

# **IPOSTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO**

In data 21 LUGLIO 2009 in Roma

tra

la Galileo Avionica S.p.A., assistita dall'Associazione degli Industriali di  
Firenze

e

FIM - FIOM - UILM Nazionali unitamente alle organizzazioni 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:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Publio", "Roberto", "M. 2", "P. 2", "U. 2", "A. 2", "B. 2", "C. 2", "D. 2", "E. 2", "F. 2", "G. 2", "H. 2", "I. 2", "L. 2", "M. 2", "N. 2", "O. 2", "P. 2", "Q. 2", "R. 2", "S. 2", "T. 2", "U. 2", "V. 2", "W. 2", "X. 2", "Y. 2", "Z. 2"]*

# INDICE

## **Piano Industriale.....p.4**

- Il Contesto internazionale
- Il ruolo e la missione di Selex Galileo
- Politiche e Strategie industriali
- Andamento previsto nel periodo 2009-2012 e principali programmi
- Lo scenario operativo nazionale: missioni /eccellenze dei Siti italiani

## **Relazioni industriali.....p.29**

- A) Sistema di informazione
- B) Sistema di contrattazione
- C) Sistema di monitoraggio

## **Banca elettronica.....p.38**

## **Mercato del lavoro.....p.39**

## **Formazione.....p.44**

## **Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente.....p.47**

## **Decentramento Produttivo/Appalti/Consulenze.....p.51**

## **Work Life Balance.....p.54**

- Regime dei Permessi e dei Recuperi
- Pari opportunità
- Mobilità aziendale
- Diritto allo studio
- Parcheggi aziendali
- Trattamento economico per malattie gravi
- Contratto Part Time
- I Diversamente Abili in Azienda
- Asili nido
- Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten letter 'R'*

*Handwritten signature*

*Handwritten number '2'*

*Handwritten initials 'SB'*

**Parte Normativa.....p.69**

- Fruizione Ferie e PAR
- Spettanza Ferie
- Festività cadenti di sabato
- Permessi Non Retribuiti
- Adempimenti e modalità di fruizione dei permessi sindacali
- Premio di Anzianità
- Premio Feriale
- Trasferimenti di personale tra i diversi Siti
- Razionalizzazione Cedolini Paga
- Trasferte

**Orario di lavoro.....p.75**

**Professionalità ed inquadramento.....p.80**

- 7 Livelli
- Quadri

**Premio di Risultato.....p.84**

- Premio di Redditività
- Premio di "Site Performance"

**Quota di contribuzione Una Tantum.....p.92**

**Allegati**

**Allegato 1.....p.93**

- Gli investimenti e le politiche di ricerca e sviluppo

**Allegato 2.....p.98**

- Pari Opportunità

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top left: "bol"  
- Middle left: "Sestoni"  
- Middle: "over", "P...", "Co", "P...", "M", "P...", "R...", "UM", "L...", "3"  
- Right side: "V", "D", "W", "R...", "R...", "L..."

## Piano Industriale

### **Il Contesto Internazionale**

L'attuale contesto internazionale è stato condizionato dai recenti accadimenti economico-finanziari che hanno causato un accentuato rallentamento o una cancellazione di diversi programmi, con la logica conseguenza di una contrazione degli ordini non imputabile alla perdita di quote di mercato ma ad una tendenza verso una minore capacità di spesa del settore della Difesa.

In questo contesto la decrescita dei programmi cooperativi (c.d. programmi captive) e la necessità di fornire risposte incisive ed immediate alle richieste del mercato hanno contribuito alla trasformazione delle diverse aziende in "players" non solo in grado di gestire compiti complessi, ma soprattutto in possesso di adeguate leve finanziarie e di un consolidato patrimonio tecnologico, orientato sempre maggiormente verso i mercati internazionali.

Il graduale processo di razionalizzazione che negli ultimi sei anni ha interessato la filiera tecnologica dell'Elettronica per la Difesa diventa pertanto la più efficace risposta a questo scenario, atteso che con Galileo Avionica prima e con il marchio Selex Galileo poi, si è delineato un competitivo complesso integrato di capacità finanziarie, tecnologiche e produttive in grado di dare soluzioni altamente performanti, di conseguire una maggiore efficienza dell'intero sistema produttivo e di sostenere ambiziosi volumi di crescita.

Le principali tappe di questo processo sono state le seguenti:

- il processo di riorganizzazione - avviato e concluso nel 2003 - che ha portato alla nascita di Galileo Avionica attraverso un efficientamento sinergico del patrimonio di competenze, tecnologie e prodotti presenti nell'ambito di diverse realtà del gruppo Finmeccanica.



## **Il ruolo e la missione di Selex Galileo**

La nascita di Selex Galileo e la sua caratterizzazione come realtà integrata transnazionale la rende attrice strategicamente importante all'interno della filiera dell'Elettronica per la Difesa, in quanto in grado di azionare le differenti leve che sono necessarie per adattarsi ed imporsi nel nuovo scenario internazionale.

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

Diventa fondamentale coniugare la realizzazione ed il consolidamento dell'integrazione tra la Galileo Avionica e la SELEX S&AS Ltd con la definizione e la ottimizzazione dei diversi processi aziendali identificando 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,
- Crescere e consolidarsi come fornitori di soluzioni di sistema per rafforzare il posizionamento aziendale nella catena del valore,
- Creare vantaggi competitivi ai propri sistemi in particolare quelli di sorveglianza aria-superficie e quelli UAV Tattici.
- Valorizzare il portafoglio prodotti anche sui mercati internazionali, con particolare riguardo a quello Statunitense.

Le Parti concordano che in ogni caso il processo di integrazione di Selex Galileo 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.

A tal fine nell'ambito dei diversi Organismi di confronto a livello nazionale - ferma restando la priorità del Coordinamento Nazionale - sarà previsto almeno con cadenza annuale un momento di verifica sull'andamento complessivo del processo di integrazione tra la componente societaria italiana e quella inglese di Selex Galileo secondo le modalità indicate nel capitolo di relazioni industriali.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

## **Politiche e Strategie industriali**

Di fatto Selex Galileo costituisce in Europa una delle realtà maggiormente presenti nel settore dell'Elettronica per la Difesa, con sedi in Italia e nel Regno Unito, rappresentando in entrambi i Paesi il principale fornitore di sistemistica elettronica per piattaforme per la difesa aerea, marittima e terrestre.

Quale fondamentale fornitore dei principali programmi militari aeronautici, terrestri, navali oltre che di quelli dello spazio, il portafoglio di Selex Galileo comprende:

- Sistemi radar e di puntamento avanzato
- Sistemi aerotrasportati e di missione
- Sistemi di guerra elettronica
- Sistemi elettro-ottici
- Apparati spaziali
- Sistemi aerei senza pilota
- Simulatori per training
- Sistemi di Supporto logistico integrato

Con una conoscenza approfondita sia a livello di sistema che di componenti, per equipaggiamenti militari, Selex Galileo ha la capacità di gestire l'intero ciclo di vita dei propri prodotti sfruttando tecniche di modellizzazione e sistemi informatici avanzati.

L'obiettivo della nuova realtà transnazionale sarà quello di una gestione aziendale coerente, con un quadro di riferimento comune che sostenga ed incoraggi l'eccellenza e garantisca una governance dell'Azienda nel rispetto delle Policies e delle direttive di Finmeccanica.

Pertanto Selex Galileo ha definito:

una Visione che rappresenta il riferimento principale per la sua pianificazione strategica;



- una Missione comune con la quale esprime come mettere in pratica la Visione di Gruppo;
- i Valori fondamentali posti alla base della propria cultura aziendale.

La Visione Aziendale è quella di fornire ai Clienti *“il totale controllo e protezione per aiutarli a mantenere le condizioni di massima sicurezza”*.

La Missione Aziendale è quella di *“crescere proficuamente, diventando il fornitore preferito per i nostri clienti, offrendo soluzioni sensoristiche ed elettroniche fondate sull’innovazione e sull’eccellenza”*.

I Valori Aziendali che a tal fine l’Azienda identifica sono:

- La vicinanza e la massima rispondenza ai bisogni del cliente;
- Il capitale umano, la sua crescita ed il suo sviluppo;
- L’integrità intesa come correttezza prima dell’interesse, rispetto dei valori e degli obiettivi aziendali;
- L’innovazione nel senso di investimento continuo nella ricerca e nello sviluppo;
- La diversità nell’ottica di una integrazione che rispetti le specificità delle realtà nazionali e dei patrimoni di conoscenza che costituiscono un valore da salvaguardare e condividere

Individuate le predette linee strategiche comuni Selex Galileo incrementerà la propria crescita industriale - al fine di valorizzare al massimo le proprie potenzialità e di trarre gli obiettivi di posizionamento competitivo richiesti dal mercato - attraverso le seguenti linee d’azione:

- Sviluppare un approccio di vicinanza e massima rispondenza ai bisogni del Cliente caratterizzato da :
  - a. il continuo dialogo con il cliente, individuandone i bisogni e le necessità.
  - b. sfruttare il proprio vantaggio competitivo e tecnologico per rispondere tempestivamente e in modo soddisfacente a tali bisogni.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'M', 'R', 'P', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*

c. creare con i propri clienti una fidelizzazione di lungo periodo.

- Accrescere la capacità tecnologica attraverso investimenti mirati al fine di mantenere un elevato posizionamento di mercato ed anticipare i competitors.
- Aumentare la flessibilità e la rapidità del delivery delle commesse attraverso modelli organizzativi - come ad esempio l'Integrated Project Team - che ne consentano uno sviluppo ed un rafforzamento.
- Incrementare il proprio ruolo nei confronti dei Primes a livello di fornitore di Sistemi o di integratore di sottosistemi e sistemi avionici, e non di singoli apparati.
- Sviluppare le collaborazioni nel mercato interno o cooperativo europeo in modo da posizionarsi su nuovi e maggiori programmi.
- Rafforzare il posizionamento nei "core products" perseguendo sinergie tecniche commerciali a livello Italia e UK.
- Consolidare e introdurre il proprio presidio commerciale nei mercati in sviluppo anche attraverso accordi strategici con partner stranieri.
- Mettere a punto nuovi modelli di business in grado di soddisfare le esigenze del mercato ed essere funzione di support and system solution.
- Puntare sull'eccellenza delle Operations sviluppando le best practices di Selex Galileo, garantendo le eccellenze dei diversi Siti e puntando sul continuo miglioramento del processo industriale e sulla razionalizzazione del parco fornitori.

*[Handwritten signatures and notes]*  
Relazioni  
12/11/2010  
10

## Andamento previsto nel periodo 2009-2012 e principali programmi

In uno scenario così frastagliato e complesso si possono tuttavia identificare dei drivers principali di riferimento:

- l'andamento del mercato, sia in termini di segmentazione per tecnologia/sistema che in termini di segmentazione geografica, rimane di proporzioni costanti nei prossimi 4 anni;
- dal 2009 cresce il contributo dei programmi principali - Forza Nec, NH90 ed M346;
- il fatturato del programma EFA, per la componente italiana di Selex Galileo, si stabilizza su valori importanti con una crescita significativa nel 2010;
- vanno segnalati alcuni programmi importanti che per dimensioni e tipologia assumono nel periodo una valenza strategica particolare quali NATO AGS ed EFA T3 con inclusa anche la parte radaristica.

Se si considera che il mercato dell'Elettronica della Difesa è caratterizzato da una sempre maggiore competitività e che a causa della crisi economica in corso i Budget della Difesa dei paesi Europei potranno risultare più contenuti che nel passato, gli obiettivi attesi nel prossimo arco di Piano della Società risultano raggiungibili ma sicuramente sfidanti.

Si indicano di seguito nel dettaglio i principali programmi che per il periodo 2009-2012 saranno oggetto di sviluppo e di attento presidio:

- EFA

La Tranche 2 ed il programma "Salam" sostengono il fatturato sino al 2012 e quindi l'opportunità Tranche 3 consentirà di sostenere il business, pur se in

decrescita, nel più lungo periodo. Vi sono inoltre buone opportunità per contratti di supporto e logistica.

- NH 90-EH101

Nella consapevolezza che i due programmi sosterranno il fatturato per i prossimi 10 anni si evidenzia la necessità di sostenere i livelli di eccellenza produttiva richiesti.

- JSF

Selex Galileo Italia partecipa allo sviluppo e produzione di sistemi EO, EW e "safety critical", ed alle gare per la produzione di componenti del Radar. Attraverso il supporto di Finmeccanica e del Ministero della Difesa italiano, Selex Galileo Italia si propone inoltre come riferimento regionale/nazionale per il supporto e la logistica per la parte elettronica (missione e sensori) e come integratore di sistemi avionici e sensori per il cliente nazionale a supporto della sua "Sovranità Nazionale".

- FORZA NEC

Il programma di digitalizzazione dell'esercito nel quale Selex Galileo partecipa con il progetto "Soldato Futuro" comprende i sistemi Aspis, Linx, Scorpio e Nimos. E' prevista l'integrazione di sistemi di visione e puntamento avanzato (LOTHAR, JANUS) nel veicolo Freccia.

La 1° tranche, partita nel 2008 ma formalmente approvata nel 2009, è dedicata alle attività sperimentali e di collaudo definite di "cornice"; la 2° tranche prevista sarà per la digitalizzazione vera e propria di unità operative. I Sensori Elettro Ottici, la capacità RSTA, il Soldato Futuro, l'ITB (Integrated Test Bed) e mini-micro UAV sono inclusi nel programma.

*[Handwritten signatures and notes in the bottom half of the page, including names like 'Beina', 'CNA', and '12']*

- RADAR

Per quanto riguarda i radar di controllo del tiro gli sviluppi chiave, oltre a quanto già previsto per il Programma EFA, sono l'inserzione della capacità E-Scan, in un'attività in cooperazione con gli altri membri del consorzio Euroradar nella futura versione Captor-E dello stesso radar EFA.

Tale capacità verrà anche inserita, nel radar Grifo per il retrofit dello stesso nei mercati in cui è già presente.

Per i radar di sorveglianza - tenuto conto della domanda del mercato per i radar di tale tipologia a basso costo ed a scansione meccanica - è previsto il completamento del radar di tipo Gabbiano con una prima applicazione su piattaforme AW.

Continuano gli sviluppi su radar di tipo PAR

- FRES

In un'ottica di sinergia ed armonizzazione si analizzerà costantemente questo programma di digitalizzazione dell'esercito (l'equivalente UK del programma Forza NEC).

E' stato soggetto a ritardi e tagli di budget ma prospetta ancora delle opportunità per l'inserimento di sistemi di visione e puntamento, compatibili con Forza NEC.

- UCAV

Questo programma riveste un'opportunità di lungo periodo (comune ai principali paesi europei) rappresentata dal requisito RECCE/deep strike.

L'Italia partecipa al programma europeo Neuron, per un dimostratore tecnologico UCAV. Selex Galileo Italia fornirà i sensori EO, gli algoritmi e lo Stores Management System.

Selex Galileo perseguirà una strategia coordinata con Finmeccanica al fine di supportare/incoraggiare la creazione di un programma europeo.

- ATOS

ATOS sarà il "core" del Pattugliatore Marittimo antisom per MMI sulla piattaforma ATR 72.

Il programma sarà l'occasione per migliorare il posizionamento sul mercato di SG come fornitore di sistemi di sorveglianza, in particolare sui mercati esteri, ed offrirà la possibilità di includere la sensoristica Selex Galileo allo stato dell'arte, per una migliore penetrazione del mercato.

- TORRETTE EO

Lo sviluppo ulteriore di torrette EO, sia dal punto di vista di sistemi che di sensori, consentirà di aumentare la capacità di offrire soluzioni allo stato dell'arte per la sorveglianza ed il puntamento.

E' previsto inoltre lo sviluppo di payloads a basso costo e peso per UAV.

Si punta sullo sviluppo delle posizioni raggiunte nel mercato d'esportazione per i programmi Forza NEC e FRES.

- SOLDATO FUTURO

Selex Galileo Italia ha come obiettivo di sviluppare nuove configurazioni adatte ad un'integrazione in ambiente network-centrico.

Sarà così possibile rafforzare le competenze relative a sviluppo di sistema, integrazione e connettività, per posizionare il Soldato Futuro nel Battlespace.

- SPAZIO PAYLOADS OTTICI

Si punterà in particolare a consolidare l'"immagine" dei payloads Iperspettrali (PRISMA) per l'ASI ed nel Sea Land Surface Thermal Radiometer (SLSTR) per l'ESA. Inoltre si perseguirà la piena conferma del livello d'eccellenza nella strumentazione scientifica.

Tra gli altri obiettivi vi è inoltre lo sfruttamento della tecnologia iperspettrale nel mercato della Sorveglianza.

*Handwritten notes and signatures:*  
Left margin: *Belu*, *Selex*, *Prisma*, *SLSTR*  
Right margin: *OK*, *Are*, *DF*, *Selex*  
Bottom: *hca*, *over*, *in*, *Prisma*, *SLSTR*, *Selex*, *Beim*, *Selex*

- UAS/ Simulatori

Attualmente Selex Galileo occupa un ruolo di nicchia nel mercato UAV. Si punta quindi sulla certificazione AER-P2, necessaria per ampliare il mercato potenziale (NATO) e soddisfare il requisito del Cliente Nazionale.

Inoltre il miglioramento delle prestazioni, ATOL e inserzione di capabilities C4ISR, diviene importante per migliorare il posizionamento competitivo del Falco.

Si consolida il buon track record per i Target drones (Mirach). Per sostenere il business è necessario comunque conquistare mercati d'esportazione "sensibili" (USA).

Analogamente continueranno gli sviluppi nel campo della simulazione e delle attività collegate con una specializzazione sui velivoli ad ala fissa e rotante

In tale contesto le previsioni degli indicatori economici aziendali - Ordini, Fatturato e Ricavi - dovrebbero registrare nel periodo 2009-2012 per la parte italiana di Selex Galileo una crescita graduale.

Nel corso dell'Informativa annuale - come di consueto - sarà fornita al Coordinamento nazionale di FIM-FIOM-UILM una panoramica approfondita sui diversi andamenti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'Falco' on the left, 'Mirach' in the center, and 'Selex Galileo' on the right. Others are stylized or partially obscured. There are also some initials like 'UP' and 'LW'.

**Lo scenario operativo nazionale e le missioni/ eccellenze dei Siti italiani**

All'interno di Selex Galileo - coerentemente con gli indirizzi e le logiche di Finmeccanica - sono identificate le missioni industriali dei Siti italiani al fine di mantenere e di sviluppare le eccellenze tecnologiche nell'ottica di determinare ricadute positive in termini occupazionali e di crescita delle competenze professionali.

