs n. 626/94.

Nell'ottica di quanto sopra detto ed al fine di realizzare il miglioramento continuo della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, l'Azienda individua nella responsabile partecipazione dei RLS all'attività di analisi e di individuazione dei rischi, un metodo efficace e utile per sensibilizzare ulteriormente tutti i lavoratori nelle attività di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

Pertanto le Parti concordano di introdurre un ulteriore pacchetto formativo di 16 ore annue diretto ad assicurare ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - insieme agli RSPP - una maggiore conoscenza teorica e pratica in linea con le evoluzioni tecnico - legislative della materia.

Nell'ambito di tali ore potranno essere previste delle specifiche riunioni di coordinamento tra gli RLS dei diversi Siti.

Servizi aziendali

Oggetto delle verifiche è l'esame delle problematiche attinenti la mensa aziendale ed il trasporto pubblico.

Al riguardo la RSU - secondo le prassi presenti in ciascun Sito - con la collaborazione di RUO di Sito avrà la facoltà di espletare una specifica attività di verifica e controllo su:

- funzionalità ed efficienza del servizio
- locali e relative pertinenze
- adeguatezza delle attrezzature
- rispetto delle norme di capitolato in materia di igiene, preparazione e distribuzione degli alimenti.

Analogamente a quanto sopra indicato anche con riferimento alle problematiche collegate con il trasporto pubblico la RSU e RUO di Sito potranno deliberare iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti Pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.

L'Azienda si impegna a favorire l'utilizzo dei mezzi pubblici, ed in linea con quanto previsto dalle Amministrazioni locali e le Aziende di trasporto pubblico, valuterà altresì la possibilità di addivenire a specifiche convenzioni.

Mobilità aziendale e trasferte

Mobilità aziendale

L'Azienda nell'ottica di:

- privilegiare il processo di mobilità interna - sia tra le Funzioni Aziendali che tra i diversi Siti
- coniugare, ove possibile, le aspettative individuali con le necessità tecnico organizzative.
- valorizzare adeguatamente le risorse interne
- proporre nuove opportunità

ritiene fondamentale favorire la crescita professionale attraverso nuovi strumenti di comunicazione.

A tal fine viene introdotta la “BACHECA DELLE OPPORTUNITA” consultabile sull' INTRANET aziendale, che darà visibilità di volta in volta alle esigenze di ciascuna realtà. verificando – prima di ricorrere al mercato esterno – la presenza di adeguate professionalità interne per la copertura dei ruoli richiesti.

RUO di Sito provvederà di conseguenza a fornire ai lavoratori interessati le informazioni necessarie e l'evidenza sugli eventuali sviluppi.

Inoltre sarà data apposita informativa preventiva alle RSU sia sulle opportunità sia sugli spostamenti.

Trasferte

Normativa

Alla luce del mercato di riferimento che si proietta sempre di più in una dimensione globale, l'Azienda conferma la sua politica diretta alla massima tutela dei dipendenti impegnati all'estero sia sotto il profilo della salute che della loro incolumità.

In particolare nell'ipotesi di trasferte presso Paesi a rischio guerra/terrorismo - qualora la situazione lo dovesse richiedere - l'Azienda garantirà il rientro immediato dei dipendenti eventualmente impegnati in quelle aree.

Sotto l'aspetto sanitario il medico competente stabilirà di volta in volta - in funzione delle profilassi eventualmente previste - le attività da porre in essere che, se prescritte, saranno integralmente a carico aziendale.

Inoltre nell'ottica di agevolare il pronto intervento sanitario in zone valutate a rischio alto dai rating delle principali Compagnie Assicurative, l'Azienda attiverà un numero verde 24 ore su 24 che fornirà il supporto logistico e sanitario ai dipendenti, ivi compreso l'immediato rientro in Italia, compatibilmente con gli orari e con le indicazioni fornite dai sanitari.

L'Azienda fornirà alle RSU nel corso di specifici incontri il numero dei dipendenti impegnati all'estero, in presenza di periodi significativi o di condizioni ambientali particolari (es. rischio guerra, terrorismo)

Trattamento economico

Le Parti convengono che nell'ipotesi di trasferta effettuata al di fuori dei Siti della Galileo Avionica, per quel che riguarda il rimborso delle spese a piè di lista, l'importo previsto sia per il pranzo che per la cena potrà essere cumulato in sede di liquidazione.

