

R Of

4

Le Parti, con gli incontri effettuati nel 2013 a partire dal 20 Febbraio e seguenti, hanno preso atto degli indirizzi e delle linee strategiche del Piano Industriale di Selex ES e hanno concordato gli ammortizzatori sociali necessari a gestire gli impatti sui lavoratori e le modalità di confronto per il monitoraggio delle misure previste nel Piano stesso.

Sulla base di quanto sopra, hanno raggiunto un'intesa sui contenuti rappresentati nel presente Accordo Quadro.

Alla luce della complessità e organicità delle soluzioni individuate, con particolare riferimento agli strumenti di gestione del dimensionamento degli organici e in considerazione del valore strategico di tale Accordo per lo sviluppo e il rilancio della Società Selex ES, così come rappresentato e concordato nell'Avviso Comune allegato, le Parti convengono di ratificare tale accordo in sede ministeriale.

SCENARIO La crisi economica e finanziaria originatasi nell'estate del 2007 e tuttora in atto, può essere definita come la più grave degli ultimi decenni. Il mondo presenta una successione di eventi che modificano il contesto operativo, sfidano la capacità dell'Azienda di avvertirne per tempo l'incombenza, impongono di decidere e agire di conseguenza. Il declassamento dei titoli di debito sovrani emessi da alcuni paesi occidentali e la caduta dei regimi nordafricani, con il progressivo deterioramento dei rapporti economici in essere sono solo due esempi volti a rappresentare sia l'intensità e la rapidità dei mutamenti che coinvolgono assetti politici ed economici ritenuti tra i più stabili, sia l'imprevedibilità dei fattori che costituiscono il quadro operativo dell'Azienda. Il contesto suindicato diventa ancora più complesso per un'Azienda come la nostra, che opera sui mercati globali e in settori nei quali il successo dipende dalla capacità di industrializzare il progresso delle conoscenze scientifiche e delle applicazioni tecnologiche, adeguandole alle sempre più complesse esigenze dei clienti. Nel corso degli ultimi anni è stato avviato da Finmeccanica, anche attraverso acquisizioni, un percorso strategico di concentrazione delle attività in alcuni settori strategici nei quali l'elettronica della difesa e sicurezza, per conseguire e rafforzare una posizione di leadership sostenendo il livello di investimenti necessario. Lo sforzo compiuto in questi anni con il processo di aggregazione che ha interessato singolarmente le tre ex Società Selex Elsag, Selex Galileo e Selex SI non è stato sufficiente, in quanto, di fronte ai mutamenti del mercato, occorreva valorizzare ulteriormente le attività del settore dell'elettronica per la Difesa e Sicurezza e ciò è stato garantito dalla costituzione di Selex ES la cui dimensione di scala, anche se non nella stessa dimensione di fatturato e di organici, è raffrontabile ai nostri competitor europei e internazionali. L'asprezza e l'ampiezza della competizione globale impongono un concetto di "core business" sempre più selettivo a motivo dell'impegno tecnico, della specializzazione, degli investimenti che occorre profondere per mantenere competitive le attività in portafoglio. Per essere vincenti dobbiamo, di conseguenza, concentrare ogni impegno su quelle

attività nelle quali il patrimonio tecnologico è più forte e capace di maggiori sviluppi e uscire dalle tecnologie più mature perché esposte a un'ampia e agguerrita concorrenza. Concentrando competenze, investimenti, ricerca nei settori nei quali già oggi siamo competitivi avremo maggiori possibilità di mantenere e ampliare il posizionamento dell'Azienda sul mercato interno e internazionale. Il radicale cambiamento del contesto competitivo impone all'Azienda di proseguire la propria azione su due scelte di indirizzo strategico necessarie per rafforzare il proprio profilo competitivo: 1. L'impiego di tecnologie già acquisite per soddisfare esigenze militari, per la realizzazione di prodotti e sistemi destinati a soddisfare esigenze istituzionali e civili (c.d. Tecnologie "dual use"). La maggior parte dei paesi occidentali, a fronte della profondità ed invasività della crisi economica in atto, hanno deciso una serie di interventi di riequilibrio dei bilanci pubblici con consistenti piani di contenimento delle spese. Seppur in misura diversa, questo contenimento coinvolge gli investimenti per la difesa, determinando riduzioni anche severe della domanda globale di prodotti e sistemi militari. Tuttavia, l'Azienda è fiduciosa che questa flessione possa essere compensata, in maniera più che proporzionale, dall'utilizzo del patrimonio tecnologico presente in Italia, attraverso Selex ES, anche in impjeghi di altra natura, quali il controllo delle frontiere, la gestione del traffico aereo e navale, il monitoraggio ambientale, i servizi logistici, la sicurezza informatica, le smart cities, etc. In questa direzione stiamo orientando i nostri impegni industriali, commerciali e strategici. 2. La ricomposizione della geografia dei nostri mercati. La quota di gran lunga maggiore dei nostri ricavi proviene da Paesi esteri, attualmente caratterizzati non solo da politiche di bilancio restrittive, ma anche da più bassi tassi di crescita economica. I sistemi economici più dinamici sono altri, in particolare gran parte dell'Asia continentale, parte del Sudamerica, la Turchia, l'Algeria, il Medio Oriente, ecc.; è in questa direzione che stiamo concentrando il postro impegno attraverso l un maggior e significativo sforzo commerciale. La costituzione di Selex ES diventa la più efficace risposta a questo sfidante mercato, in quanto con la sua nascita si è costituito un complesso integrato di capacità finanziarie, tecnologiche e produttive in βταdo di dare soluzioni altamente performanti, di conseguire

una maggiore efficienza dell'intero sistema produttivo e di sostenere ambiziosi volumi di crescita. LA COSTITUZIONE DI SELEX ES L'operazione industriale compiuta il 1 gennaio 2013 con la costituzione di Selex ES ha determinato il raggruppamento, in un'unica entità, in Italia ed in Europa, di tutte le attività nel campo dell'elettronica per la Difesa e Sicurezza, per rafforzare la capacità di essere un punto di riferimento per i nostri clienti e i nostri partner nel fornire l'eccellenza tecnologica nei sistemi e nelle soluzioni elettroniche. Inoltre, essa, punta a conseguire una maggiore efficienza della gestione industriale, ma, anche, a dare una risposta concreta alle esigenze del mercato in continua evoluzione. Tale operazione è stata effettuata con la finalità di ridefinire la missione e il posizionamento del business dell'Elettronica per la Difesa e Sicurezza sul mercato interno ed internazionale, assicurando ai nostri clienti la fornitura di sistemi elettronici affidabili, accessibili ed operativamente superiori a quelli forniti precedentemente dalle tre ex aziende coinvolte nel processo di incorporazione, garantendo, nel contempo, una crescita e uno sviluppo sostenibile a medio e lungo termine. L'analisi compiuta sull'evoluzione, a livello mondiale, del comparto elettronico ha evidenziato che le tre ex Società hanno risposto ai grandi cambiamenti in atto in misura molto parziale, troppo lentamente e, in alcuni casi, in modo inadeguato per le seguenti ragioni: Una politica degli investimenti poco focalizzata e con scarsa efficacia nello sviluppo di nuove attività che ha determinato, nel tempo, una perdita di competitività in alcuni prodotti "core"; > Alcune linee di business hanno performato sotto le attese a causa di una scarsa efficacia nella gestione dei costi; > Una mancanza di affidabilità nei confronti dei clienti (ritardi, penali, etc.); uno scaduto pesante nei confronti dei fornitori; processi di sviluppo non adeguati a fronteggiare la complessità del business (mancata standardizzazione, scarso riuso delle soluzioni ingegneristiche, etc.); Elevati costi di infrastruttura (costi indiretti, G&A, real estate, etc.) gonfrontati con i nostri competitor;