Le missioni dei Siti italiani - in uno con le relative eccellenze - rappresentano l'evoluzione di quelle definite nell'accordo del 17 febbraio 2006 e, fermo restando gli attuali assetti di programma, recepiscono le significative innovazioni in termini di prodotti, programmi, processi, tecnologie, investimenti, in coerenza con l'obiettivo di migliorare il posizionamento competitivo dell'Azienda.

Infatti l'eccellenza tecnologica - intesa come insieme del sapere, della ricerca e delle moderne tecnologie - diventa fattore critico di successo ed elemento fondamentale che può assicurare la crescita e la penetrazione di sempre più importanti quote di mercato.

In tal senso il Piano degli investimenti in Ricerca e Sviluppo - sia autofinanziato che su contratti di vendita - previsto per il periodo 2009-2012 (vedi all.1) costituisce non solo una leva imprescindibile di miglioramento ma anche la coerente applicazione pratica dell'impegno aziendale nel mantenimento e nello sviluppo dei propri prodotti in un contesto di alta competitività.

In generale le Spese di Ricerca e Sviluppo per la componente italiana ammontano a circa 130 Milioni di Euro per anno - medi nel periodo 2009-2012 - con una incidenza delle attività autofinanziate pari ad oltre il 20%.

In tale contesto le attività autofinanziate (Studi di Società) del 2009 sono previste in incremento di oltre il 25% rispetto al consuntivo 2008 (per i dettagli vedi all.1)



Inoltre l'attiva partecipazione ai programmi europei (7° Programma Quadro) che consentirà di ottenere dei "grant" significativamente superiori rispetto agli anni passati, con un incremento di circa il 70%, ma soprattutto posizionerà l'Azienda in ruoli significativi nei consorzi europei in gara

La partenza di contratti su finanziamento regionale - in particolare per la Toscana, il Friuli Venezia Giulia ed il Piemonte - potranno contribuire allo sviluppo di sistemi/tecnologie, specialmente nel campo della sicurezza e del monitoraggio ambientale, con una auspicabile estensione del portafoglio prodotti;

Infine la probabile acquisizione di importanti contratti internazionali - specialmente nella LoB AS&UAS con i programma Pattugliatore MMI ed il progetto Nato AGS - consentiranno una ulteriore spinta allo sviluppo ed ammodernamento dei sistemi di sorveglianza dei confini.

In questa fase di forte integrazione - soprattutto per le LoBs Radar ed Elettroottica che gestiscono programmi e prodotti che interessano contemporaneamente sia la realtà italiana che quella inglese - saranno attivati due Gruppi di Osservazione misti ( Azienda ed una rappresentanza delle RSU dei Siti interessati) che avrà il compito di verificare con cadenza semestrale l'andamento delle iniziative di investimento.

In generale, 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 - PV, finanziati dal cliente, mandatori, strategici e di mantenimento - sia in termini di consuntivo che di preventivo.

Si riportano di seguito le principali missioni e le eccellenze dei Siti italiani e lo sviluppo dei programmi strategici correlati agli investimenti

*[Handwritten notes and signatures in the left margin:]*  
23  
22  
21  
20  
19  
18  
17  
16  
15  
14  
13  
12  
11  
10  
9  
8  
7  
6  
5  
4  
3  
2  
1

*[Handwritten signatures and notes in the right margin:]*  
OK  
R  
g  
W  
c  
B  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

➤ Sito di CASELLE

**Missioni-Eccellenze**

Sistemistica avionica ed equipaggiamenti di missione, sorveglianza e navigazione, per i sistemi "safety critical", automatici di test (ATS e TPS)

La caratterizzazione del Sito con le competenze sistemistiche per la sorveglianza, già messa in essere con le attività ATOS per ATR 42 e per Australia, verrà ulteriormente ampliata con le attività per il pattugliatore marittimo ATR 72 per MMI e con quanto previsto per il NATO AGS. Tutte le attività aziendali relative alla acquisizione dati, alla loro fusione, utilizzo e distribuzione verranno man mano qui concentrate.

Il recente sviluppo iniziato per lo Store Management System dell' M346 contribuirà a consolidare le competenze per i sistemi "safety critical".

La componente di logistica presente nel Sito potrà essere da guida per lo sviluppo di future opportunità di business.

**I programmi strategici correlati agli investimenti**

E' in fase di completamento lo sviluppo del sistema Atos per il programma Coast Watch Australiano. La tecnologia sviluppata per i programmi italiani sul velivolo Alenia ATR-42 per Guardia di Finanza e Capitanerie di Porto è stata la base per questo importante contratto di sorveglianza su velivoli ed elicotteri di fabbricazione estera. Sempre su questa linea è in fase di sviluppo il progetto per la fornitura di sistemi Atos per la Marina Militare Italiana su velivoli ATR-72 di Alenia Aeronautica.

Per la prima volta si prevede l'integrazione del sistema Sonico, sviluppato e qualificato per elicottero NH-90 su un aereo ad ala fissa. Il sistema ATOS è in fase finale di integrazione su ATR-42 con il radar Gabbiano anche per un paese estero.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'M', 'R', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ']*

Infine è iniziata l'attività di sviluppo per il monitoraggio del territorio a seguito del finanziamento della regione Piemonte (SMAT).

E' in pieno sviluppo il sistema HI FCC (High Integrity Flight Control Computer) che ha già prodotto per Agusta-Westland i primi 4 prototipi e che sarà integrato su A-129 per export, su EH-101 e su Future Lynx.

Nell'ambito del programma JSF la produzione del controller del sistema di eiezione del seggiolino.

Con fondi della legge 808 è iniziato lo sviluppo del Store Managemnt System per il velivolo M-346 di ALN-Aermacchi.

E' in fase di sviluppo il computer che gestisce l'acquisizione obiettivi e interfaccia del velivolo sperimentale senza pilota (UCAV) Neuron.

➤ Sito di NERVIANO

**Missioni-Eccellenze**

Sistemi di Radar avionici, sia di controllo del tiro (Grifo), di sorveglianza (Gabbiano), per i sistemi di tipo PAR, per i sistemi tipo IRST (Pirate and skyward).

Sistemi di gestione e schede di calcolo per la parte avionica.

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) e i payloads per lo Spazio (Maser).

*[Handwritten signatures and initials surrounding the text, including names like Bob, M, and others.]*

La caratterizzazione del sito con le competenze Radar, già ora in essere, verrà ulteriormente ampliata con l'avvio dello sviluppo di radar E-scan sia sotto il profilo progettuale che produttivo.

Nerviano si conferma altresì come centro produttivo di eccellenza per la produzione e la ingegnerizzazione di schede elettroniche (PCB) in grado di soddisfare gli elevati standards necessari per le diverse tipologie richieste.

La componente di logistica presente nel Sito potrà essere da guida per lo sviluppo di future opportunità di business soprattutto nel settore della radaristica.

### ***I programmi strategici correlati agli investimenti***

#### ***- Avionica***

Il Sito vede la continuazione di molti programmi elicotteristici in cui vengono forniti calcolatori ad Agusta Westland.

Un analogo sistema rispetto a quello fornito per il VH-71, è nella fase di qualifica finale per il programma Britannico Merlin Sustainability Capability Programme.

E' in corso lo sviluppo del Vehicle management System (VMS) per A-129 per export.

Un analogo sistema per il programma Britannico Merlin Sustainability Capability Programme è nella fase di qualifica finale mentre è in corso lo sviluppo del Vehicle management System (VMS) per A-129 per export.

#### ***- Radar***

Continuano gli sviluppi e le integrazioni per le varie famiglie di prodotti Radar (Grifo, Gabbiano, PAR, ecc) ed in particolare:

*RBeime*  
*20*

- modalità SAR per il radar Grifo;
- è in via di ultimazione la versione del radar Grifo per installazione su un elicottero destinato alla esportazione;
- è stato realizzato il primo radar Gabbiano per l'installazione a bordo del velivolo ATR42 per export;
- è in sviluppo la versione del Gabbiano per l'installazione su velivolo AW-139 per un paese estero;
- è in fase di integrazione la versione Costiera del Gabbiano che verrà integrata con il radar RASS e fornirà capacità di riconoscimento alla Marina Militare;
- è in corso di definizione l'architettura ed il relativo workshare per la versione E-scan del radar CAPTOR per EFA.

Inizierà nel 2009 una attività di studio per l'inserimento della tecnologia AESA (Scansione elettronica con elementi attivi) sviluppata in UK nei radar della classe Grifo.

- Spazio

E' iniziata la produzione dei modelli di volo dell'orologio atomico MASER per la costellazione GALILEO.

E' in corso la costruzione e la qualifica dei moduli elettronici per il controllo del motore a propulsione ionica sul programma Lisa Pathfinder.

► Sito di RONCHI

**Missioni-Eccellenze**

UAV, UAS, Drones, e simulatori.

Le competenze relative agli unmanned dovranno permettere di portare i drones (Mirach), prodotto già leader nel suo settore, ad incrementare ulteriormente le

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "OB", "R", and "G. G. G."

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like "Roberto", "P. Boime", and "G. G. G."

quote di mercato e di portare anche il Falco in una posizione di leadership nel suo segmento (TUAV).

Analogamente si conferma l'impegno nella progettazione, integrazione e produzione di sistemi di simulazione nel campo avionico anche relativi alla realtà virtuale.

La componente di Logistica presente nel Sito - specifica per UAV, UAS, drones e simulatori - potrà essere da guida per lo sviluppo di future opportunità di business.

### ***I programmi strategici correlati agli investimenti***

#### ***- UAV***

Continua lo sviluppo del sistema UAV Falco - già venduto all'estero - e che durante l'anno ha effettuato molte prove di volo e di dimostrazione a clienti nazionali ed esteri.

Le principali attività sul Falco riguarderanno:

- Integrazione di un nuovo Data Link a banda larga;
- Integrazione di nuovi payloads;
- Messa a punto il sistema di atterraggio automatico di precisione;
- Decollo con catapulta;
- Aggiornamento del SW di terra e di bordo;
- Realizzazione della Ground Station Mobile;
- Certificazione Militare e Civile;
- Installazione di propulsori innovativi.

E' iniziato l'aggiornamento dell' Aerobersaglio Mirach (versione 100/X) con l'obiettivo di mantenere e migliorare la quota di mercato. E' stata rivista la parte aerodinamica ed effettuate prove di volo ed è allo studio un miglioramento della motorizzazione. E' stato progettato e provato il nuovo

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

bersaglio secondario di basso costo Locusta che verrà industrializzato nel 2009. E' in corso lo sviluppo della tecnologia non pirotecnica per il booster.

E' iniziato lo studio di un nuovo velivolo da rendere Unmanned con particolari caratteristiche di volo adatto a missioni RSTA : si tratta del Giroplano che viene finanziato dalla regione Friuli Venezia Giulia.

- *Simulatori:*

- continua lo sviluppo e l'aggiornamento delle configurazioni del Simulatore ASTA per Typhoon ed è iniziato l'addestramento dei piloti del 4° Stormo dell'AMI utilizzando il cockpit trainer EFA;
- è in corso lo sviluppo del simulatore di M-346 con fondi della legge 808 che utilizza tecnologie innovative e di basso costo;
- è in corso l'aggiornamento e la modernizzazione del simulatore Tornado per l'AMI;
- sono in corso le attività di simulazione del radar per EH-101/MMI con Agusta Westland;
- è in fase di realizzazione il Battle Lab per il Falco e per futuri impieghi in ambito Forza NEC (Integrated test Bench).

> Sito di FIRENZE

**Missioni-Eccellenze**

Sistemi EO Land & Naval, camere termiche per tutte le applicazioni, EO spaziale, seeker e strumenti di misura per lo Spazio. Una citazione particolare meritano le competenze relative alla radaristica navale e terrestre che - per tali prodotti - pongono l'Azienda tra i leaders di mercato.

Si conferma come centro di eccellenza per le produzioni ottiche supportato anche dai livelli di investimenti previsti che nel periodo si traducono nel continuo ricambio tecnologico dei macchinari presenti.

E' prevedibile un'accentuazione verso l'ulteriore sviluppo e consolidamento delle competenze EO Land grazie alle attività già previste per Forza NEC, nonché per le opportunità che potranno venire dal Battlespace

La componente di logistica presente nel Sito - nelle sue diverse articolazioni - potrà essere da guida per lo sviluppo di future opportunità di business.

Lo stabilimento di Firenze è sede legale di Galileo Avionica

**I programmi strategici correlati agli investimenti**

- Elettroottica

E' iniziata la produzione dei sensori di sorveglianza panoramica JANUS e di puntamento LOTHAR per il nuovo veicolo blindato VBC Freccia dell'Esercito Italiano.

E' in corso di sviluppo la stabilizzazione del Lothar mentre è in fase di completamento la camera termica Erica Plus.

E' stato sviluppato il sight uncooled Minicolibri per applicazioni di sicurezza e peace enforcement.

Il programma Forza Nec sta sviluppando le capability necessarie alle nuove Brigate digitalizzate terrestri : oltre ai sensori sopraccitati si stanno sviluppando i concetti operativi e le specifiche del sensore Turbo per l'osservazione e del sistema RSTA.

In campo navale è in corso lo studio dell'integrazione del sistema passivo di sorveglianza SASS a bordo delle fregate Fremm.

Nell' ambito del programma JSF sono sviluppati i moduli del sistema Ottico di autodifesa EOTS.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- Radar

- è in corso lo sviluppo della famiglia Low Probability of Intercept (LPI) radar con le seguenti applicazioni : E-SATR per la gestione del traffico aeroportuale destinato all'esportazione ed alla sostituzione degli apparati ENAC, SPS-730 per la scoperta aeronavale e la life-extension della linea SPS-702 per la Marina Militare Italiana, SPN-730 per la navigazione navale che viene integrato nelle fregate Fremm e TPS-730 per la protezione dei porti ed in genere Homeland defence che sarà integrato nel sistema Archimede di Selex SI;
- è in corso l'industrializzazione del sottosistema navale Davide per la guida delle attività di contraerea ed il successivo sviluppo del sensore VPG-06 per torretta multiruolo con Oto Melara;
- è stato acquisito, tramite la LoB logistica, l'adeguamento del radar Scipio per installazione su AM-X;
- è in fase finale di progettazione il sottosistema IFF a scansione Elettronica per Fremm e Cavour che viene integrato da Selex SI;
- è stata ultimata la release finale del sistema e del relativo SW per la qualifica del sistema Sonico OTS-90 per NH-90 , ora proposto anche alla MMI per i pattugliatori ATR-72.

llua

rk

W

AF

Agli

B

Y

estm

DC

R

ores

CA

B

UF

UH

- Spazio

E' iniziata la qualifica del sensore stellare APS, e la costruzione dei modelli di volo dei moduli elettronici per la propulsione ionica.

Continuano le attività di studio sullo strumento SLSTR per il programma GMES/ESA

E' iniziato lo sviluppo del sensore iperspettrale per la missione Prisma dell' ASI.

RBeime

Wod

U

W

W

W

W

W

W

W

W

W

W

➤ Sito di POMEZIA

**Missioni-Eccellenze**

Sistemi informativi per cockpit e sensori EO avionici.

Le continue attività di sviluppo, già in essere o previste nel breve e medio periodo per sistemi di cockpit del Typhoon, AMX ed M346, degli elicotteri di AW, continueranno ad alimentare, consolidare ed accrescere le competenze in tale specifico settore tecnologico, mentre lo sviluppo delle nuove torrette EO per piattaforme sia manned che unmanned daranno nuovo respiro sia alle competenze relative che al catalogo prodotti.

Va altresì sottolineata una presenza tecnologicamente significativa di sistemistica radar.

Logistica integrata di sistemi avionici.

**I programmi strategici correlati agli investimenti**

- Avionica

Sviluppo dello SMART Head-Up Display adatto all'aggiornamento di molteplici velivoli da combattimento che ha portato alla realizzazione di un primo prototipo completo e che continuerà per la integrazione del SW e la sua omologazione.

Aggiornamento della Grafica del Common Symbol Generator ed avvio della produzione della componentistica per l'Elmetto del Velivolo Typhoon.

Con fondi della legge 808 è iniziata l'aggiornamento e la industrializzazione del MCS (Computer e display) per il Velivolo M-346.

- Elettroottica

Aggiornamento del sistema avionico di osservazione e targeting EO/ST 46.

Il programma prevede lo sviluppo di SW e HW di un nuovo sistema di osservazione e targeting sugli elicotteri A-129 dell'esercito

Per il Neuron è in sviluppo la piattaforma stabilizzata, un nuovo sensore long range nella banda infrarosso e l'integrazione di un laser Range Finder

Lo strumento Iperspettrale Sim.ga viene usato per campagne di volo a favore di istituti di ricerca ed enti regionali. Viene sviluppato la parte di calibrazione, trattamento dei dati ed estrazione di parametri significativi in campo ambientale e di controllo del territorio (exploitation)

- Spazio

E' in fase di collaudo - con il supporto tecnico di tutta a LOB - il Flight Model del laser Aladine e lo sviluppo del trasmettitore laser per Atlid.

➤ Sito di CARSOLI

Presidio per le tecnologie ottiche ed i trattamenti a film sottile che, dato il loro livello tecnologico allo stato dell'arte, hanno trovato applicazione anche su componenti ottici per il Programma JSF da fornire a Lockheed-Martin.

➤ Sito di PALERMO

**Missioni-Eccellenze**

Progettazione lo sviluppo e la produzione di TWT ( EFA, ASTER, SKYGUARDE, GRIFO, PAR, NH90 e varie applicazioni radar) e per la microelettronica che trova applicazione, tra l'altro nei sottoassiemi forniti a BAES US per il Programma JSF.

**I programmi strategici correlati agli investimenti**

- TWT ad Elica TRI-BAND;
- Mini TWT per MPM (Microwave Power Module) con potenza di picco di 1 kW;
- Multifunction Hybrids per Programma JSF;
- Assiemaggio e collaudo di moduli TRM/PLANK per future necessità, sia in ambito Selex Galileo (Milano-Edimburgo), che del Gruppo Finmeccanica
- Wide Band front end
- Tecnologia RF per applicazioni spaziali in sinergia con il sito di Nerviano

VR

➤ Uffici di Via Bona a ROMA

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Large stylized initials at the top: "bo b", "M", "A", "P", "S", "W", "U", "H", "B", "S", "L", "G", "W", "F", "K", "R".
- A signature "Baino" in the middle.
- A signature "Sod" in the bottom left.
- A signature "Luis" in the bottom center.
- A signature "W" in the bottom right.
- A small signature "28" at the very bottom right.