Nell'ipotesi di trasferte presso Siti della Galileo Avionica non è prevista la cumulabilità di detti importi. In questi casi l'importo a pasto del piè di lista previsto viene fissato in 25 euro.

L'importo a piè di lista previsto per la colazione è pari a 4 euro.

Il rimborso chilometrico viene fissato in 0,35 indipendentemente dalla cilindrata.

Armonizzazione

Le Parti - preso atto che il processo di integrazione aziendale conseguente al nuovo assetto organizzativo ha posto le premesse per un ulteriore allineamento dei diversi trattamenti – convengono di superare per le materie e gli istituti di seguito specificati - gli accordi aziendali esistenti, le prassi e le consuetudini aziendali, fissando e stabilendo delle regole comuni, da valere per tutti i Siti a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Armonizzazione Normativa

Orario di Lavoro

L'orario giornaliero di lavoro è fissato per tutti i Siti dal lunedì al venerdì dalle 7.45 alle 16.30 con un'ora di flessibilità.

Tuttavia le Parti concordano di rimandare a ciascuna Sede locale - in ragione delle specifiche esigenze legate alle particolari situazioni logistiche – la possibilità di fissare un orario differente racchiuso tra le 7.30 e le 8.00 in entrata e le 16.15 e le 16.45 in uscita.

La flessibilità di un'ora è estesa anche ai dipendenti con contratto part-time.

Per il personale impegnato in attività che richiedano il lavoro a turni restano confermati gli accordi aziendali in essere. .

Mensa

L'intervallo della pausa mensa è pari a quarantacinque minuti

Regime dei permessi e dei recuperi

Personale fino al livello 5 super (impiegati) e 5 ERP (operai)

E' richiesta a tutto il personale inquadrato fino al 5 livello super od al 5 livello con elemento retributivo di professionalità, una prestazione giornaliera complessiva di 8 ore.

Per detto personale è possibile nell'ambito del mese il recupero della prestazione giornaliera inferiore alle otto ore, anche a minuti, purchè lo stesso abbia carattere occasionale e non ecceda indicativamente le 8 ore mensili.

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori a turno.

In caso di ritardi dipendenti dai mezzi pubblici e debitamente attestati dal Gestore del Servizio, il recupero della minore prestazione potrà avvenire anche nella stessa giornata e senza giustificativo.

Personale inquadrato al 6 livello

E' richiesta nell'ambito delle ore teoriche mensili una presenza minima di sei ore giornaliere – anche non continuative – da effettuarsi all'interno dell'orario di lavoro da intendersi comprensivo della flessibilità.

Il recupero della minore prestazione giornaliera, cioè inferiore alle 6 ore - a completamento delle otto ore - deve essere giustificata con Ferie/Conto Ore/PAR e potrà comunque essere effettuato entro le ore 20.00.

Tuttavia in presenza di accordi specifici che prevedevano la possibilità di effettuare anche la compensazione, la stessa potrà essere utilizzata - fino ad un massimo di quattro ore giornaliere - in maniera non concorrente con l'utilizzo di Ferie/Conto Ore/PAR.

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori a turno.

Personale inquadrato 7 livello e Quadri

E' richiesta nell'ambito delle ore teoriche mensili una presenza minima giornaliera di quattro ore da effettuarsi indipendentemente dall'orario di ingresso.

Il recupero della minore prestazione giornaliera, cioè inferiore alle quattro ore - a completamento delle otto ore - deve essere giustificata con Ferie, Conto Ore, PAR e di norma potrà essere effettuato entro le ore 20.00, previa comunicazione oltre tale orario.

Tuttavia in presenza di accordi specifici che prevedevano la possibilità di effettuare anche la compensazione, la stessa potrà essere utilizzata - fino ad un massimo di cinque ore giornaliere - in maniera non concorrente con l'utilizzo di Ferie/Conto Ore/PAR.

Fruizione Ferie e PAR

I permessi per Ferie e PAR devono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile e potranno essere utilizzati con la frazione minima di un quarto di ora.

Spettanza Ferie

Per tutti i dipendenti in forza alla data della stipula del presente accordo - senza alcuna distinzione di qualifica - troverà applicazione il seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 10 anni 20gg
- per anzianità di servizio da 10 a 18 anni 22gg
- per anzianità di servizio superiore a 18 anni 27 gg

L'anzianità necessaria per la maturazione delle ferie decorrerà dalla data di assunzione effettiva o da quella convenzionale.