> Un rapporto ordini/fatturato non soddisfacente con conseguente iliduzione del portafoglio ordini. In aggiunta a tutto quanto suindicato le tre ex Società si sono spesso mosse in "ordine sparso" sui mercati e nei rapporti con i clienti, in qualche caso addirittura in competizione fra loro più di quanto non lo sono state nei confronti dei concorrenti internazionali e addirittura in competizione anche negli stessi mercati domestici. Per tutte queste ragioni Selex ES, anche se è collocata al di sotto della dimensione dei grandi colossi internazionali del settore, contiene la massa critica per poter competere sul mercato globale con i principali attori del comparto e ciò è dimostrato dal nuovo posizionamento assunto nel ranking internazionale, che la colloca come la seconda azienda in Europa e l'ottava a livello mondiale. Oggi il contesto internazionale politico, strategico ed economico, l'evoluzione dei mercati, della domanda, delle tecnologie, la trasformazione che ha interessato - e continua a caratterizzare - l'azione dei nostri concorrenti, impongono anche a noi di reagire ed adeguarci il più rapidamente possibile alla nuova realtà. Lo chiedono con forza i nostri clienti che vogliono avere a che fare con un solo "interlocutore tecnologico e commerciale" nell'ambito di questo Settore di Finmeccanica. L'inerzia non è mai stata un'opzione; il non agire bene e subito porterebbe nel giro di poco tempo marginalizzazione e al depauperamento del significativo patrimonio tecnologico costruito nel corso degli anni in Italia e in Europa. La costituzione di Selex ES è, quindi, coerente con l'obiettivo di preservare la missione e i valori della nuova società che va oltre alla capacità di generare profitti e valore per gli azionisti; la missione che si intende perseguire è quella di mantenere, rafforzare ed estendere il ruolo di principale presidio sul mercato, posizionando l'Azienda sulle più avanzate frontiere della tecnologia. Un più avanzato posizionamento dell'Azienda sul mercato si gioca esclusivamente sulla capacità di generare al proprio interno una flessibilità operativa, la qualità dei prodotti e dei processi, una produttività di standard mondiale. La missione di Selex ES è, dunque, quella di "essere un business transnazionale di friferimento, operativo su scala internazionale, in grado di fornire ai nostri clienti sistemi elettronici affidabili, economicamente competitivi ed operativamente superiori; garantire

una crescita sostenibile e la creazione di valore nel lungo periodo per i nostri àzionisti garantendo, nel contempo, uno sviluppo e una crescita della Società". VALORI AZIENDALI DI SELEX ES Da qui l'identificazione dei Valori aziendali su cui si fonda Selex ES; valori che meglio riflettono il profilo, l'esperienza, le attività, l'evoluzione del business ed il modo con cui il management e tutti i dipendenti scelgono di vivere la vita professionale di ogni giorno, con la consapevolezza che questi valori devono diventare parte del lavoro quotidiano e permeare il modo con cui si sviluppa il business: RISPETTO - Rispetto di tutti i dipendenti, delle loro aspirazioni, delle loro necessità di sviluppo professionale, della loro salute ed del proprio benessere. L'Azienda ha impostato una politica orientata al rispetto rigoroso dell'ambiente; al rispetto dei nostri fornitori ed al loro contributo necessario a conseguire il nostro successo. Nel far questo l'Azienda sta implementando una politica di valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di incoraggiare, motivare e supportare tutti i dipendenti al rispetto degli impegni produttivi e di commessa ed a sviluppare il business in maniera sostenibile scegliendo il meglio delle soluzioni possibili, per i propri dipendenti e per la salvaguardia dell'ambiente; INNOVAZIONE - Per vincere le sfide del mercato occorre sviluppare una nuova cultura capace di proporre nuove idee e sviluppare nuove tecnologie e processi che consentono di mantenere il vantaggio competitivo e la qualità del nostro operato. Dobbiamo, tutti, dimostrare agilità e tempestività nel fornire risposte alle esigenze dei cliente e valutare le nostre prestazioni rispetto ai più alti standard dei nostri competitor, attivando costantemente azioni che consentano di migliorare strutturalmente il modo in cui sviluppiamo il nostro business; INTEGRITA' - Non dobbiamo, tutti e a tutti i livelli, mai anteporre il business alla correttezza, alla serietà e alla responsabilità e le nostre relazioni, con tutti gli interlocutori, devono essere improntate rigorosamente ai valori dell'integrità, della Essere vigili sui nostri coerenza e del rispetto dei principi etici. comportamenti, essere trasparenti e responsabili nello svolgimento del nostro operato;

CLIENTE - E' essenziale il rapporto con i nostri clienti, le loro missioni, i loro obiettivi; dobbiamo anticipare le loro necessità e creare le soluzioni per soddisfare le loro richieste rispettando i tempi di consegna, la qualità del prodotto, condizioni essenziali per diventare il loro fornitore preferenziale. Se non curiamo il rapporto con i nostri clienti non saremo in grado di garantire una prospettiva di crescita e sviluppo della nostra Azienda; ECCELLENZA DELLE PERSONE - Per essere competitivi occorre investire sulle risorse umane; con questa profonda convinzione, l'Azienda sta definendo dei programmi importanti, con l'obiettivo di incoraggiare tutti i dipendenti che cercano costantemente di migliorare la propria prestazione ed operare, nello svolgimento della propria attività, costruendo un ambiente favorevole all'ulteriore sviluppo delle loro competenze. Un ambiente che deve favorire la collaborazione tra tutti i dipendenti che devono operare in modo integrato attraverso team e lavoro di gruppo.

L'affermazione dei valori suindicati richiede da parte dell'Azienda lo sviluppo efficace delle competenze del management, riscontrabili nella realizzazione degli obiettivi assegnati, e valuta lo stesso, sulla base delle seguenti caratteristiche necessarie a gestire la complessità del business: Creazione del Valore Orientamento al Mercato ed al Cliente Conseguimento di prestazioni eccellenti Valorizzazione del Capitale Umano Conoscenza del Business Collaborazione ed Orientamento internazionale Innovazione e Gestione del Cambiamento II management di Selex ES deve possedere in queste aree competenze adeguate, in grado di operare con serietà e responsabilità nella gestione del business, con la consapevolezza che il costante coinvolgimento e il rispetto dei propri collaboratori è un valore positivo che deve essere sviluppato, valorizzando al massimo le potenzialità di ognuno, affidando a ciascuno gli obiettivi e i risultati da raggiungere. Una nuova cultura di impresa che deve far leva sulle seguenti linee di azione: Sviluppare un approccio di vicinanza e massima rispondenza ai bisogni del cliente attraverso: o un continuo dialogo con esso, individuandone i bisogni e le necessità; o la valorizzazione del vantaggio competitivo e tecnologico, per rispondere tempestivamente e in modo soddisfacente ai loro bisogni; o la costruzione di una fidelizzazione di lungo periodo Accrescere la capacità tecnologica attraverso investimenti mirati, al fine di mantenere un elevato posizionamento di mercato ed anticipare i competitor; Aumentare la flessibilità e la rapidità nella gestione delle commesse, rispettando tempi e qualità del prodotto