## Relazioni Industriali

Il quadro di insieme che è stato nelle parti precedenti delineato evidenzia come il processo di graduale ma costante trasformazione ed integrazione internazionale dell'Azienda pur riguardando i prodotti, i processi produttivi, l'organizzazione del lavoro, le competenze, deve fornire delle risposte alle esigenze individuali di crescita ed alla realizzazione delle condizioni ottimali del contesto lavorativo in cui si opera al fine di porre le premesse per un miglioramento costante della produttività, delle performance e degli indicatori aziendali.

Le Parti, pur confermando la struttura ed il modello del sistema di Relazioni Industriali di cui all'accordo 17/2/2006, ritengono per questi motivi opportuno modificare alcuni Organismi ed aggiornare le modalità di comunicazione e di confronto che vanno improntate alla trasparenza - sui dati che rivestono una specifica e non indifferente importanza - attraverso nuovi e più dettagliati strumenti di informativa e monitoraggio.

In tal senso si pone anche la necessità di una gestione attenta ed oculata dei dati e delle notizie che saranno fornite nei diversi momenti della vita aziendale e che le Parti - per le ricadute non prevedibili che si possono ingenerare attraverso una loro non corretta pubblicazione - si impegnano, a tutti i livelli di responsabilità, a non diffonderle all'esterno ed a mantenere il carattere di segretezza su quelle che verranno classificate come "riservate".

Il sistema risulta così strutturato

- **A. Sistema di informazione:**

1. Osservatorio Internazionale
2. Osservatorio Strategico
3. Coordinamento Nazionale
4. Informativa di Sito

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'VR', 'AF', 'M', 'L', 'P', 'U', 'B', 'S', 'R', 'B', 'C', 'G', 'F', 'H', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*

- **B. Sistema di Contrattazione:**

1. Coordinamento Nazionale
2. RSU

- **C. Sistema di monitoraggio:**

1. Osservatori Tematici Nazionali
  - *Formazione e Professionalità*
  - *Pari opportunità*
  - *Sicurezza ed Igiene sul lavoro*

2. Verifiche periodiche di Sito:

*[Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'Beim', 'Pestoni', and various initials such as 'BB', 'VR', 'M', 'L', 'S', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', '11', '22', '33', '44', '55', '66', '77', '88', '99', '10', '11', '12', '13', '14', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30']*

## A. Sistema di Informazione

### A.1 Osservatorio Internazionale.

Al fine di fornire periodicamente il contesto complessivo dell'articolato processo di integrazione internazionale che vede coinvolta la Selex Galileo con particolare riguardo agli aspetti legati alle strategie industriali, al posizionamento competitivo, alle politiche di prodotto ed agli investimenti correlati, viene istituito un Osservatorio Internazionale il cui compito è di monitorare annualmente l'evoluzione di questi indicatori.

Le Segreterie Nazionali di FIM-FIOM-UILM individueranno i componenti per parte sindacale che - fino ad un massimo di 6 - saranno individuati all'interno del Coordinamento Nazionale.

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

Come per l'Osservatorio strategico anche in questo caso i partecipanti sono tenuti alla riservatezza ed al rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Nell'ambito dell'Osservatorio Internazionale, la Direzione del Personale e le Segreterie Nazionali FIM- FIOM-UILM concorderanno di volta in volta l'organizzazione di un seminario annuale - che vedrà anche la partecipazione della delegazione del CAE e la presenza di esperti esterni (max 3) scelti dalle Parti - per analizzare gli impatti e l'andamento del processo di integrazione nel contesto internazionale in cui opera Selex Galileo.

## 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 collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'B. C. A.', 'M. B...', 'R. B...', 'L. B...', 'S. B.', 'P. B.', 'G. B.', 'F. B.', 'C. B.', 'D. B.', 'E. B.', 'H. B.', 'I. B.', 'K. B.', 'L. B.', 'M. B.', 'N. B.', 'O. B.', 'P. B.', 'Q. B.', 'R. B.', 'S. B.', 'T. B.', 'U. B.', 'V. B.', 'W. B.', 'X. B.', 'Y. B.', 'Z. B.'. There are also some larger, more stylized signatures.



### 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 anche per quanto indicato nella premessa del sistema di Relazioni Industriali

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 quadrimestre, 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
- mappatura generale del decentramento produttivo

- linee guida, risorse e principali attività di formazione
- dinamiche occupazionali previste
- andamenti economici collegati al Premio di risultato.

Sempre nel corso di questo incontro, le Parti concordano che sarà esaminata e discussa la relazione annuale del CAE al fine di avere un quadro complessivo sufficientemente esaustivo anche sul processo di integrazione tra la realtà italiana e quella inglese di Selex Galileo.

Infine per garantire un costante monitoraggio sull'andamento dei diversi indicatori aziendali - viene introdotto un ulteriore incontro di preconsuntivo da svolgersi entro la metà del mese di dicembre di ogni anno.

**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.

A.4 **Informativa di Sito**

Sono previste presso ogni Sito due riunioni di approfondimento tra le RSU e l'Azienda di carattere generale e da effettuarsi 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 collettivo ed analizzare in maniera specifica le problematiche locali.

In particolare gli argomenti saranno sviluppati secondo lo schema riportato nell'allegato 1 al presente Accordo e saranno:

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including the word "pre" and various illegible signatures.

- la previsione dei carichi di lavoro suddivisi per LOB/Funzioni
- i principali appuntamenti dell'anno
- le iniziative di investimento locali (mandatori, strategici e di mantenimento) con particolare approfondimento di quanto previsto in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. In tal senso è prevista la partecipazione all'informativa di Sito anche degli RLS.
- i prodotti e le tecnologie del Sito
- l'andamento occupazionale, le tipologie contrattuali presenti e le previsioni di turn-over
- le attività di formazione locale
- situazioni locali a carattere trasversale
- decentramento produttivo, appalti e consulenze.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

Alla luce del nuovo assetto organizzativo ed al fine di veicolare in maniera strutturata un adeguato livello qualitativo ed quantitativo di informazioni saranno svolte a livello locale delle riunioni per ciascuna Linea di Business e per le Funzioni collegate che insistono sul Sito, avente di norma carattere quadrimestrale.

Scopo di queste riunioni è quello di fornire un dettagliato quadro di insieme relativamente a :

- Eventi Significativi del Quadrimestre
- monitoraggio e verifica sugli IPT di particolare impatto sul Sito
- Andamento delle attività di Ricerca e Sviluppo
- Andamento complessivo principali contratti
- Human Resources (organico, nuovi inserimenti, formazione, trasferte, prestazione)
- Ambiente e Sicurezza
- Key Activities per il prossimo Quadrimestre

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Le Parti concordano anche per questo livello di informativa e verifica periodica l'opportunità di fare riferimento ad un format unico.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## **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 richieste;
- d) pari opportunità e tutela delle categorie protette;
- e) tutte le materie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dalla Contrattazione Collettiva.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'B. Beine' and various scribbles.]*

### C. Sistema di Monitoraggio

Le Parti confermano l'impianto dell'Accordo 17 febbraio 2006 laddove individuava nel 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 sono previsti i seguenti Osservatori Tematici:

- *Formazione e Professionalità (inserito all'interno del capitolo Formazione)*
- *Sicurezza ed Igiene sul lavoro (inserito all'interno del capitolo Sicurezza sul Lavoro)*
- *Pari opportunità e tutela della dignità dei lavoratori (inserito all'interno del capitolo Work Life Balance)*

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 nazionali.

Le ore utilizzate sono aggiuntive rispetto al monte ore annuo.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Boris', 'R. Beine', 'F. L. re', 'M', 'UH', 'up', 'G', 'we', '37', and '33']*

## 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 si conferma la dotazione nei locali delle RSU., di un personal computer, di una stampante e di un telefono munito di password di accesso.

Il personal computer sarà collegato alla rete aziendale per la comunicazione intra-aziendale in tempo reale ed è 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.

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

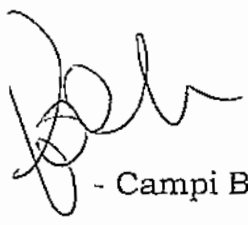







*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'Bebaw', 'Rre', 'R. J...', 'Uil', 'cf.', 'uf', and '38']*

## Mercato del Lavoro

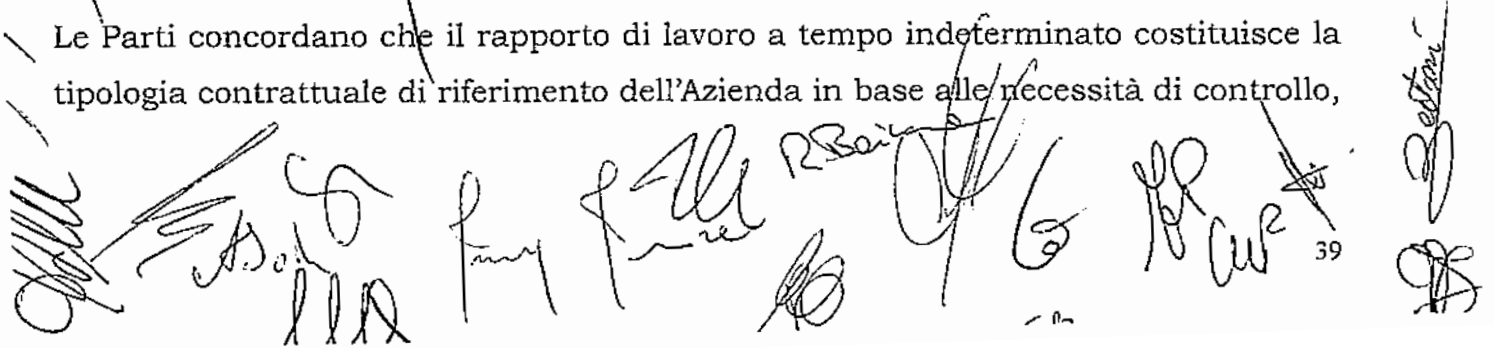
L'Azienda conferma che il corrente contesto produttivo, il portafoglio ordini acquisito, i programmi ed i contratti in essere consentono di mantenere l'attuale assetto occupazionale e la relativa distribuzione nei singoli Siti che - in linea con il fisiologico andamento del turn-over - potranno sviluppare ulteriori competenze strategiche ed interfunzionali con conseguenti ricadute positive in termini occupazionali e di crescita professionale

Nel corso degli incontri periodici ai diversi livelli l'Azienda fornirà il quadro complessivo dell'andamento dell'organico verificando - ove necessario per un adeguato sviluppo del business - la situazione delle professionalità richieste.

La situazione dell'organico al 31 gennaio 2009 - suddivisa per Sito - è la seguente:

	TI	CSL	
 - Campi Bisenzio	777	24	
- Caselle	310	12	
- Nerviano	843	9	
- Ronchi	226	6	
- Pomezia	449	4	
- Roma	56	1	
- Carsoli	18	1	
- Palermo	114	3	
- TOTALE	<b>2801</b>	<b>60</b>	

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 del patrimonio di competenze essenziali e necessarie per il mantenimento e lo sviluppo nelle diverse aree di business aziendale.

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'1.1.2009 la disciplina sarà la seguente:

VR





**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.

In coerenza con quanto sopra espresso l'Azienda, fornirà sei mesi prima della scadenza del contratto, alle RSU ed al dipendente interessato le informazioni collegate in particolare alla situazione dei programmi e dei contratti che lo vedono coinvolto al fine di definire una sua conseguente evoluzione anche in linea con la posizione lavorativa ricoperta.

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

Le Parti concordano che per il personale inserito con contratto di somministrazione sarà utilizzato lo stesso schema di attività di formazione previsto per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

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.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'Ban', 'MCA', 'Russo', 'B2', 'Russo', 'fury', 'furi', 'G', 'UFP', '41', and a small logo at the bottom right.]*

**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) Contratto Apprendistato Professionalizzante**

Il ricorso a questa specifica tipologia contrattuale avverrà secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 276/2006 - recepito nel vigente CCNL - e dalle linee guida indicate nel Protocollo di Intesa firmato in data 4 Aprile 2006 tra Finmeccanica e FIM-FIOM-UILM.

Allorquando si renderà necessario l'utilizzo di questa forma contrattuale l'Azienda incontrerà preventivamente il Coordinamento Nazionale FIM-FIOM-UILM per definire adeguate modalità applicative.

**c) Varie**

RUO di Sito fornirà alle RSU, in occasione di specifici incontri - di norma semestrali - le informazioni sul numero dei contratti di somministrazione, di inserimento e di apprendistato 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, di inserimento e di apprendistato sarà riconosciuto il Premio di Risultato secondo le modalità indicate negli specifici paragrafi.

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

In caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto di somministrazione/inserimento il periodo effettuato in tali tipologie contrattuali sarà riconosciuto utile ai fini dell'anzianità convenzionale di servizio e delle ricadute conseguenti su tutti gli istituti di legge, con la sola esclusione del TFR.

A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including some that appear to be crossed out. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing in clusters or overlapping. Notable signatures include a large 'M', a signature that looks like 'L. D.', and several others that are less legible due to the cursive style and some crossing out. There are also some initials like 'BA', 'BR', and 'L' visible.

## Formazione

Le Parti ribadiscono l'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.

L'Azienda provvederà entro il 2009 ad inserire all'interno di una apposita sezione dell'Intranet aziendale, la scheda di formazione individuale aggiornata, visibile solo al diretto interessato

Per i neo-assunti – sia laureati che diplomati – e per i lavoratori assunti con altre tipologie contrattuali (somministrazione, apprendistato, inserimento) 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 con la partecipazione delle RSU e di RUO di Sito.

### 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;

*Handwritten notes and signatures on the left margin, including the name "Berlomi".*

*Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, including "K", "Df", "L. Dur", "over", "Be", "B", "10", "45", and "111-21".*

- l'analisi dei fabbisogni formativi indicati da RUO e/o dalle RSU dei singoli Siti anche con riferimento alla formazione linguistica

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.

In relazione ai progetti per i quali è prevista la richiesta di finanziamento di Fondimpresa, le Parti identificano nell'Osservatorio per la Formazione il Comitato di Pilotaggio delle diverse attività - ferma rimanendo la titolarità delle RSU per tutto quello che attiene gli aspetti e gli impatti locali delle diverse iniziative.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures include names like "R. Beina" and "G. S. S. S.".

# Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente

## **Servizio Prevenzione e Protezione**

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 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 e della documentazione di legge di volta in volta richiesta dagli RLS.

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. 35 del D.Lgs n. 81/2008.

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 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.

In tale ottica a livello di Sito - in presenza di specifiche tematiche di igiene e sicurezza sul lavoro che impattano sia su Selex Galileo che sulle ditte appaltatrici presenti - saranno previsti degli incontri con gli RLS e gli RSPP delle Ditte interessate al fine di garantire l'attuazione delle misure legislative di prevenzione e protezione.

Infine, in aggiunta a quanto previsto dalla legge e dal precedente Accordo Integrativo, le Parti concordano di elevare a 32 ore annue l'ulteriore pacchetto formativo previsto con il precedente Accordo 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. Il programma didattico sarà concordato con gli RLS.

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

Le Parti infine si impegnano a definire le modalità applicative per un ulteriore momento di informazione collettivo (spazio su Intranet o sul magazine interno Visione, pubblicazioni specifiche anche su supporti multimediali) sulle iniziative di prevenzione e valutazione ambientale che nei Siti RLS ed RSPP potranno in essere utilizzando anche Enti ed Istituti specialistici.



**Modello Innovativo di Gestione della Salute, Sicurezza e Medicina del Lavoro**

In riferimento a quanto già introdotto con la L. 123/2007 ed alla luce della radicale modifica normativa con l'introduzione del D.Lgs. 81/2008 e l'abrogazione del D.Lgs. 626/94, l'Azienda si impegna a realizzare un "Modello Innovativo di Gestione della Salute, Sicurezza e Medicina del Lavoro" quale unico strumento di gestione e controllo di tutte le tematiche relative.

Tale progetto, da attivare a decorrere dal mese di gennaio 2010, ha l'obiettivo di:

- realizzare un processo di integrazione tra le diverse aree prevenzionistiche, salute, sicurezza, ambiente e medicina del lavoro;
- definire e realizzare una struttura organizzativa per i presidi sanitari uniforme ed omogenea su tutti i siti aziendali;
- armonizzare, su tutto il territorio nazionale, metodologie e procedure (documenti di valutazione del rischio, protocolli sanitari, protocolli di controllo ambientale, etc);
- valorizzare le migliori esperienze raggiunte nei diversi siti e trasferirle nelle altre sedi produttive;
- garantire, ai lavoratori attraverso i presidi sanitari, un costante servizio epidemiologico, educativo e procedurale per la prevenzione delle più comuni patologie cronico-degenerative, attraverso protocolli igienico-sanitari adeguati;
- garantire benefici organizzativi ed economici delle attività utili per reinvestimenti in attività migliorative in ambito prevenzionistico.

**Il protocollo d'intesa con l'INAIL**

A valle della realizzazione del Sistema complessivo di Gestione della Salute, Sicurezza, Ambiente e Medicina del Lavoro, l'Azienda - con il supporto tecnico degli RLS - procederà alla definizione su base nazionale di un protocollo di collaborazione tecnico scientifica con l'INAIL finalizzato alla promozione ed alla

implementazione di modelli organizzativi e produttivi sempre indirizzati verso una tutela complessiva delle persone e dell'ambiente.

Gli elementi che dovranno caratterizzare principalmente questa intesa devono essere diretti a realizzare una collaborazione con l'Istituto su:

- analisi e studio di sinergie e progettualità nel settore formazione e addestramento;
- studi tecnico scientifici di rilievo nazionale ed internazionale;
- monitoraggio dell'andamento infortunistico e tecnopatico nei rapporti assicurativi;
- condivisione delle informazioni e delle dinamiche infortunistiche;
- scambio di esperienze e di informazioni fra le rispettive strutture sanitarie;
- informatizzazione dei flussi di comunicazione e finanziari;
- individuazione di procedure sperimentali e semplificate;
- procedure per il miglioramento delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sviluppo di buone prassi per la gestione dei sub appaltatori;
- innovazione tecnologica della produzione.

### **Osservatorio Nazionale su Ambiente e Sicurezza**

Sarà costituito entro il mese di Ottobre 2009 un Osservatorio Nazionale Ambiente e Sicurezza - composto da 12 soggetti di cui 6 di nomina aziendale e 6 per parte Sindacale scelti preferibilmente tra gli RLS - che avrà il compito di svolgere degli incontri di informativa e confronto sull'implementazione del Piano sopra descritto oltre a promuovere delle annuali campagne specifiche di prevenzione e protezione.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including names like 'G. G. G.', 'M. M.', 'P. P.', 'L. L.', 'R. R.', 'S. S.', 'T. T.', 'U. U.', 'V. V.', 'W. W.', 'X. X.', 'Y. Y.', 'Z. Z.', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', '123', '456', '789', '012', '13', '14', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30', '31', '32', '33', '34', '35', '36', '37', '38', '39', '40', '41', '42', '43', '44', '45', '46', '47', '48', '49', '50']*

## Decentramento Produttivo - Appalti - Consulenze

L'Azienda conferma l'impegno assunto nel precedente Accordo Integrativo di utilizzare un indotto sempre più qualificato, legato - in un'ottica di forte integrazione - al territorio, in grado di fornire soluzioni tecnologicamente all'avanguardia e comunque in linea con i requisiti di qualità, puntualità e competitività richiesti.