Per tutto il personale assunto alla data di sottoscrizione del presente accordo ai fini della determinazione della maturazione delle ferie troverà applicazione quanto indicato al secondo capoverso dell'art. 12 della Disciplina Speciale parte terza del vigente CCNL.

Permessi Non Retribuiti

I permessi non retribuiti sono concessi nelle ipotesi previste dalle norme di legge e dal vigente CCNL.

Permessi Retribuiti

Sono riconosciuti in tutti i Siti,- oltre alle ipotesi disciplinate dalla legge n° 53/2000 sui c.d. “congedi parentali” i permessi retribuiti per le causali di seguito indicate:

- Visita medica specialistica, terapie specialistiche : viene riconosciuto il tempo necessario fino ad un massimo di quattro ore – comprensive del viaggio - dietro presentazione dell’originale del certificato medico redatto su carta intestata. Non sono riconosciute le visite medico sportive, per rinnovo patente e presso negozi di ottica.
- Day Hospital: un giorno con presentazione di certificato medico redatto su carta intestata della Struttura Sanitaria.
- Nascita del figlio: un giorno da usufruire entro una settimana dalla nascita, dietro presentazione del certificato.
- Intervento Chirurgico: due giorni l’anno, per interventi chirurgici per il coniuge, figlio, genitore, fratello, sorella con presentazione del certificato attestante l’intervento.

Per il personale part-time i permessi sono ridotti in proporzione all'orario di lavoro.

Nelle chiusure aziendali non è possibile usufruire dei permessi per visita medica.

- Vigilia di Natale: l'intera giornata viene considerata a tutti gli effetti come lavorativa.

- Diritto allo Studio: Le Parti in attesa di una regolamentazione dell'intera materia da parte del CCNL ritengono opportuno confermare gli accordi specifici ad oggi esistenti impegnandosi a verificarne in un momento successivo la compatibilità con il nuovo dettato contrattuale.

Festività cadenti di sabato

Le festività coincidenti con il Sabato saranno retribuite all'equivalente retribuzione di 6,67 ore/giorno.

Premio di Anzianità

Valgono gli accordi e le prassi specifiche presenti in ciascun Sito.

Tuttavia l'importo del Premio di anzianità – al raggiungimento dei requisiti previsti – sarà erogato soltanto al personale in forza alla data del 31.12.2005 e pertanto non troverà applicazione per il personale assunto in data successiva.

Passaggio del lavoratore dalla Disciplina speciale parte prima del CCNL alla parte terza

Nei casi che comportano il passaggio di cui sopra, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della Parte Prima sarà computata per intero agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni senza la riduzione del 50%.

Trasferimenti di personale tra i diversi Siti

Al fine di razionalizzare i trasferimenti del personale da un Sito all'altro, le Parti concordano che – fermo rimanendo il trattamento economico maturato in capo al dipendente – saranno applicate le condizioni normative del Sito di

destinazione con l'unica eccezione della conservazione – se presente – della iscrizione al FAS-FIAR od al FAS-CGE.

Detta regola si applica anche retroattivamente al fine di sanare le situazioni ancora difformi.

Armonizzazione Retributiva

Premio Ferie

Con decorrenza 1 marzo 2006, le Parti concordano che il valore del Premio Ferie viene unificato per tutti i Siti e per tutte le categorie contrattuali in un importo fisso pari a 1000 (mille) euro lordi annui.

Per tutto il personale che aveva un importo di premio ferie superiore a 743,70 euro la differenza viene trasferita a Superminimo Individuale non assorbibile.

Il Premio Ferie sarà corrisposto in ragione dei mesi di attività lavorativa prestata, si intende comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti, e sarà considerato nel computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto al comma 2 dell'art. 2120 Codice Civile, e successive modifiche.

Premio di Risultato

Le Parti – pur confermando la validità della struttura che ha regolamentato il Premio di Risultato nel periodo 2000-2004 – ritengono opportuno introdurre dei meccanismi correttivi che possano legare in maniera ancora più significativa le performance aziendali con le ricadute salariali nell’ottica sia di un maggiore coinvolgimento delle risorse umane sugli obiettivi che di un sempre più qualificante posizionamento competitivo dell’Azienda.