Sviluppare e ricercare le collaborazioni nel mercato interno ed europeo, in modo da posizionarsi su nuovi e maggiori programmi; Consolidare ed espandere il presidio commerciale nei mercati in sviluppo, anche attraverso accordi strategici con partner stranieri necessari ad acquisire nuove commesse, fermo restando il perimetro delle attività afferenti all'Azienda; Puntare sull'eccellenza e sul continuo miglioramento del processo industriale, ingegneristico e produttivo; ridurre i costi di subfornitura rinegoziando tutti i contratti dei principali programmi; Adeguare le risorse umane in termini quantitativi e qualitativi ottimizzando gli organici delle aree di Staff ed Indiretti, garantendo un corretto dimensionamento degli organici in linea con i volumi produttivi ed i livelli di efficienza industriale richiesti dal mercato e dai processi di miglioramento. Con la volontà di dare risposta al complesso scenario di riferimento e con la forte determinazione da parte dell'Azienda di attuare quanto sopra indicato, le Parti hanno inteso sottolineare e confermare l'importanza che le suddette linee guida rappresentano la condizione essenziale per l'aumento della competitività e la salvaguardia e lo sviluppo degli assetti industriali e occupazionali. 10 **MERCATO** Oggi il business dell'elettronica della difesa e sicurezza dipende in misura troppo elevata da un numero limitato di grandi programmi, condotti nei tradizionali mercati domestici. Nei nostri maturi mercati domestici la spesa per la difesa sta subendo una forte contrazione e non è lecito aspettarsi inversioni di tendenza, almeno nel breve - medio periodo. Il mercato della difesa, infatti, mostra una sensibile contrazione in particolare negli USA, dove l'effetto della "sequestration" decisa da Capitol Hill potrebbe avere effetti negativi ed imprevedibili nel breve periodo in Europa. Di contro, è prevista una crescita consistente nei mercati del Medio e dell'Estremo Oriente, dove si sta osservando uno spostamento di una quota pari al 20% dell'economia mondiale. L'effetto combinato di questi fenomeni porta ad una stima di crescita del mercato mondiale della Difesa e Sicurezza nel quinquennio 2013 - 2017 inferiore al 3%, con una sostanziale stagnazione delle economie occidentali e una crescita intorno o superiore al 10% delle economie del Medio Oriente. Per sostenere anche soltanto i volumi attuali di attività di Selex ES, è indispensabile conquistare quote di mercato nelle regioni del mondo in cui gli investimenti della Difesa e Sicurezza continuano a essere in crescita ma dove, per converso, anche la competizione è molto aggressiva. Una competizione che si traduce, peraltro, in una forte pressione sui prezzi e sui margini e che è, quindi, destinata a produrre una selezione spietata delle società capaci di restare sul mercato in modo sostenibile. Questo scenario porta inevitabilmente a sviluppare un differente approccio al mercato e al cliente internazionale e, contemporaneamente, ad affinare la capacità di difendere comunque qualità e quote del mercato domestico. Nei prossimi 5 anni ci attendiamo che almeno il 50% dei nuovi ordini arrivino dal mercato internazionale competitivo. Per assicurare questo obiettivo, l'Azienda sta già oggi sviluppando e implementando una strategia commerciale tesa ad aggredire, nel prossimo quinquennio, mercati ad alto tasso di crescita quali Algeria, Brasile, Arabia Saudita, India, Russia, Ucraina, Turchia. L'Azienda, inoltre, sta anche lavorando in modo significativo per creare, oggi, le premesse per potenziare la presenza commerciale in Polonia, Libia,/ Malesia, Vietnam, Cina, Australia, tutti Paesi nei quali si prevede, a partire dal 2020, un iteriore significativo incremento della spesa per la difesa e sicurezza:

Il mercato del settore civile (Automazione, ICT, Smart Solution, Infrastrutture Critiche, etc.) mostra, al contrario, un'alta attrattività in termini di dimensione e crescita nel breve e medio termine. Le cifre che sinteticamente caratterizzano questo mercato di interesse di Selex ES sono: Un mercato globale che ha superato di 30 B€ nel 2012; Un tasso di crescita atteso fino al 2021 superiore al 5% anno; Una crescita del valore complessivo del mercato che nel 2021 supererà i 46 B€. Sulla base dello scenario macroeconomico, le linee strategiche che intendiamo sviluppare in ambio commerciale sono le seguenti: Aumentare le vendite nel mercato export, principalmente nelle economie al alto tasso di crescita; Investire sullo sviluppo di soluzioni vincenti nel BRIC e altri Mercati Emergenti (CIVETS); Ridurre il tempo di uscita sul mercato (i.e. time to market) dei nostri prodotti, attraverso il ricorso a soluzioni basate su COTS/MOTS; Migliorare sensibilmente le relazioni e la soddisfazione dei clienti e degli utilizzatori finali dei nostri prodotti; Incrementare l'offerta di soluzioni integrate complesse, per meglio rispondere ai bisogni attuali dei vari Clienti ed erodere quote di mercato alle società di dimensioni e complessità confrontabili con quelle dell'attuale Selex ES; Rispondere efficacemente e creativamente agli impellenti bisogni di sicurezza espressi dai principali mercati civili mondiali; Sfruttare a pieno le disponibili economie di scala, per meglio competere con i grandi players. Dal punto di vista operativo, resta inoltre confermata la metodologia di valutazione delle opportunità di nuove acquisizioni basata sulle Pwin. I punti qualificanti della nostra politica commerciale, declinati per segmento di prodotto e di offerta sono: Segmento dei Sotto Sistema ed Equipaggiamento։ Aggredire con determinazione i mercati emergenti;

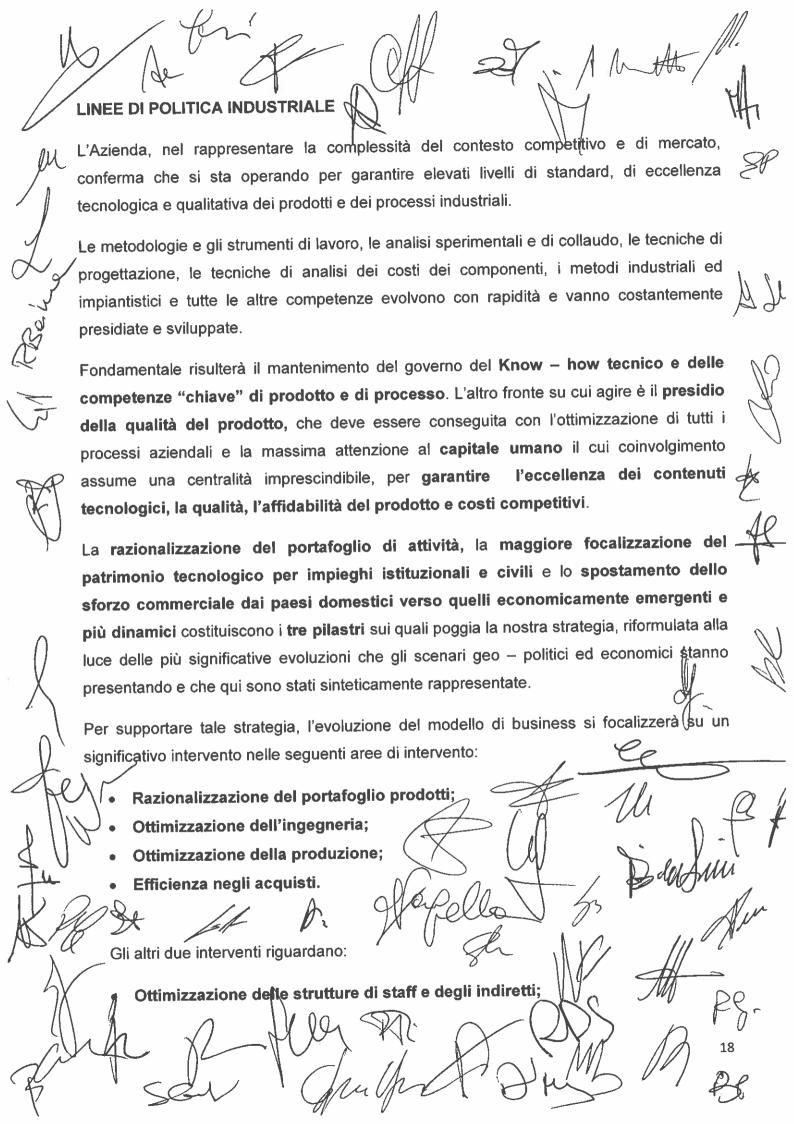
Migliorare la competitività e sostenere la leadership tecnologica; Trasformare l'offerta dalla condizione di "Price Maker" a quella di "Price Taker" non compromettendo la redditività: Estendere l'offerta di prodotti e soluzioni, per meglio rispondere ai nuovi scenari operativi di minaccia. Segmento dei Servizi Integrati Sviluppare i nuovi e più adatti modelli contrattuali (da "pay per hour" a "pay per value"): Sostenere l'offerta di Supporto operativo e logistico "chiavi in mano" verso i clienti; Espandere l'offerta di supporto logistico integrato, di formazione e trasferimento del know – how. Sviluppo dell'Integrazione di Sistema Espandere la capacità di integrazione di sistema in modo trasversale, costruendo un'offerta più rispondente ai nuovi requisiti dei Clienti; Sviluppare l'approccio del Prime Contractor, per rispondere alle crescenti necessità di sorveglianza delle risorse e infrastrutture critiche. In funzione di tutto quanto sopra, le linee implementative della nostra strategia commerciale si declinano nei seguenti tre punti: Sostenere il business: Massimizzando il valore dei principali programmi originati nei mercati "domestici"; Sviluppando l'offerta nei mercati "strategici" in tutti i domini militari: i.e. Air, Space, Land, Naval e nei domini non militari; Estendere la presenza sul mercato: Aumentando il nostro livello di export facendo leva sulle competenze e tecnologie possedute, supportando meglio i nostri partner e sviluppando nuovi prodotti; Diventando un fornitore di riferimento nei domini C4IStar e Security, usando le nostre competenze di infegrazione di sistema de rinforzando il nostro portafoglio di offerta;