A tal fine saranno sviluppati tutti i contatti necessari con le Associazioni Industriali, le Università, gli Enti di Ricerca con l'obiettivo di stipulare appositi Protocolli di Intesa diretti allo sviluppo, alla implementazione ed alla valorizzazione di distretti industriali legati alla Elettronica per la Difesa.

In tale direzione l'Azienda ribadisce la necessità di proseguire nell'attività di qualificazione preventiva dei propri Fornitori - che saranno inseriti in un apposito Albo - attraverso periodiche revisioni e controlli da parte degli Enti aziendali competenti al fine di verificare il rispetto dei requisiti previsti dalla procedura aziendale e diretti ad accertare soprattutto il regolare adempimento degli obblighi previdenziali, retributivi ed assicurativi.

In particolare sono oggetto di analisi ed acquisizione preventiva:

- Numero posizione INAIL e INPS
- Visura camerale (Documento Iscrizione Camera di Commercio)
- Fotocopia estratto libro matricola (Libro Unico) riportante i nominativi dei dipendenti che opereranno all'interno dell'azienda
- Documento unico di regolarità contributiva (DURC)
- Consistenza economico e finanziaria
- Verifica della struttura organizzativa e la reattività manageriale del fornitore
- Capacità tecnico produttiva relativa in specifici settori merceologici.

Saranno inoltre previsti degli specifici Audits di qualità per :

- Valutare l'adeguatezza delle competenze tecnologiche e / o dei Prodotti / Processi
- Analizzare le attrezzature utilizzate dal fornitore per lo svolgimento dell'attività
- Valutare i potenziali impatti ambientali (diretti o indiretti)
- Individuare le non conformità e concordare con il fornitore le azioni necessarie

Per quel che riguarda poi le implicazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro il Servizio Aziendale di Prevenzione al fine di analizzare il Documento Unico di Valutazione del Rischio Interferenze (DUVRI) predisposto da ogni azienda fornitrice dovrà:

- verificare tramite la visura camerale la coerenza tecnico operativa del fornitore individuato per le attività da svolgere
- definire, dopo verifica congiunta con l'azienda appaltatrice, le precauzioni da adottare per lo svolgimento delle attività, anche in termini di salvaguardia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e di utilizzo dei dispositivi e dei mezzi di protezione individuali e collettivi di cui i lavoratori devono essere dotati
- effettuare gli eventuale sopralluoghi presso il fornitore insieme all'Ufficio Acquisti.

All'atto dell'ingresso presso ciascun Sito saranno altresì effettuate delle verifica attente e puntuali al fine di consentire l'ingresso ai soli dipendenti autorizzati.

Il processo di valutazione è pianificato e le attività sono gestite dalla **Commissione di Valutazione del Fornitore (CVF)** costituita da un rappresentante dell'Ufficio Acquisti, un rappresentante della funzione Sistema di gestione per la Qualità ed eventuali rappresentanti di altre strutture aziendali coinvolti di volta in volta in funzione delle situazioni.

*Barbani*  
*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Tra i compiti del CVF rientra anche la possibilità di Sospensione o Revoca del riconoscimento dei Fornitori con prestazioni inferiori alle attese, ed il Veto all'iscrizione di fornitori fino a che le eventuali non conformità riscontrate nel Processo di Valutazione non siano state risolte.

Nel corso degli incontri periodici di Sito al fine di analizzare in maniera specifica le problematiche di carattere locale, sarà data alle RSU la mappatura generale sul decentramento produttivo e la massima visibilità 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 del CCNL di settore, 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 ad attivare con le RSU un confronto preventivo al fine di ricercare soluzioni che consentano di evitare la perdita di competenze, professionalità e know-how a livello complessivo e di Sito.

Saranno pertanto attivati nell'ambito dell'Informativa di Sito appositi tavoli di verifica e di monitoraggio relativi agli appalti ed alle consulenze in essere.

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

## Work Life Balance

Le Parti – anche alla luce della particolare configurazione dell’Azienda e del suo carattere internazionale – ritengono necessario porre in essere un approccio articolato nella gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo che sia in grado da un lato di favorire l’espressione del potenziale individuale e dall’altro di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi.

Un simile approccio infatti permette di attrezzare al meglio l’organizzazione aziendale di fronte alle sfide e all’incertezza provenienti dal mercato esterno attraverso l’adozione di politiche del personale che - pur tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive generali – possano essere segmentate e customizzate sulle necessità ed i bisogni degli individui attraverso uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che tengano conto delle specificità del genere, etnia, della nazionalità, l’età, il background e l’esperienza.

Le Parti concordano che nel valorizzare le differenze di cui ciascun individuo è portatore all’interno dell’organizzazione aziendale sia possibile individuare dei nuovi bisogni collettivi :

**Qualità versus quantità:** un primo fattore oggettivo che oggi giustifica l’approfondimento della tematica del Diversity Management è l’innalzamento qualitativo delle richieste che i singoli individui muovono all’universo lavorativo

**La complessità dei task:** che significa un cambiamento delle modalità di erogazione del lavoro, una crescita di importanza delle diversità professionali e la scoperta del valore aggiunto delle figure specializzate.

**Il tema culturale:** non si può non tenere adeguatamente conto della progressiva e crescente differenziazione della forza lavoro delle organizzazioni attuali rispetto a quelle passate: la compresenza di lavoratori di nazionalità e cultura differenti, conseguenza dei fenomeni di internazionalizzazione e globalizzazione. Puntare anche su persone di nazionalità e cultura diversa, può trasformarsi in una

opportunità nella costante ricerca di idee e skills utili per creare innovazioni di processo e di prodotto.

**La femminilizzazione del mercato del lavoro:** accanto al tema dell'interculturale si evidenzia in misura crescente la progressiva femminilizzazione del mercato del lavoro.

**L'età:** un ulteriore elemento oggettivo a sostegno dello sviluppo del Diversity Management riguarda l'età, ossia la coesistenza di persone appartenenti a diverse fasce di età.

**La disabilità e la malattia:** infine l'importanza di un elemento oggettivo in favore della necessità dell'introduzione di una politica di Diversity Management è legata alla presenza di soggetti con problemi di disabilità e dell'opportunità di gestire la criticità collegata ad alcune malattie di particolare impatto.

Nel prendere atto di tali distinzioni le Parti hanno individuato una serie di attività che possono fornire delle risposte concrete al miglioramento della qualità della vita delle persone all'interno dell'Azienda.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom half of the page. Some legible words include "Beime" and "ap.". The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names.

Regime dei permessi e dei recuperi

**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 che vanno anche applicati ai casi di convivenza purchè la stessa sia attestata dai competenti uffici comunali, o in assenza, attraverso idonea documentazione pubblica (stato di famiglia, residenza, attestazioni notarili).
- Per le visite mediche specialistiche e le terapie specialistiche, ivi comprese le fisioterapie, saranno riconosciute al dipendente fino ad un massimo di 128 ore annue, utilizzabili anche per i figli minori di anni 12, per i genitori e per i casi di convivenza come sopra definiti

Sarà riconosciuto per ciascuna visita il tempo necessario fino ad un massimo di quattro ore dietro presentazione dell'originale del certificato medico redatto su carta intestata con l'indicazione della durata della visita.

Per il personale part-time i permessi annui per visita medica saranno riproporzionati in funzione dell'orario di lavoro settimanale.

Situazioni particolari potranno essere oggetto di confronto e verifica preventiva tra RSU e RUO di Sito.

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

- Day Hospital: un giorno con presentazione di certificato medico redatto su carta intestata della Struttura Sanitaria.
- Nascita del figlio: tre giorni da usufruire entro una settimana dalla nascita, dietro presentazione del certificato.



- Intervento Chirurgico: due giorni l'anno, per interventi chirurgici per il coniuge o convivente, figlio, genitore, fratello, sorella con presentazione del certificato attestante l'intervento.
- Vigilia di Natale: l'intera giornata viene considerata a tutti gli effetti come lavorativa.

**Pari Opportunità**

Le Parti intendono riaffermare l'importanza che assume il pieno rispetto della personalità umana dei propri dipendenti all' interno dei luoghi di lavoro.

Galileo Avionica persegue una politica basata sulle pari opportunità in considerazione della diversità degli individui, offrendo le medesime opportunità di lavoro e di carriera a coloro che risultino in possesso delle caratteristiche richieste per l'accesso a funzioni, incarichi e/o profili superiori, senza alcuna discriminazione.

Pertanto, per valorizzare il principio delle pari opportunità, le Parti sono garanti nell' evitare ogni forma di comportamento lesivo della dignità personale e professionale, della reputazione e, più in generale, dei diritti morali ed esistenziali dei dipendenti, da chiunque posti in essere, per mantenere un ambiente di lavoro sereno, improntato al reciproco rispetto, anche in considerazione del fatto che ciò rappresenta un fattore decisivo per la crescita e il successo industriale di Galileo Avionica.

Inoltre Galileo Avionica richiederà espressamente che le aziende esterne operanti presso i siti della Società in forza di accordi contrattuali (ad esempio appalti di opere o servizi), si impegnino a rispettare, nei riguardi dei propri dipendenti e/o collaboratori quanto in materia di Pari opportunità è regolato dall'allegato tecnico al presente accordo.

## Osservatorio Tematico per le Pari Opportunità

In armonia con quanto sopra affermato le Parti concordano di demandare all'Osservatorio per le Pari Opportunità 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 generi.

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
- elaborare strategie e proposte per superare gli eventuali differenziali retributivi tra uomo e donna da affrontare in sede nazionale
- 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 vigenti 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.

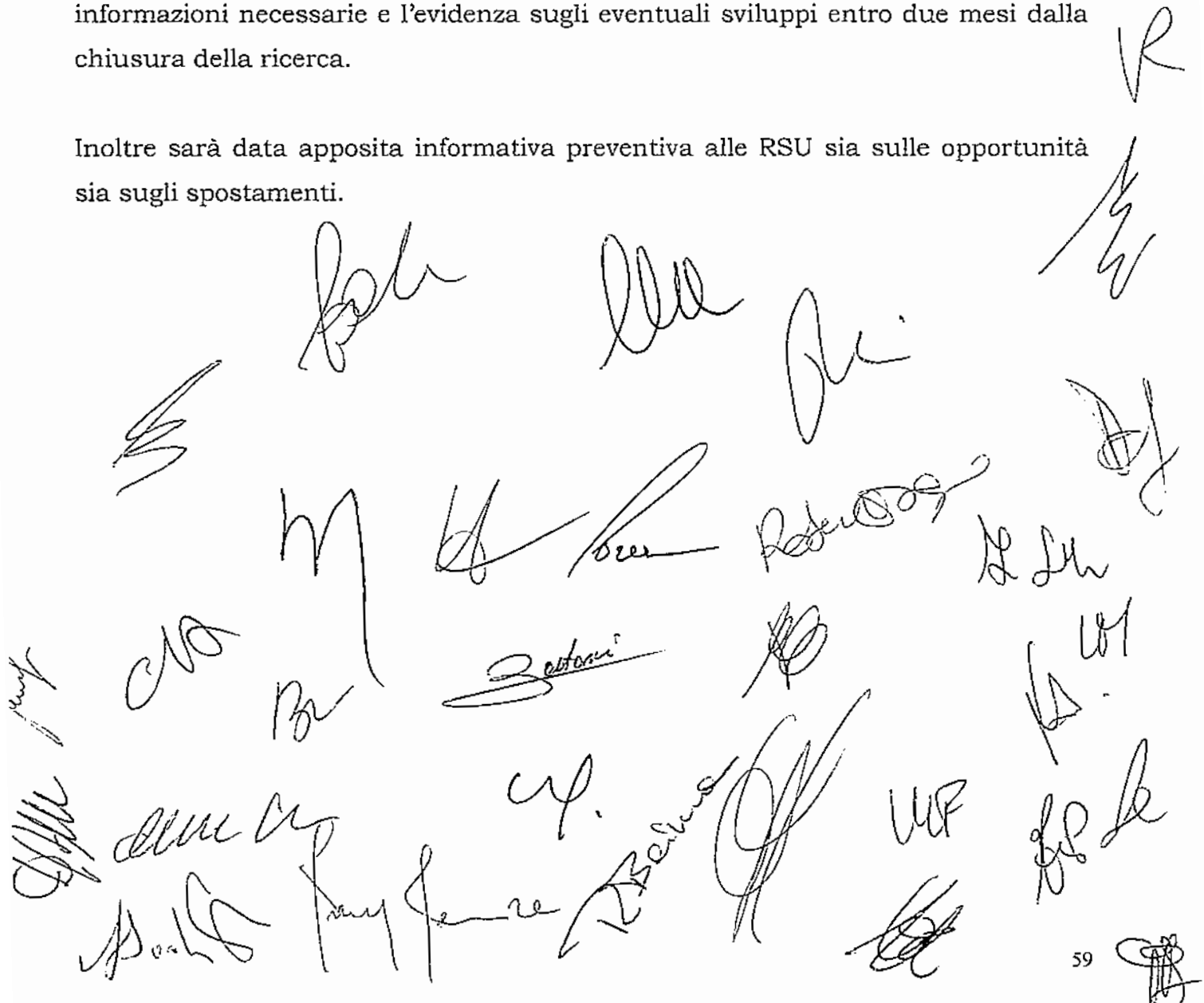
**Mobilità aziendale**

L'Azienda ritiene sempre più vitale la necessità di valorizzare in maniera ottimale l'utilizzo di risorse interne favorendo e privilegiando i processi di mobilità interna e coniugando le esigenze aziendali con le aspettative individuali.

Per tale motivi – nel disporre un aggiornamento ed una implementazione del "JOB POSTING" – strumento diretto a dare visibilità delle esigenze di copertura di ruoli all'interno dell'Azienda – si ritiene necessario stabilire un periodo minimo di ricerca interna che non potrà essere inferiore ad un mese dalla pubblicazione della richiesta.

Viene confermato che RUO di Sito provvederà a fornire ai lavoratori interessati le informazioni necessarie e l'evidenza sugli eventuali sviluppi entro due mesi dalla chiusura della ricerca.

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



## Diritto allo Studio

Considerando l'innalzamento medio del livello di scolarizzazione, l'alta specializzazione delle professionalità impiegate in Azienda e la necessità di individuare opportuni strumenti orientati a favorire - in una logica di formazione specialistica continua - la valorizzazione professionale delle risorse, il loro miglioramento qualitativo che si traduce in un rafforzamento importante della competitività industriale.

Pertanto saranno agevolati i dipendenti che al fine di migliorare la propria cultura, intendano frequentare - presso istituti pubblici, parificati o legalmente riconosciuti - corsi di studio o proseguire piani di studio specialistici intrapresi negli anni precedenti, che abbiano tuttavia carattere di attinenza all'attività lavorativa presente in Azienda.

Tali corsi dovranno essere finalizzati al conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- diploma di scuola media superiore; diploma tecnico specialistico (meccanicoelettronico-telecomunicazioni-informatico);
- laurea di primo livello e/o specialistica in ingegneria (elettronica,telecomunicazione, aereospaziale, meccanica, aeronautica, informatica,gestionale) in fisica ed in matematica
- laurea di primo livello e/o specialistica in indirizzi che possano trovare applicazione e/o sviluppo professionale in Azienda
- corsi master e post laurea, finalizzati a rafforzare le proprie conoscenza tecnico-professionali applicabili nell'ambito del ruolo ricoperto in Azienda.

Inoltre al fine di favorire il processo di miglioramento qualitativo delle professionalità e realizzare la concreta valorizzazione delle risorse, l'Azienda procederà all' adeguamento delle mansioni al livello di istruzione raggiunto, coniugando le esigenze personali di crescita professionale con quelle aziendali.

In particolare nell'arco dell'anno scolastico/ accademico saranno riconosciuti permessi annui retribuiti :

**PER STUDIO**

- pari ad un massimo di 8 giorni lavorativi (ovvero 64 ore annue) a favore degli studenti di scuola media superiore o che frequentano corsi per il conseguimento di un diploma tecnico- specialistico (meccanico-elettronico telecomunicazioni informatico);

pari ad un massimo di 10 giorni lavorativi (ovvero 80 ore annue) a favore degli studenti universitari - fino ad un massimo di due anni fuori corso - o che frequentano corsi o master post laurea

**PER ESAMI**

- 12 giorni, per la preparazione dell'esame finale volto al conseguimento del diploma di scuola media superiore e/o del diploma tecnico - specialistico (meccanico-elettronico- telecomunicazioni-informatico);

- come da CCNL per ciascun esame universitario/master ivi comprese le eventuali prove intermedie finalizzate al conseguimento dell'esame stesso.

**VARIE**

I lavoratori interessati che intendono avvalersi dei permessi sopra indicati dovranno richiedere espressa e preventiva autorizzazione a RUO di Sito, dietro esibizione delle certificazioni necessarie all'esercizio del relativo diritto rilasciate in originale dall'istituto universitario.

Tutti i permessi di cui sopra non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi per esami non intaccano il monte ore a disposizione del lavoratore previsto per i permessi concessi per studio e sono con questi ultimi cumulabili.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

## **RIMBORSO TASSE UNIVERSITARIE**

Avranno diritto al rimborso annuale delle tasse universitarie, gli studenti in corso di laurea che certifichino il superamento di almeno la metà del numero degli esami previsti per ciascun anno accademico dal piano di studio e con una votazione media di almeno 25/30.

Inoltre avranno diritto al rimborso del 30% delle tasse universitarie gli studenti che abbiano superato almeno quattro esami l'anno.

La domanda di rimborso dovrà essere presentata a RUO di Sito entro il 31 dicembre di ogni anno corredata da:

- ricevuta di pagamento della tassa di iscrizione a ciascun anno accademico
- piano di studi della facoltà universitaria
- documentazione che attesti il superamento degli esami e le relative votazioni.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be names like 'Zelbani' and 'Zelbani'.

## **Parcheggi Aziendali**

L'Azienda - nel ribadire il proprio impegno a rinforzare con adeguate strumentazioni tecnologiche di supporto la sorveglianza dei parcheggi aziendali - riserverà presso ogni sito per motivi di sicurezza personale un numero di posti in prossimità degli ingressi per tutte le dipendenti che utilizzano la macchina.