Inoltre essendo oramai completamente definita e pienamente operativa la nuova organizzazione aziendale, le Parti concordano sulla necessità di rivedere le modalità ed i criteri indicati nell’accordo del 20 aprile 2004, superando la disciplina differente prevista per la Unità di Business Simulatori e Teleguidati del Sito di Ronchi dei Legionari.

In generale, i parametri ed i livelli di risultato previsti per il Premio di Risultato potranno essere oggetto di verifiche all’interno di appositi incontri tra le Parti in presenza di variazioni significative degli assetti societari dell’Azienda.

Con l’attuale intesa si intendono definitivamente superati gli accordi pregressi in materia di Premio di Risultato che vengono sostituiti integralmente dall’attuale disciplina.

Struttura del Premio

La struttura del Premio di Risultato risulta composta da due parametri entrambi misurati e riferiti all'andamento complessivo dell'Azienda:

- il R.O.S. (Return on Sales) indica il rapporto tra il Risultato Operativo ed il Valore della Produzione ed è riferito al Bilancio consolidato dell'Azienda, certificato ed approvato dall'Azionista secondo le prassi in uso. In allegato sono specificatamente descritte le voci di bilancio che lo determinano;
- il Valore Aggiunto Pro capite è dato dalla differenza tra il Valore della Produzione ed i Costi dei Beni e Servizi acquistati all'esterno e pertanto indica la quantità di lavoro svolto all'interno. Il valore Aggiunto - riferito a tutta l'Azienda - è posto in relazione all'organico medio operante dell'anno considerato. I dati di Valore Aggiunto e di Organico si riferiscono alla contabilità aziendale interna - che trova riferimento complessivo negli stessi dati di Bilancio e nella Relazione di Bilancio - ed al suo incrocio con le situazioni prodotte da Risorse Umane ed Organizzazione;
- il peso sul valore totale del Premio viene fissato nella misura del 60% per il ROS e del 40% per il Valore Aggiunto

Modalità di calcolo

Nella consapevolezza che assume rilevanza sempre maggiore la correlazione tra i risultati economici aziendali ed i conseguenti impatti di ricaduta salariale, le Parti hanno ritenuto opportuno introdurre un diverso meccanismo di correlazione tra i risultati del ROS e del Valore Aggiunto pro capite con la quota di Premio da erogare.

Il meccanismo prevede la costruzione di una scala di riferimento, cui trovano collocazione le rispettive ricadute economiche come da allegato documento.

Importo del Premio

L'importo annuo complessivo del Premio di Risultato, al lordo delle ritenute di legge risulta così suddiviso:

	2006	2007	2008
- Cat. 2-3	1.080	1.305	1.575
- Cat. 4-5-5s	1.200	1.450	1.750
- Cat. 6-7-Q	1.320	1.595	1.925

Aventi Diritto

Ha diritto al premio maturato, purchè il rapporto di lavoro abbia avuto inizio antecedentemente al giorno 1 di Gennaio dell'anno di erogazione del Premio:

- il personale in forza a tempo indeterminato
- il personale con contratto part-time
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento
- i lavoratori con contratto di somministrazione.

In particolare i lavoratori con contratto di somministrazione risolto antecedentemente alla data di erogazione del premio hanno diritto allorquando la risoluzione del contratto di somministrazione sia stata determinata dall'Azienda. In tali casi sarà erogato un premio convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio consuntivato proporzionato all'effettivo periodo lavorativo prestato.

L'Azienda concorderà con le agenzie di somministrazione le modalità operative di erogazione.

Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato verrà calcolato sui risultati conseguiti in ciascun anno di riferimento e sarà liquidato nel mese di Luglio successivo a quello cui si riferiscono i risultati, dopo l'approvazione da parte dell'azionista dei dati economici dell'Azienda.

Il premio sarà corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario con esclusione delle assenze non retribuite.

Per il personale part-time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il personale assunto a tempo indeterminato, con contratto part-time e di inserimento, percepirà un premio convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio consuntivato proporzionato all'effettivo periodo lavorativo prestato.

Caratteristiche ed incidenze del Premio di Risultato

L'importo del Premio di Risultato si intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali e di legge, diretti, indiretti quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

ferie, festività, 13 erogazione o gratifica natalizia, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, per lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo ecc.

Gli importi del Premio di Risultato saranno esclusi dal computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto al comma 2 dell'art. 2120 Codice Civile, e successive modifiche.

Infine le Parti si danno atto che il Premio di Risultato ha le caratteristiche per consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e disciplinato dall'art. 2 del DL 25 marzo 1997 n° 67, convertito nella Legge n° 135 del 23 maggio 1997.