Espandere la presenza commerciale nei nuovi mercati e nei mercati adiacenti Trasformandoci in un Azienda globale con presenza multi domestica e rafforzandoci nei paesi emergenti; Sviluppando e mettendo in atto le appropriate competenze per assicurarci posizioni in mercati cosiddetti adiacenti come Security & Resilience, Maritime Domain Awareness, Network Enabled Defence Solution, Smart System and Solution, Cyber Solution, Healthcare, Sistemi di Gestione dei rifiuti. Come è stato precedentemente affermato Selex ES acquisirà, nel prossimo quinquennio, almeno la metà dei propri ordini nei mercati internazionali competitivi. La integrazione delle tre società ha anche reso possibile perseguire, con buona probabilità di successo, rilevanti opportunità commerciali che diversamente non sarebbero stati disponibili: Airborne & Space - i mercati Target sono l'Algeria, il Brasile, l'India, il KSA, la Russia e gli USA. Alcune delle opportunità commerciali disponibili per effetto dell'integrazione sono: Fornitura di avionica commerciale alla piattaforma russa Irkut MC2; Ka - 28 Upgrade del sistema di missione AntiSom per l'India e altri mercati internazionali; Servizi di formazione e acculturamento basati sulla nostra piattaforma Knowledge Base Services per l'India; La conversione della piattaforma russa Beriev 200 alla missione Antisom Maritime Patrol per mercato russo e internazionale. Land & Naval – i mercati target sono l'Algeria, l'India, il Pakistan, la Russia, l'UAE, l'Ucraina. Alcune delle opportunità commerciali disponibili per effetto dell'integrazione sono: Naval Defense per l'Algeria; Sistemi di Combat Management e Comando e Controllo per piattaforme navali destinate agli Emirati Arabi Uniti, Algeria e Libia; Network di Comunicazioni Tattiche e Strategiche per il Sud Africa, Marocco, Algeria, Finlandia, Singapore e India; Forniture di sottosistemi Radar, Elettroottici e di Comunicazione per i grandi programmi di Sicurezza Brasiliani: i.e. SISFRON, /PROTEGER, SISGAAZ BRACO FORTE;

Sistemi Integrati Terrestri di Difesa (Land ISTAR) per il Brunei, Indonesia e Arabia Saudita: SANGEW per l'Arabia Saudita; Sistema di Formazione e Addestramento avanzato tipo JEWC per la Nigeria; Sistema di Formazione e Addestramento tipo Land EW per il Brasile. Smart & Security - I mercati target sono l'Australia, la Libia, la Malaysia, il Qatar, Ja Russia, la Turchia. Le opportunità commerciali: Smart City per l'Argentina, Stati Uniti e Brasile; Critical Infrastructure per l'Iraq, Kuwait, Arabia Saudita e Russia; Gestione ottimale dell'Energia per l'Italia e la Turchia; Gestione ottimale delle flotte per la Russia; Electronic Warfare Comms per il Perù; Gestione integrata del traffico aereo ATC/ATM per l'Italia, Turchia, Inghilterra e Australia; "Marshall" airport maintenance per la Turchia; Sistema di cattura e collezione dei dati sensibili (Collect System) per le nazioni Medio – Orientali. La confidenza della società nella correttezza delle strategie di approccio commerciale ai mercati domestico e internazionale, associata alle strategie di investimento sui prodotti, consente all'Azienda di impegnarsi in un piano di acquisizione di nuovi ordini nell'arco dei prossimi cinque anni piuttosto ambizioso e che consente di mantenere una posizione di rilievo nell'ambito delle principali società dell'Elettronica della Difesa e della Sicurezza. In particolare, è stata prevista a budget 2013 e a budget/piano 2014/2016 una crescita degli ordini da 3,3 B€ nel 2013 fino a 4,6 B€ nel 2016, dove un contributo rilevante viene offerto dall'acquisizione del secondo batch di 48 velivoli Typhoon in Arabia Saudita. Il successo nell'acquisizione degli ordini per i valori suindicati è strettamente correlata al ruolo propositivo che Selex ES intende impostare con le Istituzioni Governative Nazionali/ Regionali e Locali: i.e. acquisire lo status di partner prioritario e affidabile, per proporre una serie di sistemi/prodotti che, se adeguatamente finanziati, potranno migliorare in modo significativo la qualità della vita e la sicurezza delle nostre comunità e di tutti i cittadini. Ci si riferisce, in particolare, sia nel campo civile che nel campo militare ai seguenti principali programmi/

<u>in campo civile</u> Tetra: Selex ES sviluppa e fornisce soluzioni "chiavi in[mano" per comunicazioni voce e dati sicure, integrate ed interoperabili. Lo sviluppo di tale programma consente al Governo italiano di: Garantire connettività trasparente ai propri utenti; o Supportare la pubblica sicurezza e i servizi medici di emergenza, protezione civile e le applicazioni per la sicurezza della nazione. Lo sviluppo di tale programma consentirebbe a Selex ES di sviluppare in Italia competenze utili per esportare soluzioni simili all'estero. Inoltre consentirebbe di mantenere la presenza in un segmento con notevoli richieste di personale per assistenza post-vendita. SISTRI - Sistema informativo voluto dal Ministero dell'Ambiente per monitorare e tracciare rifiuti pericolosi e non. Il beneficio per il Governo Italiano è quello di rinnovare e modernizzare l'amministrazione pubblica, con l'informatizzazione della catena di rifiuti a livello nazionale e regionale. Le ricadute per Selex ES sono quelle di potenziare la presenza in segmenti emergenti come i servizi informativi per la logistica, la gestione dei rifiuti e la mobilità smart. Agenda Digitale – un programma che fa leva sull'economia digitale per aumentare l'occupazione, la produttività e la competitività dell'economia italiana. Il beneficio del Governo italiano è quello di innovare in sei aree strategiche dell'economia: infrastrutture e sicurezza, e-government., competenze digitali, ricerca e innovazione, comunità smart. Lo sviluppo di tale programma consente a Selex ES di sviluppare competenze e credibilità come fornitore di soluzioni smart che possano poi essere offerte a clienti in paesi emergenti. in campo militare Soldato futuro – un programma finalizzato a espandere l'efficienza operativa dei soldati e le capacità di combattimento, attraverso l'utilizzo di equipaggiamenti integrati e innovativi. Il beneficio per il Governo italiano è quello di mantenere una Forza Armata moderna, efficace e altamente interoperabile. Per Selex ES la ricaduta per lo sviluppo di tale programma consente di sviluppare tecnologie che ci consentono di diventare futuri leader nella Difesa a livello di prodotto;

