



Segreteria Nazionale - Corso Trieste, 36 - 00198 Roma

# LEONARDO

## FIRMATI I CAPITOLI RELATIVI A PDR E TARGET BONUS

Nella giornata di mercoledì 18 dicembre si sono incontrati FIM Fiom UILM Nazionali unitamente al Coordinamento Nazionale LEONARDO e l'azienda per proseguire il confronto sul nuovo modello di Premio di Risultato e la definizione del Target Bonus per i lavoratori inquadrati al 7 livello ed i Quadri.

Azienda, Organizzazioni Sindacali e Coordinamento Nazionale hanno raggiunto un'intesa su entrambi i temi e che, come per gli altri temi diventerà efficace solo alla firma complessiva dell'intero Contratto Integrativo.

### PREMIO DI RISULTATO

Il testo concordato prevede la definizione di tre *cluster* (precedentemente quattro) all'interno dei quali saranno collocati tutti i dipendenti di Leonardo in base alle funzioni ricoperte ed attività svolte: ognuno dei cluster potrà essere composto da tre obiettivi di carattere economico, finanziario ed industriale. E' stato concordato un **incremento del valore economico** del Premio di Risultato nella sua parte variabile di **250 euro per il 2020 e di ulteriori 450 euro per il 2021**.

E' prevista inoltre l'erogazione di una **UNA TANTUM** del valore economico pari a **360 euro** che sarà erogata nel mese di febbraio 2020.

### CONVERSIONE IN WELFARE

Il valore del **Premio di Risultato potrà essere trasformato volontariamente in Welfare** per valori pari al 25-50-75 o 100% del totale sino ad i massimali previsti per legge. In caso di trasformazione in Welfare, **l'azienda maggiorerà del 10 % il valore** (es.: 1000 euro lordi di PDR se trasformati in welfare diventeranno 1100 netti).

L'opzione Welfare consente la possibilità di esenzione dal pagamento di tasse e contributi sul valore convertito. Questo si traduce in una maggiore valorizzazione economica a disposizione del singolo lavoratore che, nel suo valore massimo, può incrementare quanto percepito come "netto". Tale somma potrà essere utilizzata attraverso il Portale Welfare Aziendale che sarà debitamente ampliato nei suoi servizi e opzioni.

### EDR

L'intesa ha previsto che il 50% dell'incremento economico avesse la caratteristica della NON variabilità. E' stata pertanto definita la costituzione di un **Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) non assoggettato a variabilità e quindi FISSO**, ricalcolato con un valore pari all'85% del valore nominale del PDR. Questo porterà ad una **erogazione economica per tutti i dipendenti del valore di 220 euro per l'anno 2020 che diventerà 400 euro nel 2021** suddivisa in 13 mensilità.

### SUPERMINIMO COLLETTIVO

E' previsto un **incremento in due anni del 35% del superminimo collettivo** che porterà, a titolo esemplificativo, il valore previsto **al 5 livello dagli attuali 90 euro a 121,5 euro mensili**. Il valore sarà proporzionato come previsto dalla scala parametrica esistente.

## TARGET BONUS SETTIMI LIVELLI

I Lavoratori inquadrati al 7 livello beneficeranno, **in aggiunta al Premio di Risultato di un Target Bonus individuale** del valore economico di **100 euro per l'anno 2020 e di 150 euro per l'anno 2021.**

## TARGET BONUS QUADRI

Saranno definite due fasce entro le quali saranno collocati i lavoratori con la qualifica di Quadro.

La prima fascia vedrà al suo interno **tre livelli di Target Bonus con valore economico pari all' 8-10-12% della RAL.** Il valore del TB sarà suddiviso in due parti: la prima pari al **60% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 40% sarà composta da obiettivi individuali di team o funzione.**

La seconda fascia vedrà al suo interno **due livelli di Target Bonus con valore economico pari al 15-18% della RAL.** Anche per questa il valore del Target Bonus sarà suddiviso in due parti: la prima pari al **40% del totale sarà legato all'andamento del PDR, la seconda pari al 60% sarà composta da obiettivi individuali di team o funzione.**

**Il valore teorico del Target Bonus dei Quadri non potrà essere inferiore alla retribuzione variabile già goduta, incluso il PdR,** alla data di assegnazione della fascia e della relativa percentuale e non potrà essere inferiore al valore del Premio di Risultato corrispondente al parametro del livello Q né al valore teorico massimo della retribuzione variabile riconosciuta ai settimi livelli.

Le situazioni particolari presenti in ex Wass, ex Oto Melara ed ex Agusta Westalnd saranno affrontate a livello di Divisione e/o sito.

***La FIM CISL ritiene che l'intesa raggiunta sia molto positiva e dia risposte economiche adeguate a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Leonardo. Con questo accordo abbiamo aggiunto un altro importante tassello nella costruzione del Contratto Integrativo Aziendale che dovrà proseguire con gli ultimi importanti punti relativi ai temi delle Trasferte, delle Indennità e Maggiorazioni, del Welfare Aziendale e della Formazione.***

***E per noi necessario che trovi un'adeguata soluzione anche la contrattazione di secondo livello di Vitrociset che da troppo tempo viene prorogata annualmente. L'anno 2020 dovrà vedere una soluzione al Premio di Risultato che non potrà avere un valore inferiore a quanto oggi erogato in Leonardo Corporate e alla conclusione dell'integrativo Leonardo, sarà necessario prevedere la costituzione di un tavolo dedicato per avviare il processo di Armonizzazione dei trattamenti economici e normativi.***

***La FIM CISL considera non più prorogabile la definizione di incontri relativi alla situazione industriale di Vitrociset dopo l'acquisizione e la collocazione nella Divisione Elettronica, alla Divisione Cyber anche questa coinvolta sia da una riorganizzazione interna che dalla definizione delle strategie di mercato e proseguire il confronto con Fata recentemente interessata dal cambio del Responsabile HR.***

***La FIM CISL Nazionale ed il Coordinamento Nazionale FIM CISL Leonardo coglie l'occasione per augurare ad ognuno di voi e alle vostre famiglie, BUON NATALE e di trascorre serenamente le prossime giornate di festività.***

Roma, 18 dicembre 2019

**FIM Cisl Nazionale  
Coord. Naz.le FIM Cisl Leonardo**