Sistema di verifiche

Successivamente all'approvazione del bilancio della Società da parte degli azionisti l'Azienda comunicherà per iscritto ai Coordinatori Nazionali di FIM-FIOM-UILM i dati di riferimento e le relative ricadute economiche del Premio di Risultato.

Entro 30 giorni dalla comunicazione i Coordinatori Nazionali di FIM-FIOM-UILM potranno richiedere un apposito incontro con l'Azienda per una illustrazione più dettagliata ed approfondita dei dati.

Scadenza

Il sistema del Premio di Risultato così definito opererà per gli anni 2006-2007-2008. Tre mesi prima della scadenza la Parte che intende rinnovarlo invierà formale disdetta atteso che in assenza si intende tacitamente rinnovato avendo come riferimento l'importo teorico indicato per l'anno 2008.

Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa

Alla luce di consolidate esperienze di assistenza sanitaria integrativa già presenti in alcune realtà aziendali, le Parti ritengono opportuno avviare un percorso di armonizzazione della materia.

A tal fine si concorda che entro venti giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo sarà istituita una Commissione Paritetica, composta da tre rappresentanti per parte, che attiverà in via sperimentale di un Piano di assistenza sanitaria integrativo in conformità con quanto definito nel presente capitolo, non sostitutivo del SSN e la cui entrata in vigore avverrà entro e non oltre tre mesi dal presente accordo. Tale Piano sarà esteso a tutti i dipendenti ed al loro nucleo familiare inteso come coniuge e figli fiscalmente a carico ed indicati nello stato di famiglia.

In particolare la Commissione, considerando il carattere innovativo e sperimentale dell'istituto ed al fine di tenere in debita considerazione le esigenze dei beneficiari, si occuperà di individuare le prestazioni del Piano, che sarà affidato ad un Gestore esterno specializzato nel settore ed adeguato alla realizzazione del Piano stesso, che risponda alle indispensabili caratteristiche di provata esperienza e sia in grado di fornire un livello di prestazioni costante per tutta la durata del presente accordo.

Inoltre, dopo l'entrata in vigore del Piano di assistenza sanitario integrativo, la Commissione opererà per la durata del presente accordo con il compito specifico di:

- monitorare l'andamento e la funzionalità del Piano, anche con funzioni di indirizzo in merito alle prestazioni erogate;
- esprimere una valutazione, alla fine del periodo di sperimentazione ed in occasione di momenti di verifica periodica, anche in relazione a comparazioni con altre esperienze.

Il valore annuo del premio pari a 500 (cinquecento) euro pro capite sarà integralmente a carico aziendale anche con riferimento ad eventuali costi aggiuntivi che si dovessero determinare durante la vigenza dell'accordo al fine di potere mantenere le coperture e le prestazioni inizialmente definite.

Contributo Volontario

Su base volontaria con il contributo a carico del dipendente – il cui importo sarà indicato successivamente - si potrà accedere ad un Piano di Assistenza Sanitaria PLUS con prestazioni aggiuntive.

Quota di contribuzione UNA TANTUM

Ai lavoratori non iscritti alla FIM-FIOM-UILM in forza alla data del presente accordo verrà richiesta una quota associativa straordinaria e volontaria pari ad euro 30.

In tal senso l'Azienda si rende disponibile alla distribuzione degli appositi moduli di delega attiva nei tempi e con le modalità successivamente comunicate dalle stesse Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-FIOM-UILM.

L'Azienda provvederà ad effettuare le trattenute sulla base delle deleghe ricevute ed a versare i relativi importi sui conti correnti indicati dalle stesse Organizzazioni Sindacali.

ROS E VALORE AGGIUNTO

ROS E VALORE AGGIUNTO

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2006 (pagamento 2007)			
premio	1.090,40	60%	654
premio	1.090,40	40%	436

anno 2006 (pagamento 2007)			
premio	1.200,00	%	720
premio	1.200,00	%	480

anno 2006 (pagamento 2007)			
premio	1.320,60	%	792
premio	1.320,60	%	528

categoria 3° - 2° (par. 100)

categoria 5°s - 5° - 4° (par. 110)

categoria 6° - 7° - Q (par. 120)