Inoltre per le donne in stato interessante e per i dipendenti con gravi difficoltà motorie saranno riservati degli appositi parcheggi all'interno.

In ogni caso eventuali criticità saranno oggetto di confronto a livello di Sito tra RUO ed RSU.

## **Trattamento economico per malattie gravi**

Le Parti concordano che l'Azienda garantirà l'ammontare dell'intera retribuzione spettante a favore dei dipendenti che dovessero presentare le seguenti patologie integrando le eventuali decurtazioni effettuate dall'INPS:

- trattamento di dialisi
- morbo di Cooley
- Neoplasie
- Epatite B e C
- gravi malattie cardiocircolatorie

Casi particolari diversi da quelli indicati dal CCNL ma che presentano caratteristiche simili, saranno esaminati a livello di Sito tra RSU e RUO.

## **Contratto Part Time**

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures and notes]*

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 e, più in generale, in caso di rigetto della domanda di part-time procederà ad un incontro di verifica con le RSU.

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 corso delle informative di sito sarà data visibilità alle RSU del numero dei contratti part-time presenti, della loro tipologia, dell'opportunità o meno di una loro proroga e dei percorsi di formazione professionale previsti.

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.

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like 'Bor', 'Pi', 'M', 'Ull', 'AP', 'R. Juri', 'G', 'Uff', 'Bz', 'Belle', 'Ley', 'Baino', 'Co', 'Uff', '64', and 'AB']*



## ***I Diversamente Abili in Azienda***

Le Parti confermano l'attento monitoraggio posto in essere nel corso degli ultimi anni diretto a garantire il rispetto e la corretta applicazione della legislazione vigente in materia di soggetti diversamente abili ma soprattutto la prevenzione di ogni possibile discriminazione e la promozione di comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità di tutti.

Tali risultati sono stati perseguiti seguendo sia la direttrice normativa - attraverso l'applicazione di quanto previsto in materia di inserimento mirato (L. 68/99) - sia con interventi gestionali diretti a rimuovere le barriere fisiche di ogni tipo per consentire un contributo reale di tutti i dipendenti ai processi produttivi aziendali.

Per consolidare questa scelta di responsabilità sociale che va ad arricchire il suo già strutturato know-how etico, l'Azienda procederà a porre in essere delle convenzioni con i competenti Enti locali non solo per strutturare un impegno puramente numerico ma soprattutto per realizzare dei percorsi di reale qualificazione e di sviluppo delle risorse interessate, coerentemente con le indicazioni ed i fabbisogni di personale previsti.

Nei confronti delle situazioni di diversità già preesistenti in Azienda oltre che dei nuovi inserimenti le Parti convengono che a livello di Sito sarà posto in essere un processo di miglioramento strutturato che passerà attraverso la nomina di un referente aziendale e di uno per ciascuna sigla sindacale che avranno il compito di

- Tenere i rapporti con la Commissione Pari Opportunità con periodiche informative per quanto concerne assunzioni, percorsi di sviluppo e formazione dei diversamente abili ed eventuali criticità ad essi legate;
- Intrattenere i rapporti con le Agenzie per il Lavoro, i Centri per l'Impiego Provinciale, le Associazioni per i Disabili, le Università e gli Istituti Tecnici

- Valutare e suggerire alle competenti Funzioni aziendali qualsiasi accorgimento pratico e di sicurezza necessario ad accogliere un nuovo lavoratore diversamente abile o migliorare le condizioni lavorative e produttive di quelli già in forza

Più in generale l'intera materia sarà oggetto di puntuale confronto a livello di Sito con le RSU nell'ambito delle informative periodiche.

**ASILI NIDO**

Le Parti verificheranno presso ogni Sito - in ragione della eventuale popolazione interessata e tenendo conto dei rispettivi territori di residenza - l'opportunità di stipulare apposite convenzioni con gli Asili Nido pubblici.

In caso di certificata impossibilità di accedere alle strutture pubbliche saranno prese in considerazione le alternative strutture convenzionate con gli Enti locali presenti nel territorio.

In tal senso l'Azienda si impegna nell'ambito delle intese raggiunte con le Amministrazioni Locali a contribuire per un importo che individualmente non potrà essere inferiore al 40% della retta mensile.

## **Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa**

Alla luce dell'esperienza conseguita attraverso l'istituzione con il precedente Accordo di un Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa, le Parti - nel ribadire il suo carattere non sostitutivo nè alternativo rispetto al Servizio Sanitario Nazionale - ritengono opportuno consolidare e migliorare qualitativamente e quantitativamente le prestazioni erogate, al fine di renderlo sempre più adeguato alle esigenze della popolazione aziendale.

In tal senso le Parti confermano i poteri della Commissione Paritetica, composta da un rappresentante per Sito, che 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 in occasione di momenti di verifica periodica, anche in relazione a comparazioni con altre esperienze;
- richiedere un incontro annuale con il Gestore esterno specializzato al fine di discutere in ordine ad eventuali problematiche specifiche e/o proposte di miglioramento da presentare al Coordinamento Nazionale.

Più in particolare a valle dell'analisi dell'andamento del Piano 2006-2009 in termini di costi/benefici, la Commissione formulerà entro il 2009 una proposta al Gestore esterno specializzato, per ampliarne le prestazioni e valorizzare la loro fruibilità, anche in comparazione con altri sistemi/gestori.

In ogni caso il valore annuo del premio pari a 500 euro, continuerà - per tutta la durata del contratto integrativo - ad essere 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.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right and bottom margins.]*

*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.

*Prevenzione di malattie cardiovascolari*

Al fine di migliorare il clima aziendale ed il benessere psicofisico dei dipendenti, sarà attivato a decorrere dal 2010 un sistema finalizzato alla tutela e prevenzione delle malattie cardiovascolari a cura di un Medico specialistico operante presso una struttura pubblica, da affiancare al Medico Competente che procederà alla valutazione dei principali fattori di rischio che maggiormente incidono sulla popolazione aziendale.

In particolare, tale sistema prevede:

- *Screening di base dei principali fattori di rischio collegati a tali patologie in un rapporto di causa/effetto (età, tipologia di attività lavorativa prestata, livello di stress a quest'ultima correlato, etc.);*
- *"Pacchetto" esami generici a completamento dello screening;*
- *Piano controlli periodici per i soggetti considerati a rischio (da valutare con medico competente);*

Il rimborso delle spese sostenute per l'effettuazione degli esami medici relativi rientrerà tra le prestazioni erogate dal Piano Sanitario Integrativo.

## Parte Normativa

Le Parti confermando il processo di armonizzazione posto in essere nella precedente intesa ritengono opportuno procedere ad alcune variazioni/integrazioni limitatamente agli istituti di seguito elencati, fermo restando per gli altri quanto già concordato.

### **Fruizione Ferie e PAR**

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

### **Spettanza Ferie**

Per tutti i dipendenti in forza alla data del 17 febbraio 2006 - 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 successivamente al 17 febbraio 2006 ai fini della determinazione della maturazione delle ferie troverà applicazione quanto indicato al secondo capoverso secondo capoverso dell'art. 10 Sezione Quarta - Titolo Terzo - del vigente CCNL.

**Festività cadenti di sabato**

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

**Permessi Non Retribuiti**

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

**Adempimenti e modalità di fruizione dei permessi sindacali**

Per la gestione dei permessi sindacali delle RSU FIM-FIOM-UILM le Segreterie 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 con cadenza mensile a ciascun Responsabile delle gestione dei permessi sindacali, il numero delle ore di permesso complessivamente usufruite dalla RSU della rispettiva sigla sindacale

**Premio di Anzianità**

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

L'importo del Premio di anzianità - al raggiungimento dei requisiti previsti - sarà erogato al personale in forza alla data del 31.12.2005.

**Premio Feriale**

Con decorrenza 1 Gennaio 2010 l'importo riconosciuto a titolo di Premio Feriale, confluirà integralmente nella voce "Superminimo Collettivo", presente nella testata del cedolino nella misura di un tredicesimo mensile.

*[Handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink, scattered across the bottom half of the page.]*

Con decorrenza 1 Gennaio 2010 il Superminimo Collettivo viene incrementato per tutti i dipendenti di Euro 100 annui.

Con decorrenza 1 Gennaio 2011 il Superminimo Collettivo viene incrementato per tutti i dipendenti di Euro 100 annui

**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.



**Razionalizzazione Cedolini Paga**

L'Azienda procederà ad una verifica tecnica relativamente alla possibilità di esporre all'interno del cedolino paga una voce che indichi mensilmente l'importo del TFR lordo disponibile.



**Trasferte**

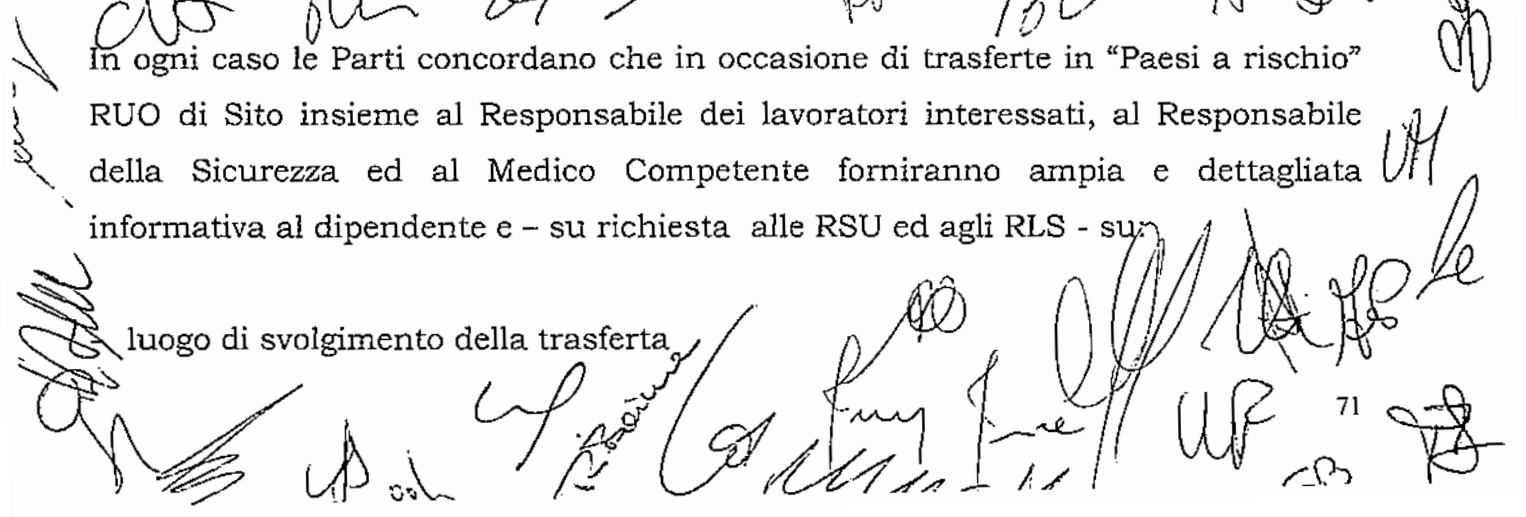
Alla luce del mercato di riferimento che si proietta sempre di più in una dimensione globale, l'Azienda conferma la sua politica diretta alla massima protezione dei dipendenti impegnati all'estero sia sotto il profilo della salute che della loro incolumità.



In ogni caso le Parti concordano che in occasione di trasferte in "Paesi a rischio" RUO di Sito insieme al Responsabile dei lavoratori interessati, al Responsabile della Sicurezza ed al Medico Competente forniranno ampia e dettagliata informativa al dipendente e - su richiesta - alle RSU ed agli RLS - sul



luogo di svolgimento della trasferta



- modalità operative di sicurezza che tengano anche conto delle specificità del Paese di destinazione
- copertura assicurativa e sanitaria
- durata presunta della trasferta

In ogni caso 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.

Sarà in ogni caso a carico aziendale - in occasione di trasferte particolarmente lunghe che coinvolgano gruppi significativi di dipendenti - fornire all'atto della partenza un Kit di pronto soccorso predisposto dal Medico Competente che illustrerà in un apposito incontro tutte le informazioni sul suo utilizzo fornendo altresì il proprio recapito telefonico per potere essere consultato qualora necessario.

Infine nell'ottica di agevolare il pronto intervento sanitario in zone valutate a rischio alto dai rating delle principali Compagnie Assicuratrici, 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.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]*



**Trattamento economico**

Le parti concordano che nell'ipotesi di trasferta effettuata al di fuori dei Siti della Galileo Avionica, per quel che riguarda il rimborso spese a piè di lista, l'importo previsto sia per il pranzo che per la cena sarà complessivamente di euro 50.

Nell'ipotesi di trasferte presso Siti della Galileo Avionica il personale deve obbligatoriamente avvalersi dell'utilizzo della mensa aziendale, in questo caso la quota spettante per la cena (unico pasto del giorno a piè di lista) è sino ad un massimo di euro 30.

L'importo a piè di lista previsto per la colazione è pari ad un massimo di euro 5.

Il rimborso chilometrico viene fissato in 0,40 euro indipendentemente dalla cilindrata.

L'indennità di trasferta per trasferte tra gli stabilimenti di Nerviano e Caselle pari a euro 15,00.

Con riferimento alla Procedura Trasferte l'Azienda conferma l'applicazione di quanto previsto alla voce "Indennità di trasferta".

Eventuali criticità nella valorizzazione degli importi previsti come massimali a piè di lista o diarie forfettizzate per le trasferte all'estero, anche con riferimento all'effetto cambio, saranno tempestivamente verificate dall'Azienda e comunicate alle RSU ed ai dipendenti interessati.

Per quel che riguarda il processo di liquidazione delle note spese di trasferta l'Azienda porrà in essere le azioni necessarie per migliorare gli standard già previsti dalle procedure aziendali e comunque tesi al rispetto di tempi certi per la liquidazione.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side of the first paragraph, and several initials and signatures at the bottom of the page.]*

Le Parti più in generale sull'intera materia verificheranno a livello di Sito eventuali criticità

In tale ottica ed al fine di agevolare la comprensione delle voci retributive collegate alle trasferte sarà predisposta e diffusa a tutti i dipendenti una apposita legenda.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top left: A large handwritten mark resembling a stylized '3' or 'E'.
- Left side: A vertical signature on the far left edge.
- Middle left: A signature that appears to read "Santoni".
- Bottom left: A signature that appears to read "Ad".
- Center: A signature that appears to read "Puro".
- Bottom center: A signature that appears to read "Puro".
- Bottom center: A signature that appears to read "Baine".
- Bottom center: A small signature that appears to read "CB".
- Right side: A signature that appears to read "H. D. M. de".
- Bottom right: A signature that appears to read "W.F.".
- Bottom right: A small signature that appears to read "74".

## 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 - e compatibilmente con quelle tecnico-produttive 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.

L'intervallo mensa ha la durata di 45 minuti.

Per motivi organizzativi e di sicurezza, non è consentita la presenza dopo le ore 20.00 senza la preventiva richiesta scritta da parte del dirigente responsabile e l'autorizzazione di Risorse Umane

Presso ogni Sito il dipendente avrà la visibilità - attraverso l'INTRANET aziendale - della situazione mensile delle proprie timbrature

I dipendenti che non hanno accesso ad INTRANET potranno effettuare la consultazione presso gli appositi punti che saranno istituiti nelle diverse aree.

**Regime dei permessi e dei recuperi da valere con decorrenza 1/1/2010**

*Personale con qualifica impiegati fino al 6 livello e qualifica operai fino al 5 Super*

Per detto personale è possibile utilizzare nell'ambito delle otto ore giornaliere un permesso a recupero fino ad un max di due ore al giorno per l'uscita anticipata a fine orario di lavoro previa autorizzazione del proprio Responsabile.

Le uscite durante l'orario di lavoro andranno giustificate con ferie/par/conto ore.

L'ingresso in ritardo oltre la flessibilità potrà - essere mandato a recupero fino ad un max di mezz'ora al giorno, previa comunicazione al proprio Responsabile.

In questi casi potrà essere utilizzato per l'uscita anticipata a fine orario di lavoro, un permesso a recupero per la parte rimanente al raggiungimento delle due ore previa autorizzazione del proprio Responsabile.

Il recupero a minuti, anche preventivo potrà essere effettuato con la sola comunicazione verbale al proprio Responsabile, fino ad un max di 29 minuti al giorno.

Il recupero oltre i 29 minuti, anche preventivo, e fino ad un max di 2 ore complessive al giorno potrà essere effettuato con l'autorizzazione formale del proprio Responsabile a frazioni di un quarto di ora.

E' concessa una tolleranza nella timbratura al rientro dalla pausa mensa sino ad un massimo di 5 minuti al giorno.

Alla fine del mese le quantità di permesso non recuperate - arrotondate al 1/4 d'ora in eccesso - saranno giustificate fino alla concorrenza, in automatico e senza alcuna modulistica, dalle eventuali ore di straordinario effettuate, partendo da quelle che hanno la maggiorazione più bassa.

*[Handwritten signatures and initials, including names like 'Beimel' and 'Gobbi', and a date '76']*

In assenza di straordinari il recupero della minore prestazione giornaliera - a completamento delle otto ore - deve essere giustificata con Ferie pregresse/Ferie/PAR/Conto Ore.

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, PAR e Conto Ore e di norma potrà essere effettuato entro le ore 20.00, previa comunicazione oltre tale orario.

**Regime dei permessi e dei recuperi sito di Pomezia**

*Personale con qualifica impiegati fino al 6 livello e qualifica operai fino al 5 Super*

Sino al 31 dicembre 2009 continuerà ad essere applicato l'attuale regime dei permessi e dei recuperi.

A decorrere dal 1/1/2010 verrà applicato il seguente trattamento a tutto il personale assunto fino al 17 Febbraio 2006:

per detto personale è possibile utilizzare nell'ambito delle otto ore giornaliere un permesso a recupero fino ad un max di tre ore al giorno per l'uscita anticipata a fine orario di lavoro previa autorizzazione del proprio Responsabile.

Le uscite durante l'orario di lavoro andranno giustificate con ferie/par/conto ore.

Scrittura della Direzione

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Boris', 'M. M.', 'P. C.', 'B. V.', 'H. J.', and 'Beina', along with a circled '10' and a small '77' in the bottom right corner.]*

L'ingresso in ritardo oltre la flessibilità potrà - essere mandato a recupero fino ad un max di mezz'ora al giorno, previa comunicazione al proprio Responsabile.

In questi casi potrà essere utilizzato per l'uscita anticipata a fine orario di lavoro, un permesso a recupero per la parte rimanente al raggiungimento delle tre ore previa autorizzazione del proprio Responsabile.