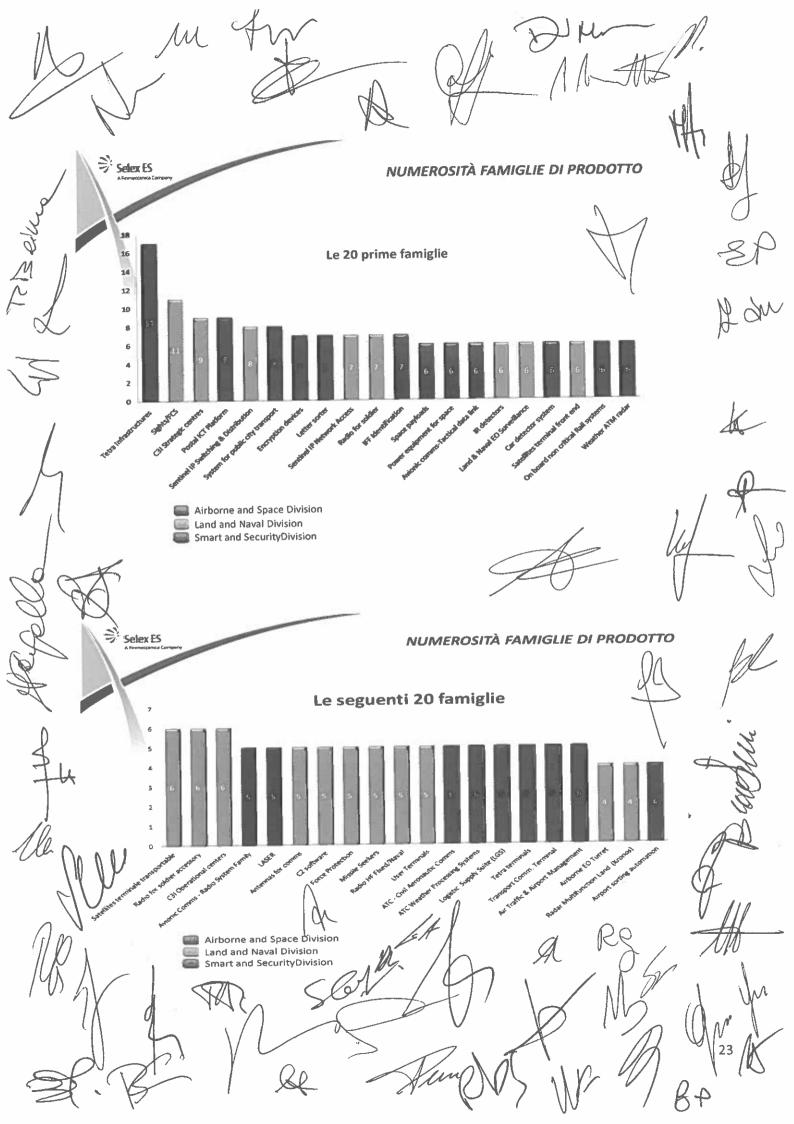
Forza NEC – un programma orientato alla modernizzazione delle forze armate usando tecnologie per la massimizzazione del flusso informativo operativo e tattico da ogni individuo/veicolo. Il beneficio per il Governo italiano è quello di sviluppare capacità C4ISTAR all'interno dell'esercito italiano; inoltre lo sviluppo di tale programma consente di proteggere adeguatamente i soldati italiani in missione. Per Selex ES la ricaduta positiva riguarda la capacità di sviluppare un'offerta integrata, a partire dall'attuale portafoglio prodotti e di conseguire esperienze e credibilità in Italia, che possano essere successivamente adoperate per aggredire i mercati export; M - 346 - si tratta di un addestratore militare transonico, progettato per ridurre il costo totale di addestramento dei nuovi piloti di caccia, riducendo il numero di ore di addestramento su caccia. I vantaggi per il Governo italiano riguardano la riduzione dei costi per i nuovi piloti e il suo utilizzo consente di aumentare la sicurezza nell'addestramento dei piloti. Per Selex ES il finanziamento di tale programma consente di migliorare la produzione di serie ed abbassare il costo unitario del prodotto sui mercati prodotto aumentando, in tal modo, la competitività del internazionali. Eurofighter - programma in avanzato stato di completamento, continuerà a supportare il nostro business sia per la componente di supporto logistico (CMA) che per le fasi di aggiornamento dei sistemi elettronici (Radar a scansione Elettronica e sistema DASS). E' anche prevista una consistente possibilità di vendite nei mercati internazionali. FREMM - Programma che dovrà dotare la Marina Militare di 10 fregate di nuova generazione. Il contratto è già attivo per le prime 6 navi e le consegne sono avvenute finora nei tempi. Il beneficio per il Governo Italiano sta nella possibilità di standardizzare le proprie dotazioni con un sostanziale risparmio nel Costo del Ciclo di Vita. Per Selex ES è cruciale terminare il programma con tutte le 10 unità anche per le ricadute sull'Export e sugli sviluppi di nuovi prodotti.



Razionalizzazione dei siti garantendo il mantenimento delle attività attualmente sviluppate. che saranno oggetto di analisi, approfondimento e di proposta nelle fasi successive al confronto con le OO.SS. 19 RAZIONALIZZAZIONE DEL PORTAFOGLIO PRODOTTI Le linee guida che intendiamo percorrere sulla razionalizzazione $^{\nu}$ del "catalogo prodotti" dovrà consentire un miglioramento complessivo dell'attività commerciale e un ritorno economico dell'offerta con una più efficace combinazione tra Prodotti/Servizi/Soluzioni Integrati. L'attuale "catalogo prodotti" risulta oggi decisamente troppo ampio, diversificato e per alcune aree ridondante. Ci sono prodotti non sufficientemente o affatto redditizi e prodotti con un appeal modesto sul piano internazionale o non competitivi tecnologicamente o economicamente, il cui mantenimento o futuro sviluppo comporta costi non giustificati da prospettive di espansione, di ricavi e di profitti. La cancellazione dei prodotti non competitivi e ridondanti non determinerà nessun impatto sui livelli occupazionali e sulla missione dei siti, ma, al contrario, tale azione consentirà di concentrarsi sui prodotti che hanno concrete possibilità di espandersi sul mercato, generando sviluppo e crescita dell'Azienda. Un consolidamento e una selezione del catalogo dei prodotti è in corso di valutazione; è una strada obbligata, ma necessaria, perché le scelte di oggi consentiranno di sfruttare meglio le opportunità di crescita che pure sono state individuate e rappresentate nel Piano Industriale. Il processo in atto seguirà le seguenti linee strategiche: Mantenimento delle famiglie di prodotti con riduzioni marginali nell'ambito del normale processo di avvicendamento; Eliminazione progressiva dei prodotti a basso valore aggiunto e con scarsa attrattività di mercato; Incremento dei prodotti di fascia alta con elevato contenuto tecnologico, sia nelle aree "core" che in quelle di nuova penetrazione commerciale; Riduzione dei tempi di rinnovo del catalogo, specialmente per lo sviluppo di prodotti di nuova generazione con contenimento parallelo delle attività di piccolo aggiornamento; Incremento dell'offerta di prodotti/soluzioni non disponibili attualmente per il mercato civile; Incremento del numero di servizi; 20

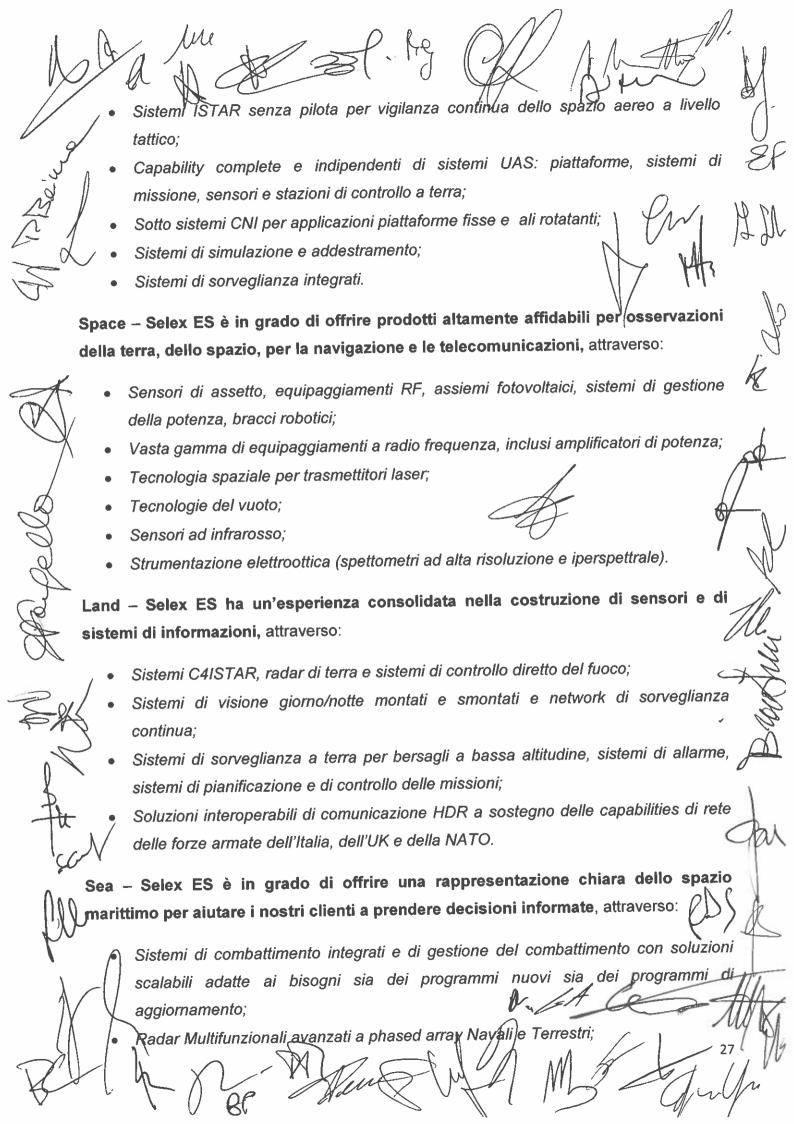
Incremento della capacità di offerta di soluzioni integrate. L'obiettivo che si intende perseguire con l'attuazione di tale strategia è quello di disporre di un catalogo che passi dagli attuali circa 50 anni come tempo medio di vita prima di un prodotto di nuova generazione, a 20 - 25 anni; ciò consentirà di disporre di un catalogo prodotti commercialmente molto più attrattivo di quello attuale. Il nuovo catalogo di offerta di Selex ES sarà composto da circa 350 prodotti, mantenendo sostanzialmente stabile l'attuale numero di "famiglie di prodotto", pari a circa 215, la cui composizione è riportata più avanti. La focalizzazione degli investimenti sulle attività relative ai nuovi prodotti consentirà un tangibile miglioramento dell'attrattività commerciale di Selex ES. 21