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	135
5,10%	143
5,20%	151
5,30%	160
5,40%	168
5,50%	176
5,60%	184
5,70%	193
5,80%	201
5,90%	209
6,00%	217
6,10%	226
6,20%	234
6,30%	242
6,40%	250
6,50%	259
6,60%	267
6,70%	275
6,80%	283
6,90%	292
7,00%	300
7,10%	308
7,20%	316
7,30%	325
7,40%	333
7,50%	341
7,60%	349
7,70%	358
7,80%	366
7,90%	374
8,00%	382
8,10%	390
8,20%	399
8,30%	407
8,40%	415
8,50%	423
8,60%	432
8,70%	440
8,80%	448
8,90%	456
9,00%	465
9,10%	473
9,20%	481
9,30%	489
9,40%	498
9,50%	506
9,60%	514
9,70%	522
9,80%	531
9,90%	539
10,00%	547
10,10%	555
10,20%	564
10,30%	572
10,40%	580
10,50%	588
10,60%	597
10,70%	605
10,80%	613
10,90%	621
11,00%	630
11,10%	638
11,20%	646
11,30%	654

VA.AGG	PREMIO
40-60	90
60,1-80	180
80,1-84	198
84,1	218
84,2	238
84,3	258
84,4	277
84,5	297
84,6	317
84,7	337
84,8	357
84,9	377
85	396
85,1	416
85,2	436

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	150
5,10%	159
5,20%	168
5,30%	177
5,40%	186
5,50%	195
5,60%	204
5,70%	213
5,80%	222
5,90%	231
6,00%	240
6,10%	250
6,20%	259
6,30%	268
6,40%	277
6,50%	286
6,60%	295
6,70%	304
6,80%	313
6,90%	322
7,00%	331
7,10%	340
7,20%	349
7,30%	358
7,40%	367
7,50%	376
7,60%	385
7,70%	394
7,80%	403
7,90%	412
8,00%	421
8,10%	430
8,20%	440
8,30%	449
8,40%	458
8,50%	467
8,60%	476
8,70%	485
8,80%	494
8,90%	503
9,00%	512
9,10%	521
9,20%	530
9,30%	539
9,40%	548
9,50%	557
9,60%	566
9,70%	575
9,80%	584
9,90%	593
10,00%	602
10,10%	611
10,20%	620
10,30%	630
10,40%	639
10,50%	648
10,60%	657
10,70%	666
10,80%	675
10,90%	684
11,00%	693
11,10%	702
11,20%	711
11,30%	720

VA.AGG	PREMIO
40-60	100
60,1-80	200
80,1-84	220
84,1	242
84,2	263
84,3	285
84,4	307
84,5	328
84,6	350
84,7	372
84,8	393
84,9	415
85	437
85,1	458
85,2	480

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	165
5,10%	175
5,20%	185
5,30%	195
5,40%	205
5,50%	215
5,60%	225
5,70%	235
5,80%	245
5,90%	255
6,00%	265
6,10%	275
6,20%	284
6,30%	294
6,40%	304
6,50%	314
6,60%	324
6,70%	334
6,80%	344
6,90%	354
7,00%	364
7,10%	374
7,20%	384
7,30%	394
7,40%	404
7,50%	414
7,60%	424
7,70%	434
7,80%	444
7,90%	454
8,00%	464
8,10%	474
8,20%	484
8,30%	494
8,40%	504
8,50%	514
8,60%	523
8,70%	533
8,80%	543
8,90%	553
9,00%	563
9,10%	573
9,20%	583
9,30%	593
9,40%	603
9,50%	613
9,60%	623
9,70%	633
9,80%	643
9,90%	653
10,00%	663
10,10%	673
10,20%	683
10,30%	693
10,40%	703
10,50%	713
10,60%	723
10,70%	733
10,80%	743
10,90%	753
11,00%	762
11,10%	772
11,20%	782
11,30%	792

VA.AGG	PREMIO
40-60	110
60,1-80	220
80,1-84	242
84,1	266
84,2	290
84,3	314
84,4	337
84,5	361
84,6	385
84,7	409
84,8	433
84,9	457
85	481
85,1	504
85,2	528

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)				
totale premio	1.315,40	60%	789	ROS
totale premio	1.315,40	40%	526	VA

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)				
totale premio	1.450,00	60%	870	ROS
totale premio	1.450,00	40%	580	VA

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)				
totale premio	1.595,60	60%	957	ROS
totale premio	1.595,60	40%	638	VA

categoria 3° - 2° (par. 100)