Il recupero a minuti, anche preventivo, potrà essere effettuato con la sola comunicazione verbale al proprio Responsabile, fino ad un max di 29 minuti al giorno.

Il recupero oltre i 29 minuti, anche preventivo, e fino ad un max di 2 ore complessive al giorno, potrà essere effettuato con l'autorizzazione del proprio Responsabile a frazioni di un quarto di ora.

E' concessa una tolleranza nella timbratura al rientro dalla pausa mensa sino ad un massimo di 5 minuti al giorno.

Alla fine del mese le quantità di permesso non recuperate - arrotondate al 1/4 d'ora in eccesso - saranno giustificate fino alla concorrenza, in automatico e senza alcuna modulistica, dalle eventuali ore di straordinario effettuate, partendo da quelle che hanno la maggiorazione più bassa.

In assenza di straordinari il recupero della minore prestazione giornaliera - a completamento delle otto ore - deve essere giustificata con Ferie pregresse/Ferie/PAR/Conto Ore

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori a turno.

A decorrere dal 1/11/2010 il trattamento verrà allineato a quello degli altri siti.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'Santoni', 'Wood', and 'M. Santoni']*

*Personale inquadrato 7 livello e Quadri*

A decorrere dalla firma del presente accordo il trattamento verrà allineato a quello degli altri Siti:

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, PAR e Conto Ore e di norma potrà essere effettuato entro le ore 20.00, previa comunicazione oltre tale orario.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some legible signatures include 'Zentoni', 'Borcher', and 'Benedict'. There are also several sets of initials and scribbles scattered across the lower half of the page.

## Professionalità ed Inquadramento

Le Parti concordano sull'opportunità di continuare il cammino intrapreso nel precedente Accordo integrativo attraverso una verifica puntuale della corrispondenza tra l'attuale sistema di inquadramento e le professionalità richieste.

Infatti dopo avere individuato - nell'ambito della 5° categoria operai viste le specificità raggiunte in Galileo Avionica - quelle attività caratterizzate da maggiore complessità e da particolari abilità individuali, con Accordo sindacale del 9 Ottobre 2007 sono stati introdotti i Profili Professionali Caratterizzanti detti "PPC".

A tal proposito le Parti precisano che - in linea con l'Accordo FNM e FIOM-FIM-UILM del 26 febbraio 2009 - a tutti i dipendenti attualmente inquadrati come operai di 5° livello senza PPC e con PPC1 e PPC2 è stato mantenuto l'inquadramento di operaio di 5° ed il trattamento economico collegato ai PPC assegnati.

Tutti i dipendenti attualmente inquadrati come operai di 5° con PPC3 e PPC4 sono già stati inquadrati nella categoria operaia 5s mantenendo l'attuale retribuzione già equiparata alla 5S.

Il delta risultante tra l'importo previsto per la categoria 5s e l'attuale retribuzione, comprensiva dei PPC3 e PPC4 è confluito nell'apposito Elemento Aggiuntivo di Professionalità previsto dall'accordo sopra citato.

Tuttavia le Parti rinviando al Gruppo di lavoro che aveva seguito i lavori di preparazione dell'accordo del 9 ottobre 2007 il compito di rivedere i tempi di percorrenza negli ex PPC1 e PPC2 al fine di renderli omogenei con la disciplina introdotta dall'accordo FNM del 26 febbraio 2009, entro la fine del 2009.



Più in generale le Parti concordano di ripristinare entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo un Gruppo di Lavoro Nazionale paritetico di 6 unità che partendo da un'analisi della situazione attuale afferente la categoria impiegatizia 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.

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 2010.

Infine le Parti confermano che presso ogni Sito saranno esaminate con cadenza annuale singole problematiche di sviluppo professionale al fine di identificare ed adottare specifici ed opportuni interventi.

**7 livelli**

Le Parti nell'affermare il ruolo strategico svolto dal personale inquadrato al 7<sup>o</sup> livello, 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 anche economico legato alle prestazioni ed ai risultati.

I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 2011 e saranno oggetto di confronto a livello di Coordinamento nazionale.

L'Azienda ritiene superata l'esistenza della voce Premio Forfettario, che, con decorrenza 31 dicembre 2009 viene eliminata.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including black, blue, and red ink. Some legible initials include 'pre', 'ores', 'CIA', 'A SW', 'UH', 'le', '81', 'SB', 'fury', 'Beine', 'Seduced', 'UH', and '81'. The signatures are scattered across the page, often overlapping the printed text.

Pertanto le Parti concordano che l'importo riconosciuto a tale titolo confluirà integralmente nel Superminimo Individuale con decorrenza 1 gennaio 2010.

Di conseguenza, l'Azienda conferma la prassi in atto nella valorizzazione delle ore retribuite prestate oltre l'orario di lavoro nel biennio antecedente nel caso di passaggio al 7<sup>a</sup> livello, che confluiranno nel Superminimo Individuale.

In questo caso le Parti concordano che l'importo minimo annuo sarà di 200 euro lordi.

*[Handwritten signatures and initials]*

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including:

- Top left: A large, stylized signature.
- Top right: A signature starting with 'L'.
- Middle left: A signature starting with 'S'.
- Middle center: A signature starting with 'M'.
- Middle right: A signature starting with 'M'.
- Bottom left: A signature starting with 'A'.
- Bottom center: A signature starting with 'L'.
- Bottom right: A signature starting with 'cy'.
- Bottom left corner: A signature starting with 'A'.
- Bottom center: A signature starting with 'L'.
- Bottom right: A signature starting with 'A'.

## Quadri

Al fine di verificare lo stato di applicazione e monitorare gli scenari evolutivi in Azienda del Protocollo siglato in data 26 ottobre 2007 tra la Finmeccanica e FIM-FIOM-UILM, le Parti confermano il ruolo svolto dalla Commissione Quadri.

In particolare saranno oggetto di periodica informativa nell'ambito della specifica Commissione - da effettuarsi almeno due volte l'anno - le materie sotto richiamate:

- Collocazione nelle Fasce Gestionali e criteri di assegnazione
- Target Bonus
- Attività di Formazione
- Stato dei Benefits applicati

Infine l'Azienda ritiene superata l'esistenza della voce Premio Forfettario che, con decorrenza 31 dicembre 2009 viene eliminata.

L'importo riconosciuto a tale titolo confluirà integralmente nel Superminimo Individuale con decorrenza 1 gennaio 2010.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including names like 'Beina', 'Bos', and 'UH']*

## Premio di Risultato

Le Parti convengono di introdurre per il quadriennio di vigenza del presente accordo un sistema di valorizzazione dei risultati aziendali articolato su 2 distinti riferimenti organizzativi ed indicatori di performance che tengano anche conto del nuovo contesto transnazionale all'interno del quale è chiamata a muoversi la Galileo Avionica:

- l'Azienda, per la quota di Premio legata all'indicatore "Redditività"
- il Sito, per la quota di Premio legata all'indicatore "Site Performance",

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.

Al termine di ogni anno le Parti nel corso di un apposito incontro con il Coordinamento Nazionale FIM - FIOM - UILM, analizzeranno le modalità di funzionamento, sia del Premio di Redditività, sia del Premio di Site Performance al fine di verificarne l'andamento.

### **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. 1, comma 67, della legge 247 del 24 dicembre 2007.

### Scadenza

Il sistema del Premio di Risultato così definito opererà per gli anni 2009-2010-2011-2012. 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 2012.

La metodologia di misurazione dei risultati, i valori di Premio e le relative caratteristiche e modalità di corresponsione sono richiamate, distintamente per ciascuno dei 2 elementi, nei capitoli che seguono:

### Premio di Redditività

#### Struttura del Premio

La struttura del Premio di Redditività si fonda sulla valutazione dell'andamento del ROS (Return on Sales) che 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.

- Saranno presi in considerazione il ROS di Galileo Avionica il cui peso sulla quota del valore del Premio di Redditività sarà pari al 75% ed il ROS di Selex Galileo il cui peso sulla quota del valore del Premio di Redditività sarà pari al 25%.

Stante il carattere sperimentale ed innovativo degli indicatori di redditività - con particolare riferimento al ROS transnazionale di Selex Galileo - le Parti concordano che, verificato l'andamento dei rispettivi ROS per l'anno 2009, si incontreranno prima della liquidazione delle ricadute salariali conseguenti al fine di valutare l'opportunità di ottimizzare il rapporto percentuale tra i due ROS, con l'obiettivo di bilanciarli ulteriormente ed in via definitiva dal 2010, al fine di favorire una erogazione potenzialmente migliorativa e più coerente con i dati aziendali complessivi.

*Modalità di calcolo*

Le Parti ritengono opportuno confermare il meccanismo di correlazione tra i risultati del ROS e 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 Redditività al lordo delle ritenute di legge risulta così suddiviso:

	2009	2010	2011	2012
- Cat. 2-3	1.810	2.035	2.215	2.440
- Cat. 4-5-5s	2.000	2.250	2.450	2.700
- Cat. 6-7-Q	2.201	2.476	2.696	2.971

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top right, and various initials and signatures at the bottom, some appearing to be names like 'Beime', 'Sottano', and 'Soc'.]*

*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 con contratto di inserimento
- i lavoratori con contratto di somministrazione
- i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante qualora dovesse trovare applicazione questa tipologia contrattuale così come definito nel capitolo mercato del lavoro.

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 Redditività 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, di inserimento, di apprendistato professionalizzante, percepirà un premio convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio consuntivato proporzionato all'effettivo periodo lavorativo prestato.

### *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 Redditività.

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.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be names like 'Zellner', 'Beina', and 'Cipolla'.



## Premio Site Performance

### Struttura del Premio

L' Azienda nell'ottica di rafforzare la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi di generale sviluppo della Galileo Avionica, che passano necessariamente attraverso il raggiungimento di performance significative, ritiene opportuno introdurre un meccanismo di ricaduta salariale annuale denominato "Site Performance".

La struttura del Premio è articolata per Sito.

Entro il mese di Gennaio di ciascun anno saranno individuati dall'Azienda all'interno di una selezione dei principali e più importanti programmi che insistono nel Sito, almeno due/tre appuntamenti in relazione a:

- consegne di prodotti secondo le specifiche di quantità e qualità concordate con il Cliente
- rispetto delle tempistiche di contratti che rivestono particolare visibilità e rilevanza strategica

RUO di Sito ed RSU concorderanno i pesi percentuali da attribuire a ciascun obiettivo.

Il raggiungimento di ciascun obiettivo determinerà l'erogazione della quota correlata del Premio.

In caso di slittamento/spostamento concordato con il cliente, farà fede il nuovo riferimento se questo cade nell'anno, altrimenti le Parti individueranno un nuovo obiettivo.

Viene istituito a livello di Sito un organismo di confronto stabile tra RSU e Direzione Aziendale di Sito per la verifica dell'andamento dei programmi legati al

Viene istituito a livello di Sito un organismo di confronto stabile tra RSU e Direzione Aziendale di Sito per la verifica dell'andamento dei programmi legati al Premio e dei principali fattori che possono influenzare il conseguimento degli obiettivi assegnati anche al fine di segnalare eventuali criticità.

Per le scadenze prefissate riferite al primo semestre, l'erogazione della relativa parte di Premio, se sono stati raggiunti gli obiettivi, avverrà nel mese di Luglio, previa comunicazione alle RSU di Sito.

Per le scadenze prefissate riferite al secondo semestre, l'erogazione della relativa parte di Premio, se sono stati raggiunti gli obiettivi, avverrà nel mese di Dicembre, previa comunicazione alle RSU di Sito.

#### *Importo del Premio*

Con decorrenza 01/01/2009, le Parti concordano che il valore del Premio di Site Performance sarà pari a € 450,00 euro al lordo delle ritenute di legge per tutte le categorie contrattuali.

#### *Aventi Diritto*

Hanno diritto al premio maturato i dipendenti in forza nell'anno di erogazione:

- il personale in forza a tempo indeterminato
- il personale con contratto part-time
- i lavoratori con contratto di inserimento
- i lavoratori con contratto di somministrazione
- i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante qualora dovesse trovare applicazione questa tipologia contrattuale così come definito nel capitolo mercato del lavoro.

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

*Modalità di erogazione*

Il Premio verrà calcolato sui risultati conseguiti in ciascun semestre di riferimento e sarà liquidato nel mese di Luglio e di Dicembre.

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.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but they generally appear to be initials or names written in a personal, informal manner.

## Quota di contribuzione Una Tantum

Ai lavoratori non iscritti a FIM - FIOM - UILM, in forza alla data del presente Accordo, sarà richiesta una quota associativa straordinaria volontaria pari a 30 euro.

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 Nazionali FIM - FIOM - UILM.



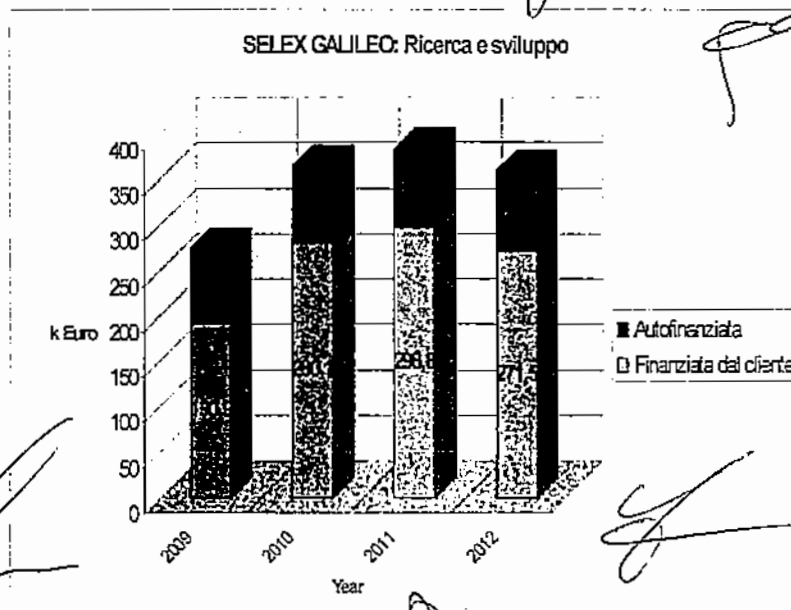
92

# Allegato 1

## ***Gli Investimenti e le Politiche di Ricerca e Sviluppo***

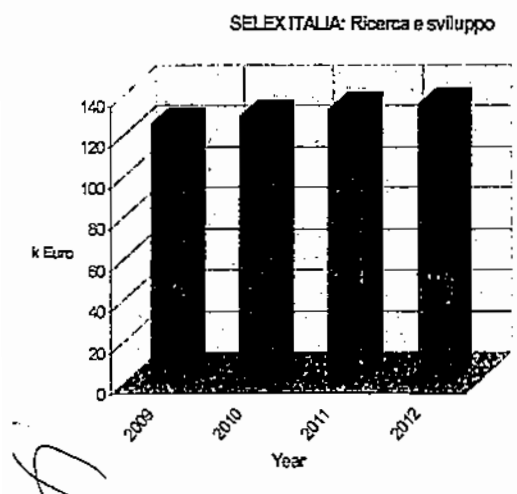
In un contesto di mercato così delicato e competitivo, l'Azienda nel verificare che assume sempre più importanza strategica il concetto di innovazione ritiene che lo stesso si trasforma in vantaggio competitivo allorquando il suo contenuto - nel diventare squisitamente tecnologico - esprime la capacità di innovare e sviluppare i propri prodotti.

Gli investimenti complessivi di Ricerca e Sviluppo previsti per il periodo 2009-2012 hanno il seguente andamento con una suddivisione delle quote tra la componente italiana e quella inglese che - in proporzione alle entrate è pressoché equivalente e che sarà gestita in una ottica di equilibrio complessivo tra le due realtà nazionali.

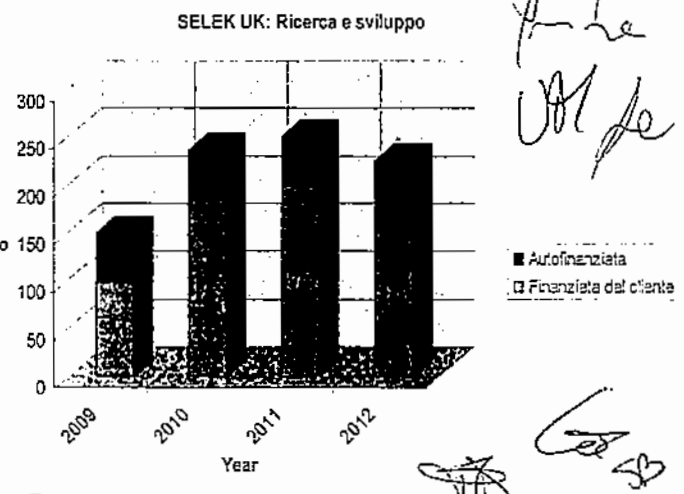


*Handwritten notes:* part, R&D, Brest, etc.

*Handwritten notes:* R&D, etc.



*Handwritten notes:* R&D, etc.

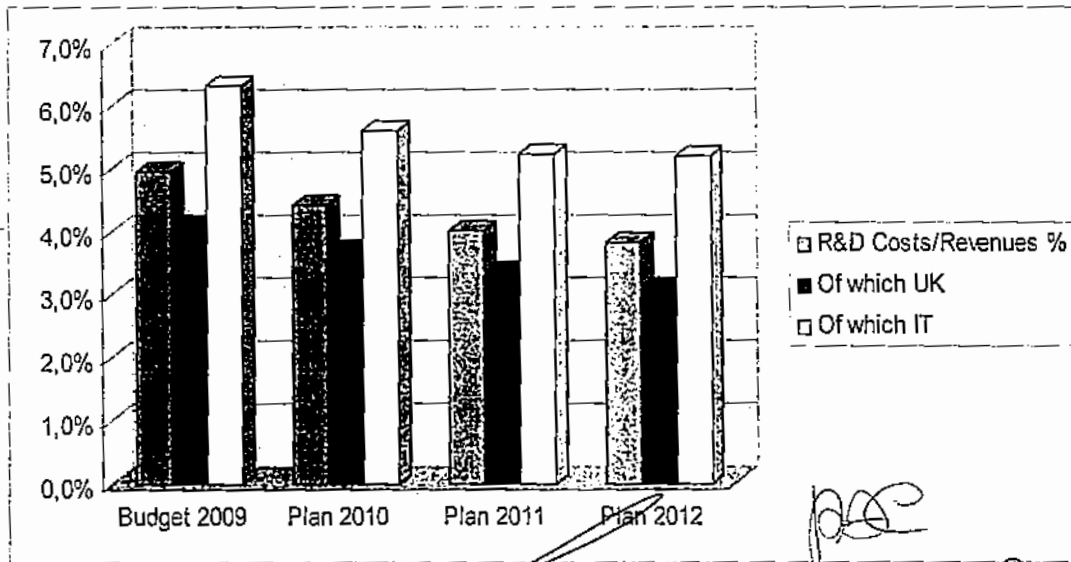


*Handwritten notes:* R&D, etc.