CATALOGO PRODOTTI Selex ES ATTUALE OFFERTA DI SELEX-ES Attualmente (fine 2012) il "catalogo di offerta" è composto da <u>539</u> prodotti (raggruppati in <u>215</u> famiglie) da <u>60</u> servizi e da <u>15</u> tipologie di sistemi complessi ad alta integrazione. 15: 2% 60; 10% 600 ■ Prodotti 49 500 Servizi ■ Integrazioni 534; 88% 158 400 300 M Aggiornamento m Produzione 200 49; 9% 32 100 15 (60) 1858 HOS 0 ■ Produzione 327 61% Int. Capabilities Products Service Aggiornamento ■ Nuovi CATALOGO PRODOTTI Selex ES **FUTURA OFFERTA DI SELEX-ES** Il nuovo Catalogo di offerta sarà composto da circa 350 prodotti, con un numero similare all'attuale di famiglie di prodotto, da oltre 90 servizi ed oltre 30 tipologie di sistemi ad alta integrazione. 30; 6% 400 88 ■ Prodotti 300 Servizi 350:75% Integrazioni 76 M Nuovi 200 ■ Aggiornamento ■ Produz 100 186 30 30 88; 25% Int. Capabilities Service **Products** Produzione 186:53% ■ Aggiornamento 76;27% ■ Nuovi



PIANO DEGLI INVESTIMENTI La politica degli investimenti adottata in passato, a fronte di quote più consistenti in termini assoluti, non ha prodotto i risultati attesi in termini di mercato. In alcuni casi lo sforzo finanziario si è concentrato su aree di business che talvolta non hanno trovato riscontri sul mercato e/o non hanno portato allo sviluppo dei prodotti secondo un coerente time to market. Selex ES punterà su consolidate eccellenze tecnologiche che saranno rafforzate ed effettuerà investimenti per acquisire nuove competenze. Nonostante le difficoltà economiche determinate dalla crisi, l'Azienda ha pianificato un volume costante degli investimenti pari a circa 200 milioni di euro per anno di fondi interni, ai quali si aggiungeranno le risorse messe a disposizione dai clienti, creando quindi le condizioni tecnologiche per una crescita significativa e sostenibile nel tempo. Ma ogni euro investito dovrà portare a un rilevante ritorno, mentre i tempi del ciclo di sviluppo dei nuovi prodotti andranno a ridursi, per conseguire un vantaggio competitivo in termini di time to market. elex Es andrà sui mercati con un offerta integrata e un bouquet di prodotti realmente competitivi per contenuto tecnologico, innovazione e prezzo. In questo modo sarà possibile estrarre un maggior valore degli investimenti, creando un effetto leva che sarà ancora superiore se si riuscirà a sfruttare il Know - how in settori contigui a quelli tradizionali; innanzitutto nell'area della sicurezza interna, ma anche in campo prettamente civile. Se in campo militare è naturale puntare sugli sviluppi promettenti in aree quali sono i sensori radar attivi AESA (Active Electronically Scanned Array), i sensori optronici c avanzati, la "guerra elettronica", il settore IRS/ISTAR e i sistemi "Network Centric" integrati di comando e controllo (C4I), sono certamente giustificate le aspettative per guanto concerne l'espansione del comparto cyber security/defense. Îl patrimonio tecnologico di Selex ES consente di candidarsi per i programmi legati alfo sviluppo delle smart cities, smart grid, smart infrastructures. L'innovazione costante sarà il cuore del cambiamento di strategie e missione; tutto ciò comporterà un confronto con concorrenti diversi da quelli che affrontiamo abitualmente nel mercato militare e che certo non sono disposti a concedere un facile ingresso a "nuovi entrati", mentre a loro volta cercheranno di utilizzare le proprie capacità per penetrare i mercati militari. L'apertura dei mercati "duali" e la trasversalità delle tecnologie comporteranno non solo opportunità, ma anche nuove sfide. In funzione di tali orientamenti e della complessità del contesto gli investimenti di Ricerca e Sviluppo programmati da Selex ES, nell'arco del piano 2013 - 2017 ammontano a circa 1 miliardo di euro e sono così distribuiti: circa 150 milioni di euro Sviluppo nuovi prodotti circa 186 milioni di euro Ricerca applicata circa 655 milioni di euro Sviluppo prodotti/integrazione circa 40 milioni di euro Sostentamento prodotti I circa 650 M€ già allocati sono distribuiti in oltre 140 programmi di sviluppo Prodotto/Capability (Businnes Case) ed hanno impatto su circa il 60% delle famiglie di prodotto. I primi 30 programmi di ricerca e sviluppo già allocati assorbono oltre 420 M€ di investimenti interni e inoltre un elevato ammontare in M€ di investimenti dal cliente, con particolare focalizzazione nelle aree "core business" della società quali: Sistemi ATM Radar Avionici, Terrestri e Navali Sistemi di Missione Avionica **UAV/ Target Smart Solution & Automation** Sistemi di supporto alle decisioni Sistemi di Comunicazione (Avio/Terr/Nav, SDR, Dlink, Reti) Sistemi di simulazione Sistemi di Navigazione ed Identificazione Sistemi di Combattimento CyberSecurity Sistemi EO Sistemi per Homeland Security

In funzione della politica degli investimenti che intendiamo implementare, per accrescere la capacità di offerta, sia in campo militare che civile, sono state identificate altre otto aree di nuovi business con elevato potenziale di sviluppo, sui quali intendiamo investire significativamente: 1. Network Enabled Defense and Security (NEDS): offrire soluzioni di difesa e sicurezza capaci di utilizzare I benefici della condivisione di informazioni e applicazioni trasversalmente alle aree funzionali, a livello nazionale e di coalizione; 2. Security & Resilience Solution: gamma di soluzioni integrate per rispondere ai bisogni di sicurezza dei confini, 3. Cyber Solutions: sviluppare prodotti, soluzioni e servizi progettati, per affrontare contesti sia offensivi sia difensivi del cyber spazio; 4. Maritime Domain Awareness: insieme di prodotti, sistemi, integrazioni di sistemi e servizi associati al monitoraggio del dominio marittimo, fra cui sistemi navali di bordo; 5. Smart Solutions: soluzioni integrate sensor-to-effect, per un insieme di sottosettori quali l'energia e i trasporti, per affrontare le principali sfide future di costo, livelli di servizio, sicurezza, sostenibilità, ecc.; 6. Integrated Airports & Ports: soluzioni per la sicurezza, l'automazione, ATM che usano radar, sensori, la gestione delle informazioni; 7. Networking & Communication: sviluppare prodotti, soluzioni e servizi per una comunicazione civile e militare affidabili; 8. Commercial Avionics: comunicazione, navigazione, display e gestione dei sistemi multipli, etc. per il trasporto aereo commerciale. In coerenza con la politica degli investimenti proposta, si riportano le linee di business e i domini delle tre divisioni che evidenziano un'ampia copertura del mercato di riferimento: Airborne - Selex ES è in grado di offrire sistemi che permettono di condurre operazioni aeree in modo sicuro ed efficace, attraverso: Famiglia scalabile di radar aerei; Radar AESA di ultima generazione; Sensori elettro - ottici e laser avanzaţi; Sistemi di EW (guerra elettronica); Avionica per mißsioni ad alta performance:/