ROS %	PREMIO
-------	--------

magg. 0 - 5%	135
5,10%	145
5,20%	155
5,30%	166
5,40%	176
5,50%	186
5,60%	196
5,70%	207
5,80%	217
5,90%	227
6,00%	237
6,10%	247
6,20%	258
6,30%	268
6,40%	278
6,50%	288
6,60%	299
6,70%	309
6,80%	319
6,90%	329
7,00%	339
7,10%	350
7,20%	360
7,30%	370
7,40%	380
7,50%	391
7,60%	401
7,70%	411
7,80%	421
7,90%	431
8,00%	442
8,10%	452
8,20%	462
8,30%	472
8,40%	483
8,50%	493
8,60%	503
8,70%	513
8,80%	523
8,90%	534
9,00%	544
9,10%	554
9,20%	564
9,30%	575
9,40%	585
9,50%	595
9,60%	605
9,70%	615
9,80%	626
9,90%	636
10,00%	646
10,10%	656
10,20%	667
10,30%	677
10,40%	687
10,50%	697
10,60%	707
10,70%	718
10,80%	728
10,90%	738
11,00%	748
11,10%	759
11,20%	769
11,30%	779
11,40%	789

VA.AGG	PREMIO
--------	--------

40-60	90
60,1-80	180
80,1-90	225
90,1	244
90,2	263
90,3	281
90,4	300
90,5	319
90,6	338
90,7	357
90,8	376
90,9	394
91	413
91,1	432
91,2	451
91,3	470
91,4	489
91,5	507
91,6	526

categoria 5°s - 5° - 4° (par. 110)

ROS %	PREMIO
-------	--------

magg. 0 - 5%	150
5,10%	161
5,20%	173
5,30%	184
5,40%	195
5,50%	206
5,60%	218
5,70%	229
5,80%	240
5,90%	251
6,00%	263
6,10%	274
6,20%	285
6,30%	296
6,40%	308
6,50%	319
6,60%	330
6,70%	341
6,80%	353
6,90%	364
7,00%	375
7,10%	386
7,20%	398
7,30%	409
7,40%	420
7,50%	431
7,60%	443
7,70%	454
7,80%	465
7,90%	476
8,00%	488
8,10%	499
8,20%	510
8,30%	521
8,40%	533
8,50%	544
8,60%	555
8,70%	566
8,80%	578
8,90%	589
9,00%	600
9,10%	611
9,20%	623
9,30%	634
9,40%	645
9,50%	656
9,60%	668
9,70%	679
9,80%	690
9,90%	701
10,00%	713
10,10%	724
10,20%	735
10,30%	746
10,40%	758
10,50%	769
10,60%	780
10,70%	791
10,80%	803
10,90%	814
11,00%	825
11,10%	836
11,20%	848
11,30%	859
11,40%	870

VA.AGG	PREMIO
--------	--------

40-60	100
60,1-80	200
80,1-90	250
90,1	271
90,2	291
90,3	312
90,4	333
90,5	353
90,6	374
90,7	394
90,8	415
90,9	436
91	456
91,1	477
91,2	498
91,3	518
91,4	539
91,5	559
91,6	580

categoria 6° - 7° - Q (par. 120)

ROS %	PREMIO
-------	--------

magg. 0 - 5%	165
5,10%	177
5,20%	190
5,30%	202
5,40%	215
5,50%	227
5,60%	239
5,70%	252
5,80%	264
5,90%	276
6,00%	289
6,10%	301
6,20%	314
6,30%	326
6,40%	338
6,50%	351
6,60%	363
6,70%	375
6,80%	388
6,90%	400
7,00%	413
7,10%	425
7,20%	437
7,30%	450
7,40%	462
7,50%	475
7,60%	487
7,70%	499
7,80%	512
7,90%	524
8,00%	536
8,10%	549
8,20%	561
8,30%	574
8,40%	586
8,50%	598
8,60%	611
8,70%	623
8,80%	635
8,90%	648
9,00%	660
9,10%	673
9,20%	685
9,30%	697
9,40%	710
9,50%	722
9,60%	735
9,70%	747
9,80%	759
9,90%	772
10,00%	784
10,10%	796
10,20%	809
10,30%	821
10,40%	834
10,50%	846
10,60%	858
10,70%	871
10,80%	883
10,90%	895
11,00%	908
11,10%	920
11,20%	933
11,30%	945
11,40%	957

VA.AGG	PREMIO
--------	--------

40-60	110
60,1-80	220
80,1-90	275
90,1	298
90,2	320
90,3	343
90,4	366
90,5	389
90,6	411
90,7	434
90,8	457
90,9	479
91	502
91,1	525
91,2	547
91,3	570
91,4	593
91,5	616
91,6	638

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

Nelle more della definizione dei lavori della Commissione prevista nel paragrafo “Professionalità ed Inquadramento” l’Azienda si impegna a riconoscere al personale inquadrato nella 5 ERP il trattamento economico previsto per gli ex 6 livelli del contratto Intersind laddove non già riconosciuto.