Quadro generale degli investimenti: le PV ( studi autofinanziati) e le AR (ricerca applicata )

Il livello di investimento su studi autofinanziati - c.d."PV"- è in linea con i programmi di consolidamento e focalizzazione della Società nelle proprie aree di "core business".

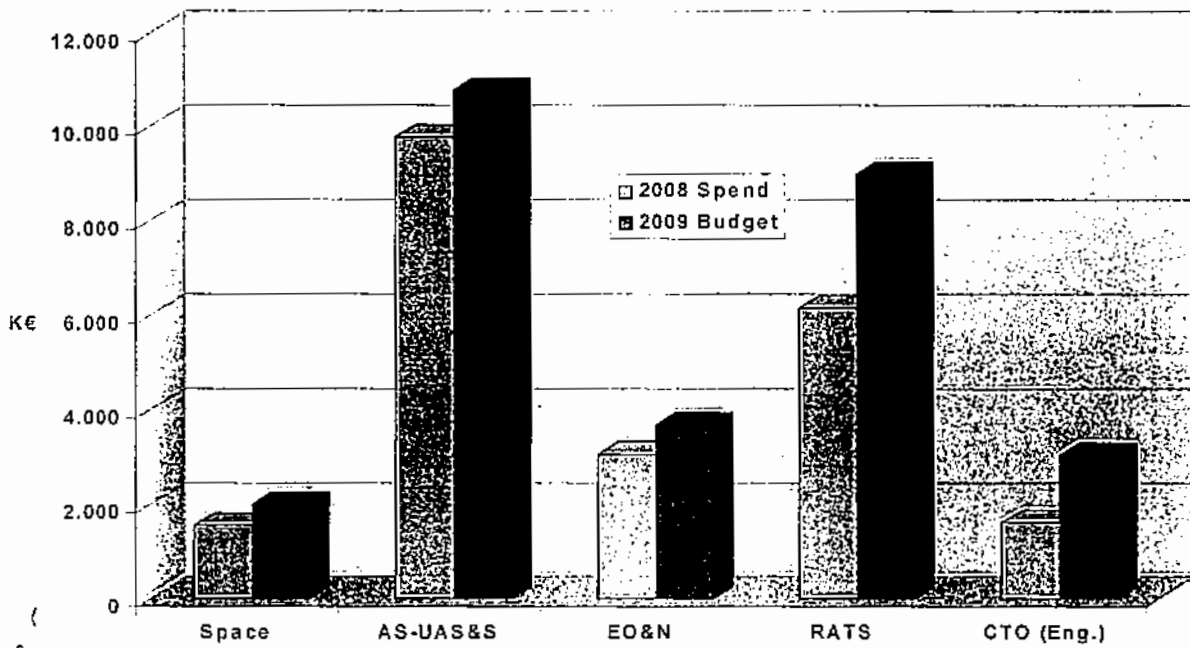
In ogni caso si evidenzia come la quota italiana risulta sempre superiore al 4 % e maggiore rispetto a quella UK.



	Budget 2009	Plan 2010	Plan 2011	Plan 2012
<b>R&amp;D Costs/Revenues %</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,4%</b>	<b>4,0%</b>	<b>3,8%</b>
<b>Of which UK</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,1%</b>
<b>Of which IT</b>	<b>6,3%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,2%</b>

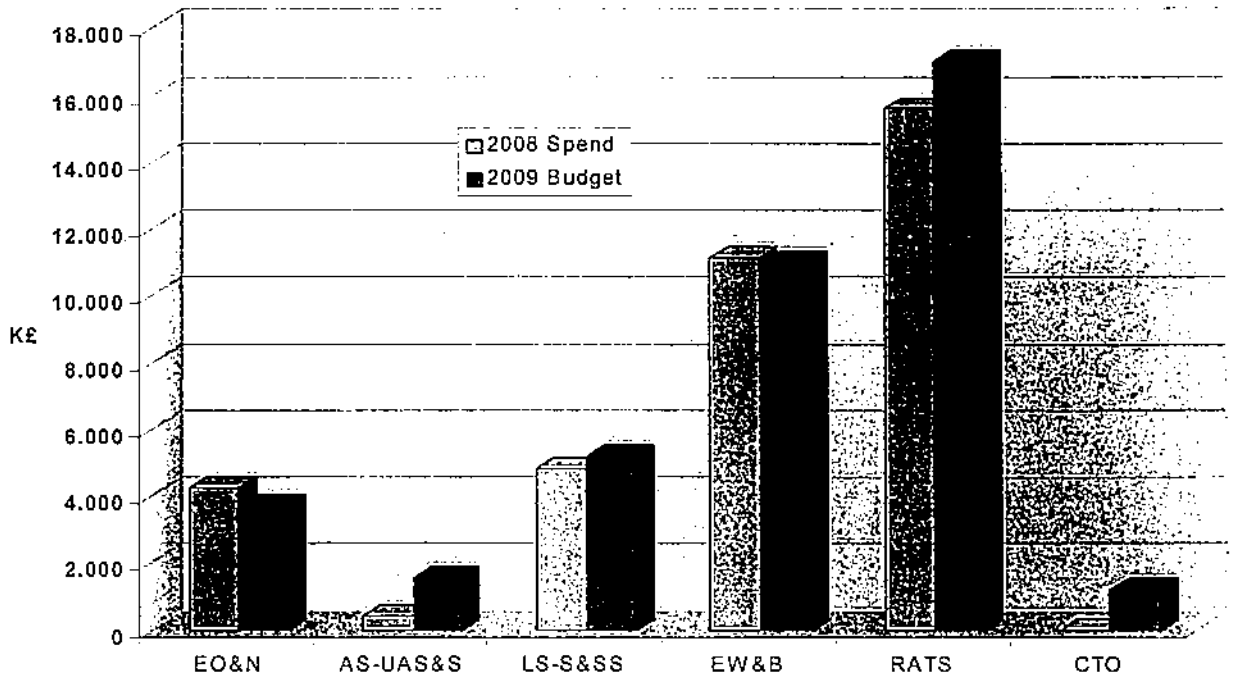
Nel rapporto tra il consuntivo 2008 ed il budget 2009 si può rilevare:

- Per la componente italiana un incremento degli investimenti su tutte le LoB con particolare enfasi sulla RATS con quasi il 70% dovuto principalmente allo sviluppo del radar Gabbiano e sulla Linea AS-UAS per il Sistema Falco e l'avionica militare



- Per la componente UK una crescita su quasi tutte le LoB tranne che per la linea EO che presenta una lieve riduzione dovuta ad una razionalizzazione delle attività con la parte italiana e la linea EW che presenta un budget in linea con lo speso dello scorso anno.

*[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like Walter Frank, and various initials and scribbles.]*



*Handwritten signature*

L'andamento, in percentuale rispetto all'ammontare delle PV, degli investimenti nelle AR è riportato nel grafico seguente. Si nota come vi è stato un piccolo incremento in UK , dove per altro la percentuale era comunque già soddisfacente, mentre si evidenzia un notevole incremento in IT dove si è passati dal 13,4% al 26% determinato principalmente dai seguenti fattori:

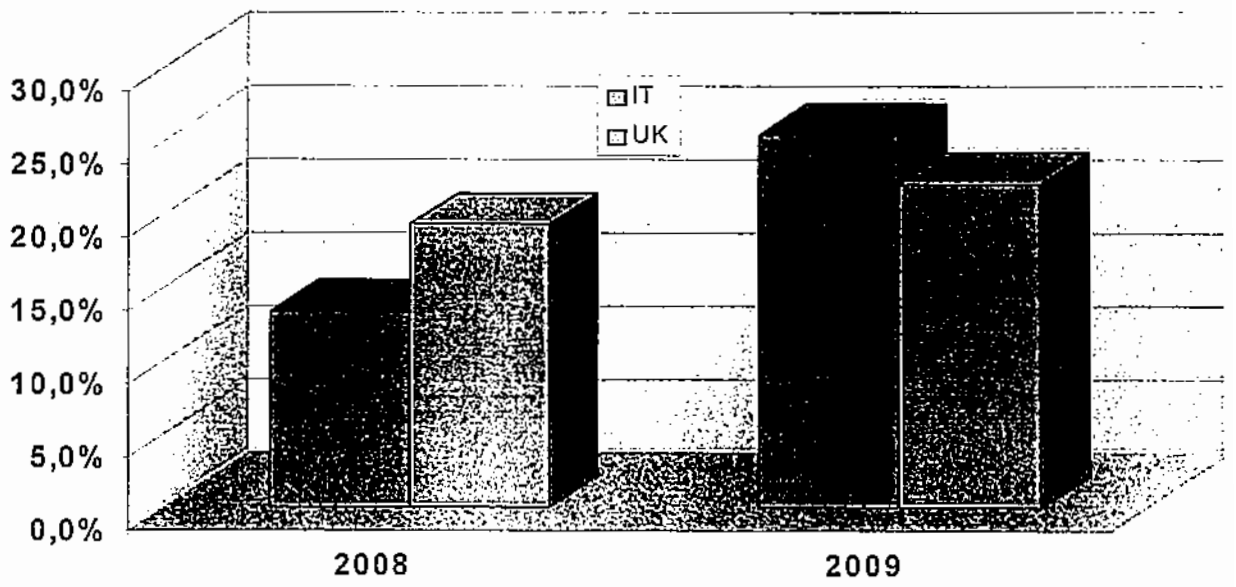
- Aumento delle attività nazionali sui programmi di Ricerca e Sviluppo su finanziamento della Commissione Europea (sia relativi al 7° Programma Quadro che su programmi regionali ma basati sempre su finanziamenti comunitari);
- Incremento di attività nel campo EO, Spaziale e sui progetti centrali gestiti dal CTO;
- Attività avanzate nella LoB AS&UAS per lo studio di nuovi booster per UAS.

*Vertical handwritten notes on the left margin:*  
 2008  
 2009  
 2010  
 2011  
 2012  
 2013  
 2014  
 2015  
 2016  
 2017  
 2018  
 2019  
 2020  
 2021  
 2022  
 2023  
 2024  
 2025  
 2026  
 2027  
 2028  
 2029  
 2030

*Handwritten initials and notes on the right margin:*  
 CR  
 2/2  
 2/2  
 2/2

*Handwritten signatures and notes at the bottom:*  
 RDE  
 12 Beine  
 96





*Handwritten mark resembling a stylized 'L' or '7'.*

*Extensive handwritten notes and signatures in cursive script, including names like 'DICE', 'Dobson', 'Beech', and 'Lulu'.*

## Allegato 2

Allegato tecnico sulle Pari Opportunità dell'Accordo del

21/7/2009

### Premessa

Le Parti confermano e ribadiscono che deve essere garantita la promozione di politiche di uguaglianza e non discriminazione non solo fra uomini e donne - di seguito definiti "Generi" - ma anche tra persone appartenenti a diversi "Gruppi" socio culturali o comunque caratterizzate da stato, condizione, personalità e/o moralità comuni, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: origine etnica, religione, credo politico, appartenenza sindacale, diversamente abili, fascia di età, condizione sociale, condizione lavorativa.

### 1.1 Parità di Trattamento e non discriminazione

Per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta verso un Genere e/o un Gruppo di seguito definito cumulativamente, "Parità di Trattamento".

La parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definita:

#### a) Discriminazione diretta

Si verifica l'ipotesi di discriminazione diretta quando immotivatamente una persona, in ragione della sua appartenenza ad un determinato Genere o Gruppo sia trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe stata trattata un' altra persona in situazione analoga.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Boime" and "98".

b) Discriminazione indiretta

Si verifica l'ipotesi di discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, pongono le persone di un determinato Genere o Gruppo, in una posizione di immotivato svantaggio rispetto ad altre persone.

**Comportamenti discriminatori**

La Galileo Avionica per la tutela della Parità di Trattamento nonché per la salvaguardia della dignità, della reputazione e dell'integrità psico-fisica dei propri dipendenti, vieta espressamente i seguenti comportamenti, da chiunque posti in essere, con qualunque mezzo operati e a prescindere dalle finalità dei medesimi (di seguito definiti congiuntamente "Comportamenti Discriminatori"):

- la promozione e/o l'esecuzione di un comportamento che abbia come scopo e/o conseguenza quello di discriminare, anche in via indiretta, un dipendente in ragione del suo Genere o Gruppo;
- la promozione e/o l'esecuzione di una condotta vessatoria nei confronti di un lavoratore (anche posta in essere mediante aggressione di carattere psicologico) che, per le sue caratteristiche oggettive di persecuzione e/o discriminazione, sia diretta a ledere l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

A titolo meramente esplicativo e non esaustivo, rientrano tra i comportamenti discriminatori i seguenti:

- > osservazioni, commenti offensive e/o denigratori mezzo operati e a prescindere dalla persona offesa, in particolare, ma non limitati, a tutte quelle osservazioni, commenti o scherzi, aventi a riguardo il Genere o il Gruppo, posti in essere nei confronti di una persona ponendo a sfondo la sua appartenenza al Gruppo o al Genere
- > l'ostentazione e la diffusione di immagini che richiamino discriminazioni aventi a riguardo il Genere o il Gruppo

*Handwritten notes and signatures:*

- Vertical signature on the left: *Mont*
- Vertical signature on the right: *llle*
- Vertical signature on the right: *ve*
- Vertical signature on the right: *h/n*
- Vertical signature on the right: *af*
- Vertical signature on the right: *le*
- Vertical signature on the right: *ch*
- Bottom left signature: *Beino*
- Bottom center signature: *Allo*
- Bottom right signature: *99*
- Various other illegible signatures and scribbles throughout the page.

- stalking e molestie per via informatica
- porre in essere dei contatti fisici non accidentali e non desiderati
- insinuare la richiesta e/o richiedere esplicitamente incontri personali privati come contropartita di agevolazioni lavorative, ovvero e di converso insinuare l'offerta e/o offrire espressamente incontri personali privati come contropartita di agevolazioni lavorative
- attribuire caratteristiche e/o qualità di natura denigratoria, diffamatoria e calunniosa o comunque infamante, riguardanti i lavoratori dell'azienda e le loro famiglie
- formulare minacce ed offese
- ridurre un dipendente alla totale ovvero parziale inattività
- compiere atti di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuti, lamenti o segnali Comportamenti Discriminatori

*[Handwritten signatures]*

**Costituzione degli Organismi**

Al fine di realizzare quanto previsto dal presente Piano, è indispensabile costituire quegli Organismi di Pari Opportunità di Sito, che oltre alle funzioni previste dallo stesso Piano, possano analizzare informazioni e criticità eventualmente esistenti, contribuendo all'applicazione del piano e ad informare anche i componenti dell'Osservatorio delle Pari Opportunità.

*[Handwritten signature]*

Questi Organismi saranno così composti:

- 1 rappresentante aziendale
- 3 rappresentanti delle RSU di cui ove possibile una donna
- il medico competente

*[Handwritten signatures and scribbles]*

I componenti dell'Organismo di pari opportunità sono tenuti al vincolo di riservatezza e tutela della privacy in relazione a tutte le notizie di cui verranno in possesso.

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signatures and scribbles]*

## Istanza da parte del lavoratore

I lavoratori che si ritengano vittime ovvero abbiano notizia di uno o più Comportamenti Discriminatori, possono rivolgersi presso l' Organismo Paritetico di Pari Opportunità, ove costituito, presso la propria sede di lavoro.

I soggetti che abbiano ricevuto la segnalazione di un comportamento discriminatorio e ne abbiano verificato l'attendibilità entro 30 giorni di calendario dalla segnalazione dell' accaduto, potranno informare della vicenda l'Organismo Paritetico fornendo tutte le informazioni utili in loro possesso.

L' Organismo Paritetico provvederà all' istruttoria del caso attraverso, a titolo esemplificativo:

- la raccolta, anche documentale, dei fatti attinenti alla segnalazione operata dal dipendente, favorendo, a seconda dell' opportunità, incontri separati o congiunti tra le persone eventualmente citate dal dipendente che ha proceduto alla segnalazione e il dipendente interessato; rimane inteso che la partecipazione ad un incontro congiunto dovrà essere preceduta dall' assenso rilasciato da tutte le persone coinvolte
- suggerire od indirizzare un sostegno consulenziale specialistico, secondo le caratteristiche e l' opportunità del caso, alla persona interessata.

All'esito dell' istruttoria sopra descritta, la Società, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, si riserva comunque l' adozione di ogni provvedimento del caso e di legge.

Il ricorso all'Organismo di Pari Opportunità non preclude la possibilità del dipendente di tutelare i propri diritti per le vie legali previste dalla vigente normativa.

## Azioni di informazione/formazione

La Galileo Avionica promuoverà ogni opportuna azione di informazione e formazione avente a oggetto i contenuti di questo piano, tenendo anche conto delle istanze formulate dalla apposita Commissione Pari Opportunità-

In particolare l'informazione sarà destinata a tutti i dipendenti dell'azienda attraverso le bacheche aziendali e la creazione di un sito intranet dedicato.

Secondo quanto previsto dal precedente "Campo di applicazione", le aziende che operano in Galileo Avionica, avranno cura di fornire ai propri dipendenti e/o collaboratori, attraverso un proprio responsabile, ogni informazione e formazione ritenuta opportuna e utile e/o opportuna da Galileo Avionica - con i mezzi che le parti individueranno - circa i contenuti del presente piano.

Le Parti si impegnano a promuovere la cultura delle "Pari Opportunità" attraverso un sito intranet dedicato, pubblicando informazioni sulle leggi vigenti e dati, in forma collettiva, dei rapporti di genere relativi al personale dipendente (Rapporto biennale sulle Pari Opportunità).

La Galileo Avionica promuoverà seminari e/o corsi mirati in materia di legislazione e storia delle pari opportunità, finalizzati oltre che alla divulgazione e sensibilizzazione sul tema, a creare quella cultura che consenta al dipendente di veder tutelata la parità di trattamento e non discriminazione, prima ancora che dagli organismi preposti, direttamente nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Sarà supportato, ove necessario, il rientro del dipendente al rientro da congedi prolungati, agevolando anche l'affiancamento, l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale.

## Azioni di riequilibrio

La Galileo Avionica solleciterà il cambiamento la cultura della gestione delle risorse umane, accelerando e incentivando la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di Parità di Trattamento e non discriminazione

Inoltre l'Azienda tenderà al riequilibrio numerico tra i Generi a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, seguendo una politica degli organici ed una linea di condotta gestionale che non tenga conto del Genere, ma della professionalità della persona, favorendone la crescita e, laddove esistano eventuali posizioni lavorative in cui un Genere sia sottorappresentato rispetto all'altro, opererà al fine di eliminare tali distorsioni.