Sistemi di controllo del fuoco, radar e sensori elettro-ottici; Sistemi di simulazione e di allenamento; Soluzioni integrate per comunicazioni marittime; Reti che permettono alle imbarcazioni militari di operare in contesti militari, di missioni di pace e umanitarie in conformità alle norme NATO; Radar navali e multifunzionali (LPI). Security - Selex ES progetta ed offre soluzioni per la protezione dei territori, dei centri urbani, delle infrastrutture essenziali, dei grandi eventi e delle zone sensibili, attraverso: Metodologie, protocolli, capabilities e attrezzature che offrono consulenze e servizi di sicurezza per l'amministrazione pubblica, trasporti, utilities, infrastrutture essenziali; Soluzioni che integrano video - sorveglianza, controllo degli accessi e dispositivi anti intrusione per applicazioni quali sicurezza aeroporti, impianti industriali, stadi e carceri: Reti di comunicazioni sicure, resilienti e integrate per trasmissioni di dati, di voce e video all'interno di missioni e scenari operativi critici; Soluzioni di sicurezza virtuale, servizi di assicurazione dell'informazione e continuità del servizio. Smart Systems – Selex ES è impegnata a creare delle soluzioni digitali per fornire delle capabilities complete per infrastrutture veramente intelligenti, attraverso: misura per specifici settori Soluzioni altamente tecnologiche SU amministrazione pubblica, sicurezza pubblica, utilities, ecc.; Automazione, controllo integrato e piattaforme di sicurezza per treni, integrando automatizzazione centrale con sorveglianza e sistemi di analisi audio/video; Soluzioni innovative per aeroporti integrati, includendo servizi aeroportuali, comunicazione sicura, sicurezza e gestione del traffico aereo, dei sistemi meteo e nell'aiuto alla navigazione. In aggiunta a tutto quanto sopra sono confermati gli investimenti correnti diretti e indiretti collegati alla attività di ambiente e sicurezza del lavoro.

Il raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di investimenti richiede anche sistematici adeguamenti delle capacità tecnologiche, organizzative e gestionali. In generale, nonostante la riduzione progressiva delle fonti governative di finanziamento per le attività di ricerca e sviluppo nel settore dell'elettronica per la difesa e sicurezza ed una situazione economico - finanziaria difficile, si ritiene fondamentale che il rilancio dell'intero settore debba necessariamente passare attraverso robusti investimenti che vadano ad interessare le diverse aree aziendali. In tale ambito l'Azienda si attiverà sia nei confronti del Governo che verso le competenti Istituzioni Regionali, al fine di verificare la disponibilità a stipulare accordi di programma tesi al sostegno delle attività di ricerca del settore. L'obiettivo condiviso tra le Parti, sulla base degli orientamenti suindicati, è il mantenimento di un livello di investimenti sostenibile in relazione alla situazione finanziaria della società, per garantire il posizionamento competitivo dell'Azienda sui mercati di riferimento, migliorando la qualità e l'attrattività del portafoglio prodotti sia sulle nostre capacità "core" che sulle nuove aree di business precedentemente indicate. Le Parti concordano di prevedere appositi e specifici incontri di approfondimento nei siti e nelle aree interessati dagli investimenti, per avere una visibilità sul piano di attuazione.

	Stude St		AAMA		
PRINCIPALI 30 PROGRAMMI DI INVESTIMENTO					
S. S	Nome:dell/krogramma (Business Case)	Div.	Area di Prodotto	:Siti (Rrino)palli	H
	NULONE RUNZIONAUITA (CENTRI ATM (do 18P.2012)	5885	Decision Support - Divil & Smart Infrastructure	Roma/Giuliamo	
^		ARSS		Genove/Pomezia	11 1
ν .		A&SS	Decision Support - Avionic Mission Systems	Caselle/Neniane/Romezia	12 IN
/ \		L&AIS	Sensing Rader	Roma/Ausaro	W. D.
/ /		5885	Mixed	Genova/Roma/Firenze/Risa	
	SDR	L&INS	Tactical metworks	Pomezia/Genova	į.
		L&MS	Decision Support - Maval	Roma	4
	201110	5885		Roma	Tith
	and an item	ALSS	WAV and Assall Target	Rondhi	
	13.55	A&SS	Sensing Radar	Nennamo/Palermo	١
,	(LENS	Homeland Security	Roma/Genova	
,	HIS SIGN	L&MS	Naval solutions	Pomezia/Genova	
	SDR (Alavai)	A&SS	Avio/Ground Data Link	Romezia/Genova/Risa	\mathcal{L}
	Avionic SDR			Genove/Ohieti	11-
	Galileo Ground Segment (ARS)	5865	Cybersenucity	Pomezia/Genova	10/
		L&MS	Tactical networks		-/7
16	Enhanced vision system	A&SS	Human to Machine Blectronic Controls and Display		M
117	ATC Comms	5855	NAVAIDS	Firenze	1
128	Avio Identification	ARSS	NAVADS	Aquita	
113	Skyward GRIPEN	A&SS	Authorne (EO	Nerviano/limenze	
20	Information Assurance	5885	Cyberseousity	Pomezia/Genova/Amiata	
21	Avio Identification - Civil	A&SS	NAVAIDS	Aquita	,
V 21	Sist, Whith Missione (ourporto di miss. Tatt. e di untellig.)	LEINS	Decision Support - IMISSION SUPPORT	Roma	10_
	Perseus	5865	Homeland Security	Genova/Firenze	- Company
/\ I)	Gatthiano IKC 390	ARKS	Sensing Rader	Nerviamo/Patermo	l n
12-4	Gairo Evalution	A&SS	Sensing Radar	Neniano/Palermo	\
-	LOAM 2	ARSS	NAVAIDS	Genova	1
V 124		5855	Homeland Security	Milano	(<i>//</i> \)
Wi/ I	DIMR	A& SS	Mined	Firenze/Merviano/Pallenmo	
	#SF	L&AIS	Situational Awareness	Rirenze	7
	9 Sight & Surveillance	A&SS	NAVADS	Rirenze	2,
A \ 31	Aeromacs	ALBC 20	NAVALUS	Tid Genetic	The same
all		+-			(1)
OW				<u> </u>	6, 1
D J = I	Divisions		Investimenti NR Cost 2	013 (k€)	
X 1/	Divisione				///
They	AS&S		174.884		7
	L&NS		123.523		
	S&SS		128.873		1 // .
	3833		120.07		- N M
PMA					
1 1/1	Totale		Ca. 428.000		1 V IX
Not			14	0	7/
MY A COVID (INV) FOR					
/ X	1 2 1 10 0	"	1 1/1	1 ANN	1 1/
(//	4 () $11VP'_{-}$	-	W //// /	MIL MY	W
	I X / N N V	V	THE MAN IN	IVIN d'	30 <i>]</i>
· ASY		$^{\prime}$	Ja 1/24 4 /	1/	6
7	X) A ne M	1.	111-12	OV I/I	1/
F		_		1 10	