L’Azienda inoltre si impegna a riconoscere l’inquadramento nella 5 categoria super nei casi di variazione di qualifica dei dipendenti che hanno il trattamento economico previsto per gli ex 6 livelli del contratto Intersind.

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda effettuerà gli opportuni ed eventuali allineamenti in presenza di difformità nel calcolo del "Premio Forfettario" rispetto alle prassi interne, nel caso dei passaggi al 7[^] livello effettuati a decorrere dall'1.1.2003.

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

In considerazione dei particolari risultati raggiunti nel corso degli ultimi anni presso alcuni Siti, l'Azienda, per il personale in forza al 31.12.2004 ed in proporzione all'effettivo servizio prestato, riconoscerà a decorrere dall'1.1.2006 quale elemento straordinario di valorizzazione da imputare al superminimo individuale non assorbibile i seguenti importi lordi annui:

- Ronchi dei Legionari	171
- Caselle-Nerviano-Pomezia	73
- Milano via Grassi-Palermo	52

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

Alla luce del valore storico e di appartenenza che il FAS FIAR ha avuto nell'area Milanese – viene riconosciuto ai dipendenti dei Siti di Nerviano, GB Grassi e Montefeltro, nonché ai nuovi assunti di queste sedi, la possibilità di esercitare il diritto di opzione tra il Piano Sanitario Aziendale ed il FAS-FIAR.

Il diritto di opzione potrà essere fatto valere entro un mese dall'attivazione del Piano Sanitario Aziendale di cui all'accordo del 17 febbraio 2006.

Per gli assunti in data successiva all'attivazione del Piano Sanitario Aziendale il diritto di opzione potrà essere esercitato entro due mesi dalla data di assunzione.

L'Azienda precisa che il Piano Sanitario Aziendale ha carattere alternativo e non cumulativo rispetto ai FAS.

In caso di opzione al FAS-FIAR il contributo fisso annuale che l'Azienda erogherà allo stesso sarà di 500 euro per ciascun nuovo aderente.

Vengono inoltre confermate le prassi esistenti relative agli importi da riconoscere ai FAS limitatamente agli iscritti alla data di sottoscrizione dell'accordo del 17 febbraio 2006 che non eserciteranno l'opzione verso il Piano Sanitario Aziendale.

Infine l'Azienda conferma il mantenimento di accordi, convenzioni e prassi riguardanti altre forme di solidarietà, assistenza sociale e sanitaria attualmente in essere presso i Siti della Galileo Avionica.

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda conferma l'applicazione - per il personale del Sito di Pomezia inquadrato fino alla 5 super ed in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo del 17 febbraio 2006 - della locale disciplina dei permessi a recupero.

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

In relazione al verbale di accordo del 13 dicembre 2005, ed alla luce dei risultati conseguiti nel corso del 2005, in considerazione della difficoltà di creare un meccanismo di raccordo con la nuova disciplina prevista dall'accordo del 17 febbraio 2006 l'importo da riconoscere al lordo delle ritenute di legge, da erogare nel mese di Luglio 2006, è così determinato per tutti i Siti:

- 2[^]-3[^] euro 1.035
- 4[^]-5[^]-5[^]S euro 1.150
- 6[^]7[^]-Q euro 1.265

Firenze 17 febbraio 2006

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda erogherà, in relazione alle previsioni del capitolo Piano Sanitario Aziendale contenuto nell'accordo del 17 febbraio 2006, in termini forfettari a favore del FAS-FIAR un importo fisso annuale pari alla media del contributo individuale per il numero degli iscritti alla data del sopracitato accordo e per quelli che, provenendo dal FAS CGE, avranno esercitato il diritto di opzione a favore del FAS FIAR con le modalità temporali definite dal sopracitato accordo.

17 Febbraio 2006