Infine l'Azienda faciliterà e agevolerà il riequilibrio tra i Generi all'accesso degli Istituti Aziendali e di Legge che favoriscono la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare/privata promuovendo anche campagne di sensibilizzazione sull'utilizzo dei congedi parentali da parte della popolazione maschile.

*[A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the page.]*

ROS GALILEO AVIUNICA E ROS SELEX GALILEO

ROS GALILEO AVONICA E ROS SELEX GALILEO

anno 2009 (pagamento 2010) 1.810,00 75% 1.359 ROS GALILEO AVONICA 2.201,00 75% 1.651 ROS GALILEO AVONICA

ROS GA 10,100% ROS SELEX GA 10,7% ROS GA 10,60% ROS SELEX GA 10,7% ROS GA 10,50% ROS SELEX GA 10,7% categoria 3 - 2 categoria 5 - 4 categoria 6 - 3

Table with 4 columns: ROS GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA % PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Table with 4 columns: ROS SELEX GA %, PREMIO, margi 0 - 5%, ROS GA %, PREMIO. Rows include percentages from 5.10% to 10.60% and corresponding premium values.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten number 53

Handwritten signature and text

Handwritten signature 'Dre'

Handwritten signature

Handwritten signature 'Roberta'

Handwritten signature 'over'

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature and text



*[Handwritten signature]*

**HOS GALILEO AVIONICA E ROS SELEX GALILEO**  
 anno 2010 (pagamento 2011)  
 2.035,00 75% 1.525 ROS GALILEO AVIONICA  
 2.035,00 25% 509 ROS SELEX GALILEO

**ROS GALILEO AVIONICA E ROS SELEX GALILEO**  
 anno 2010 (pagamento 2011)  
 2.250,00 75% 1.688 ROS GALILEO AVIONICA  
 2.250,00 25% 563 ROS SELEX GALILEO

**ROS GALILEO AVIONICA E ROS SELEX GALILEO**  
 anno 2010 (pagamento 2011)  
 2.276,00 75% 1.857 ROS GALILEO AVIONICA  
 2.276,00 25% 619 ROS SELEX GALILEO

**ROS GA 11,70% - ROS SELEX GA 10,2%**  
 categoria 3° - 3°

**ROS GA 11,70% - ROS SELEX GA 10,2%**  
 categoria 6° - 6° - 4°

**ROS GA 11,70% - ROS SELEX GA 10,2%**  
 categoria 7° - 7° - 4°

ROS GA 3° - 3°		ROS SELEX GA 10,2%		ROS GA 6° - 6° - 4°		ROS SELEX GA 10,2%		ROS GA 7° - 7° - 4°	
ROS GA 3°	PREMIO	ROS SELEX GA 10,2%	PREMIO	ROS GA 6°	PREMIO	ROS SELEX GA 10,2%	PREMIO	ROS GA 7°	PREMIO
5,10%	180	5,10%	215	5,10%	200	5,10%	250	5,10%	270
5,20%	190	5,20%	220	5,20%	210	5,20%	260	5,20%	280
5,30%	200	5,30%	230	5,30%	220	5,30%	270	5,30%	290
5,40%	210	5,40%	240	5,40%	230	5,40%	280	5,40%	300
5,50%	220	5,50%	250	5,50%	240	5,50%	290	5,50%	310
5,60%	230	5,60%	260	5,60%	250	5,60%	300	5,60%	320
5,70%	240	5,70%	270	5,70%	260	5,70%	310	5,70%	330
5,80%	250	5,80%	280	5,80%	270	5,80%	320	5,80%	340
5,90%	260	5,90%	290	5,90%	280	5,90%	330	5,90%	350
6,00%	270	6,00%	300	6,00%	290	6,00%	340	6,00%	360
6,10%	280	6,10%	310	6,10%	300	6,10%	350	6,10%	370
6,20%	290	6,20%	320	6,20%	310	6,20%	360	6,20%	380
6,30%	300	6,30%	330	6,30%	320	6,30%	370	6,30%	390
6,40%	310	6,40%	340	6,40%	330	6,40%	380	6,40%	400
6,50%	320	6,50%	350	6,50%	340	6,50%	390	6,50%	410
6,60%	330	6,60%	360	6,60%	350	6,60%	400	6,60%	420
6,70%	340	6,70%	370	6,70%	360	6,70%	410	6,70%	430
6,80%	350	6,80%	380	6,80%	370	6,80%	420	6,80%	440
6,90%	360	6,90%	390	6,90%	380	6,90%	430	6,90%	450
7,00%	370	7,00%	400	7,00%	390	7,00%	440	7,00%	460
7,10%	380	7,10%	410	7,10%	400	7,10%	450	7,10%	470
7,20%	390	7,20%	420	7,20%	410	7,20%	460	7,20%	480
7,30%	400	7,30%	430	7,30%	420	7,30%	470	7,30%	490
7,40%	410	7,40%	440	7,40%	430	7,40%	480	7,40%	500
7,50%	420	7,50%	450	7,50%	440	7,50%	490	7,50%	510
7,60%	430	7,60%	460	7,60%	450	7,60%	500	7,60%	520
7,70%	440	7,70%	470	7,70%	460	7,70%	510	7,70%	530
7,80%	450	7,80%	480	7,80%	470	7,80%	520	7,80%	540
7,90%	460	7,90%	490	7,90%	480	7,90%	530	7,90%	550
8,00%	470	8,00%	500	8,00%	490	8,00%	540	8,00%	560
8,10%	480	8,10%	510	8,10%	500	8,10%	550	8,10%	570
8,20%	490	8,20%	520	8,20%	510	8,20%	560	8,20%	580
8,30%	500	8,30%	530	8,30%	520	8,30%	570	8,30%	590
8,40%	510	8,40%	540	8,40%	530	8,40%	580	8,40%	600
8,50%	520	8,50%	550	8,50%	540	8,50%	590	8,50%	610
8,60%	530	8,60%	560	8,60%	550	8,60%	600	8,60%	620
8,70%	540	8,70%	570	8,70%	560	8,70%	610	8,70%	630
8,80%	550	8,80%	580	8,80%	570	8,80%	620	8,80%	640
8,90%	560	8,90%	590	8,90%	580	8,90%	630	8,90%	650
9,00%	570	9,00%	600	9,00%	590	9,00%	640	9,00%	660
9,10%	580	9,10%	610	9,10%	600	9,10%	650	9,10%	670
9,20%	590	9,20%	620	9,20%	610	9,20%	660	9,20%	680
9,30%	600	9,30%	630	9,30%	620	9,30%	670	9,30%	690
9,40%	610	9,40%	640	9,40%	630	9,40%	680	9,40%	700
9,50%	620	9,50%	650	9,50%	640	9,50%	690	9,50%	710
9,60%	630	9,60%	660	9,60%	650	9,60%	700	9,60%	720
9,70%	640	9,70%	670	9,70%	660	9,70%	710	9,70%	730
9,80%	650	9,80%	680	9,80%	670	9,80%	720	9,80%	740
9,90%	660	9,90%	690	9,90%	680	9,90%	730	9,90%	750
10,00%	670	10,00%	700	10,00%	690	10,00%	740	10,00%	760
10,10%	680	10,10%	710	10,10%	700	10,10%	750	10,10%	770
10,20%	690	10,20%	720	10,20%	710	10,20%	760	10,20%	780
10,30%	700	10,30%	730	10,30%	720	10,30%	770	10,30%	790
10,40%	710	10,40%	740	10,40%	730	10,40%	780	10,40%	800
10,50%	720	10,50%	750	10,50%	740	10,50%	790	10,50%	810
10,60%	730	10,60%	760	10,60%	750	10,60%	800	10,60%	820
10,70%	740	10,70%	770	10,70%	760	10,70%	810	10,70%	830
10,80%	750	10,80%	780	10,80%	770	10,80%	820	10,80%	840
10,90%	760	10,90%	790	10,90%	780	10,90%	830	10,90%	850
11,00%	770	11,00%	800	11,00%	790	11,00%	840	11,00%	860
11,10%	780	11,10%	810	11,10%	800	11,10%	850	11,10%	870
11,20%	790	11,20%	820	11,20%	810	11,20%	860	11,20%	880
11,30%	800	11,30%	830	11,30%	820	11,30%	870	11,30%	890
11,40%	810	11,40%	840	11,40%	830	11,40%	880	11,40%	900
11,50%	820	11,50%	850	11,50%	840	11,50%	890	11,50%	910
11,60%	830	11,60%	860	11,60%	850	11,60%	900	11,60%	920
11,70%	840	11,70%	870	11,70%	860	11,70%	910	11,70%	930
11,80%	850	11,80%	880	11,80%	870	11,80%	920	11,80%	940
11,90%	860	11,90%	890	11,90%	880	11,90%	930	11,90%	950
12,00%	870	12,00%	900	12,00%	890	12,00%	940	12,00%	960
12,10%	880	12,10%	910	12,10%	900	12,10%	950	12,10%	970
12,20%	890	12,20%	920	12,20%	910	12,20%	960	12,20%	980
12,30%	900	12,30%	930	12,30%	920	12,30%	970	12,30%	990
12,40%	910	12,40%	940	12,40%	930	12,40%	980	12,40%	1000

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



MDS GALILEO AVIONICA E ROS SELEX GALILEO

anno 2012 (pagamento 2013)  
2.371,00 76% 2.228 ROS GALILEO AVIONICA  
2.371,00 23% 743 ROS SELEX GALILEO

anno 2012 (pagamento 2013)  
2.700,00 75% 2.025 ROS GALILEO AVIONICA  
2.700,00 25% 675 ROS SELEX GALILEO

anno 2012 (pagamento 2013)  
2.440,00 70% 1.708 ROS GALILEO AVIONICA  
2.440,00 26% 610 ROS SELEX GALILEO

anno 2012 (pagamento 2013)  
2.460,00 70% 1.722 ROS GALILEO AVIONICA  
2.460,00 26% 618 ROS SELEX GALILEO

ROS OA 12,20% - ROS SELEX GA 10,7% categoria 3° - 2°

Table with 3 columns: ROS GA %, PREMIO, and ROS SELEX GA % PREMIO. Includes handwritten notes 'back', 'Ato', and 'over getano'.

Table with 3 columns: ROS GA %, PREMIO, and ROS SELEX GA % PREMIO. Includes handwritten notes 'book', 'Ato', and 'over getano'.

Table with 3 columns: ROS GA %, PREMIO, and ROS SELEX GA % PREMIO. Includes handwritten notes 'book', 'Ato', and 'over getano'.

Table with 3 columns: ROS GA %, PREMIO, and ROS SELEX GA % PREMIO. Includes handwritten notes 'K2 Ae' and 'Alto'.

Table with 3 columns: ROS GA %, PREMIO, and ROS SELEX GA % PREMIO. Includes handwritten notes 'Ato' and 'over getano'.

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including 'Ato', 'over getano', and 'K2 Ae'.

Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'Ato', 'over getano', and 'K2 Ae'.

In data 21/7/2009 in Roma

Si sono incontrati:

la Galileo Avionica S.p.A., assistita dall'Associazione degli Industriali di Firenze

e

FIM - FIOM - UILM Nazionali, unitamente alle organizzazioni Territoriali ed alle RSU di tutti i Siti.

Visto l'andamento dei risultati conseguiti dall'Azienda nel corso del 1° semestre 2009 e l'impossibilità di definire per tempo presso ciascun Sito gli obiettivi del premio "Site Performance", le Parti concordano, con riferimento all'ipotesi di Accordo del 21/7/09, di erogare entro e non oltre il mese di ottobre 2009 a titolo di elemento del Premio di Risultato denominato "Site Performance" :

- 450 euro al lordo delle ritenute di legge al personale inquadrato fino al 5 S.
- 500 euro al lordo delle ritenute di legge al personale inquadrato al 6<sup>^</sup>, 7<sup>^</sup> e Q.

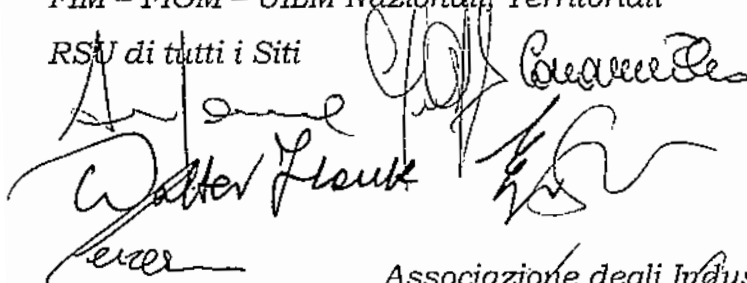
Per il personale part-time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro.

Resta inteso che il valore di "Site Performance" a regime sarà uguale per tutti e tutte le categorie pari a 450 euro lorde e sarà regolato dall'Accordo integrativo del 21/7/2008

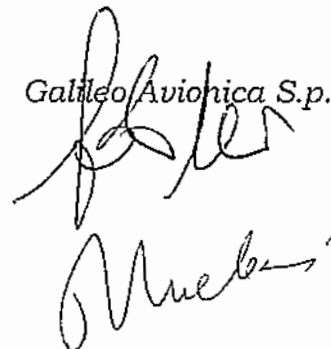
Infine, le Parti si danno atto che tale erogazione ha le caratteristiche per consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e disciplinato dall'art. 1, comma 67, della legge 247 del 24 dicembre 2007.

ROMA 21/7/2009

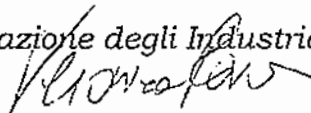
FIM - FIOM - UILM Nazionali, Territoriali  
RSU di tutti i Siti



Galileo Avionica S.p.A.



Associazione degli Industriali di Firenze



Spett.li

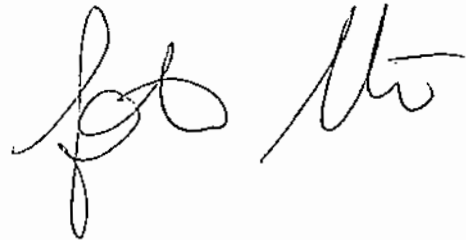
FIM-FIOM-UILM Nazionali

In relazione all'attuale numero di RSU ed in considerazione della particolare e specifica situazione di evoluzione organizzativa che si è venuta a determinare, l'Azienda conferma la sospensione della disciplina contrattuale relativa alla determinazione del loro numero per il periodo 2009-2012.

Parimenti, resta invariato il numero degli RLS ed il monte ore dei permessi sindacali.

Al termine del periodo sopra indicato il numero delle RSU sarà, nell'arco di un rinnovo, quello previsto dal CCNL.

Roma, 21/7/2009

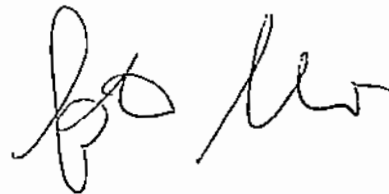
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. M.' or similar, written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. M.', written in a cursive style.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda erogherà per il periodo 2009-2012 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 uguale a quello versato nel periodo 2006 - 2008.

Roma, 21/7/2009

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Meloni'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. C. M.'.

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 nuovi assunti di questa area la possibilità di esercitare il diritto di opzione tra il Piano Sanitario Aziendale ed il FAS-FIAR, da esercitare 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.

Roma, 21/7/2008

Riccardi Milano

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Riccardi Milano'.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda per il personale inquadrato nella 6<sup>a</sup> categoria ed in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo con contratto a tempo pieno ed indeterminato riconoscerà annualmente nel mese di Gennaio, n° 10 ore da inserire nell'istituto della Banca Ore da fruire anche a frazioni di quarto di ora.

Per il personale di 6<sup>a</sup> categoria con contratto part-time il numero delle ore spettanti sarà ridotto in misura proporzionale all'orario di lavoro.

Roma, 21/7/2009





Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda si impegna a tenere conto nella emananda procedura Trasferte di definire in maniera puntuale i trattamenti relativi a:

- trasferte intersito inferiori a 100 km
- autocertificazione ritardi mezzi di trasporto
- definizione tempo viaggio che tenga conto della destinazione e del luogo di partenza
- uscite per servizio

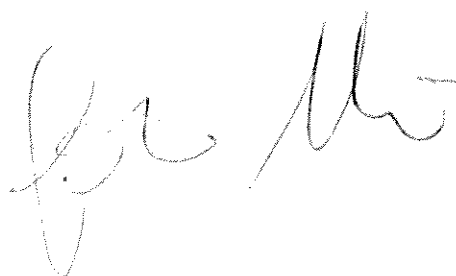
Roma, 21/7/2009

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'FS' followed by 'MS'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Rossi'.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM Nazionali

L'Azienda conferma - in considerazione della specificità in essere - l'applicazione delle prassi e degli accordi sindacali presenti in tutti i Siti in materia di retribuzione mensile del personale appartenente alla disciplina speciale parte prima del precedente CCNL, che vengono pertanto per motivi di armonizzazione anche applicati al sito di Campi Bisenzio.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "G. Mueloni".A handwritten signature in cursive script, appearing to read "F. M.". It is positioned to the right of the first signature.

Roma, 21/7/2009

Spett.li

FIM – FIOM - UILM Nazionali

La configurazione transnazionale di Selex Galileo ha richiesto una progressiva modifica del modello organizzativo che si è spostato verso l'adozione dell' "*Integrated Project Team*", universalmente riconosciuto come "best practice" per i settori dell'aerospazio e della difesa.

Gli IPT operano già nel Regno Unito e saranno implementati in Italia nel corso del 2009, con un approccio a fasi che inizierà con l'allineamento dei programmi più importanti e con una parallela attività di formazione.

Il modello IPT si applica a tutte le fasi definite nel "*Lifecycle Management*" (LCM) che rappresenta il modello di Business di riferimento di Selex Galileo e il cui scopo è fornire una base strutturata per la gestione degli impegni dell'azienda durante tutto il loro ciclo di vita utilizzando - per la scomposizione analitica delle attività all'interno di un progetto complesso - la "*Work Breakdown Structure*" (WBS) come strumento organizzativo.

L'Operational Framework contiene in un apposito capitolo dedicato tutto quanto riguarda la regolamentazione degli IPT dalla loro costituzione alla definizione ed alle modalità operative di funzionamento.

Al fine di fornire uno schema standard per la comunicazione delle situazioni di fatto e degli avanzamenti di Programmi/Prodotti/Processi, sarà elaborato un "*format*" che terrà conto del nuovo modello di lavoro di tipo IPT.

Roma,