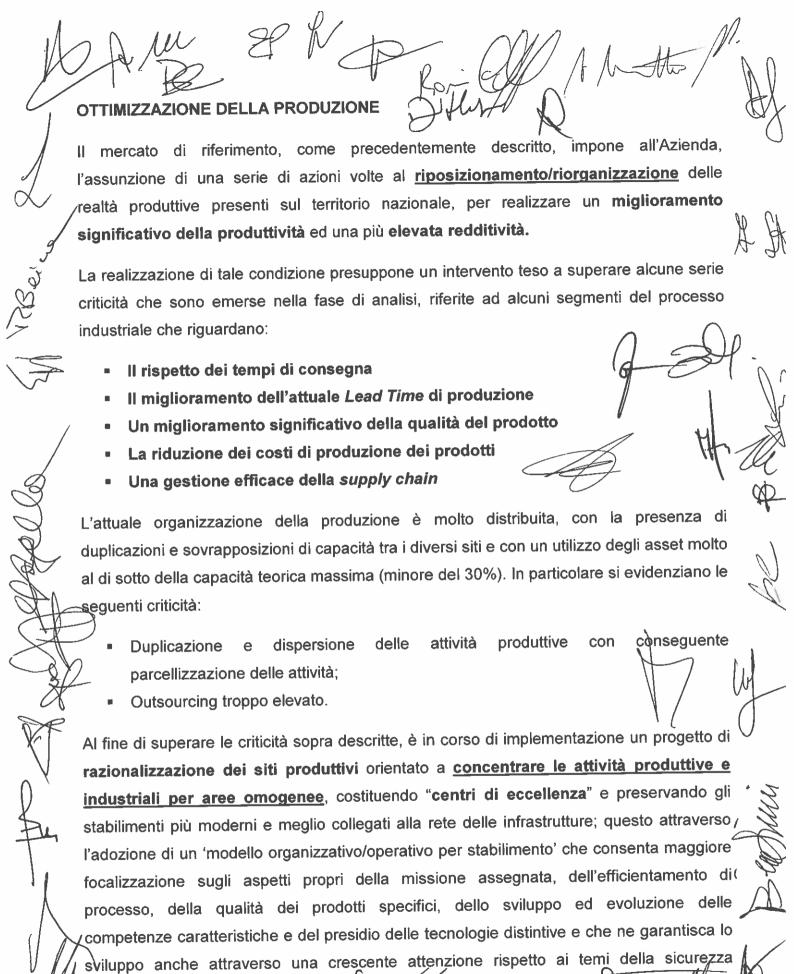
OTTIMIZZAZIONE DELL'INGEGNERIA Un analogo nuovo orientamento e una maggiore specializzazione riguarderanno anche l'area dell'ingegneria, per recuperare efficienza ed efficacia. I modelli esistenti nelle tre ex Società, oltre ad essere diversi nella loro filosofia organizzativa, hanno determinato, di fatto, una serie di criticità nel processo di gestione dell'ingegneria, relativi a: Uno scarso "riuso" e mancata "standardizzazione" delle soluzioni progettuali; Una debole gestione dei requisiti tecnici; Un focus limitato sull'efficienza dei processi; L'assenza di una gestione centralizzata dei carichi di lavoro che ha causato la gestione dei "picchi di lavoro" con l'esternalizzazione anche di attività "core". Selex ES con l'implementazione del nuovo modello organizzativo, si è dotata di una struttura di ingegneria snella, focalizzata sul business e concentrata sull'eccellenza, sulla produttività, sulla prestazione e orientata al raggiungimento dei risultati. La nuova missione dell'ingegneria: È responsabile, nell'intero perimetro in Italia e in UK e nelle altre controllate italiane ed estere, per le delivery di tutte le attività tecniche e ingegneristiche a supporto delle Divisioni/LOBs per il raggiungimento degli obiettivi in termini di performance, tempi e costi per tutti i progetti di Selex ES, ottimizzando l'eccellenza e minimizzando i rischi di natura tecnica; Opera secondo il modello operativo degli Integrated Project Teams (IPT), attraverso l'assegnazione di specifici Work Packages concordati con le rispettive Divisioni/LOBs; Garantisce il supporto alle attività di Business Winning e di Capability, per assicurare lo sviluppo di soluzioni tecniche innovative e competitive; Un programma di miglioramento trasversale sta lavorando per costruire una metodologia di progettazione basata sulla modularità e il riuso, sul Design to " x" (costo, produzione, supporto, affidabilità, testabilità) e sulla gestione dei requisiti. La presenza geografica dell'ingegneria attualmente dispersa in molti siti, sarà focalizzata su "Centri di Competenza", per far leva sugli "effetti scala" e sulla generazione della [conoscenza; i carichi di lavoro saranno gestiti centralmente, per ettimizzare l'utilizzo delle

capacità tecnico – ingegneristiche e determinare un miglior utilizzo degli asset esistenti. Occorre poter valorizzare le numerose realtà di competenze, fornendo la possibilità di emergere non solo localmente ma dandogli un respiro ed un'apertura nazionale e internazionale, rendendole disponibili a tutte le opportunità di business. possibile dall'aggregazione per centri di competenza che lavorano per prodotti e tecnologie in modo trasversale alle linee di business. In tal modo inoltre si può internalizzare lavoro che a livello locale viene realizzato esternamente, per la difficoltà ad accedere trasversalmente a quelle tecnologie e risorse a livello nazionale. Tali centri di competenza sono stati mappati nell'organizzazione di primo e secondo livello di Ingegneria: 1. Sensors Engineering: **Avionics & Navigation** Airborne Radar (E-Scan, M-Scan) Land & Naval Radar RF Countermeasures **ESM & Warners** EO Surveillance and Tracking Systems Space Sensors & Payloads Space Platforms & Robotics **EO Countermeasures** Lasers 2. Communication & Networking Engineering: Intelligent Transports Systems **Network Management Systems** Smart Systems Infrastructure **Professional Infrastructures Networks** Digital Mobile Radio (DMR) Military Radios **Professional Radios & Terminals** Switching Data Links **Avio-Communications** 3. Modelling & Simulation Engineering: Mission Simulators Radar Simulators **EO Simulators and Displays Network & Communications Simulators** Simulation Hardware and Computer Based Trainers Virtual Environments Integrated Test Beds 4. Decision Support Systems Engineering Avionics Decision Support Systems Naval & Coastal Decision Support Systems C4I & Mission Support Decision Support Systems

Air Maritime Traffic Management & Weather Decision Support ⁽Systems Security, Resilience & Smart Decision Support Systems 5. Chief Engineer Design Integrity Product Data & Configuration Management Supportability Engineering 6. Electronics Engineering Components Standardisation Antenna Microwave **Power Electronics** RF/IF Analog Digital HW/FW Sensors Processor Semiconductor Microelectronics Electrical Interface & Electro-Magnetic Compatibility 7. Mechanical Engineering Thermo-Structural Analysis, Material, Simulation & Verification Mechanical Design Tools Virtual Environment Aero Mechanical Systems Land & Naval Mechanical Systems Airborne Mechanical Systems **Electro Mechanical Products** Precision Mechanics & Optics Software Engineering Software Verification Sensors Data Processing Solutions Communication & Network Data Processing Solutions Data Interface Handlers **Basic & Middle Software Applications** Mission Planning & Control Management Surveillance Data Processing Solutions System Supervision Solutions Situational Awareness Solutions **Human Machine Interface Solutions** Data Management & Analysis Solutions Tutto ciò avrà l'effetto di ottenere numerosi benefici, tra i quali: "Effetti di scala" grazie al miglior utilizzo delle capacità; Minore complessità nella gestione dei gruppi trasversali di ingegneria; Condivisione delle conoscenze e utilizzo ottimale delle "best practices"; Riduzione dei costi associati alle attrezzature e ad altri servizi di supporto E' in atto un'analisi e una valutazione sui "cluster" (gruppi di ingegneria con competenze e asset comuni nella stessa location) attualmente esistenti; tale analisi evidenzia una duplicazione di competenze con un basso livello di integrazione. in particolare si evidenzia una forte ridondanza e duplicazioni di: Attrezzature di test dedicate Equipaggiamenti specifici Licenze di software L'analisi in atto ha l'obiettivo di operare una razionalizzazione dei "cluster" sulla base dei sequenti orientamenti: Attività svolte verso i prodotti e relativo carico di lavoro Risorse allocate Prestazioni attuali in termini di efficienza e efficacia rispetto agli altri "cluster" L'Azienda si impegna, a conclusione dell'analisi in atto sulla razionalizzazione dei "cluster", a incontrare le segreterie nazionali e territoriali di FIM – FIOM – UILM ed il Coordinamento delle RSU per un confronto di merito sulle scelte che saranno assunte e sulla distribuzione dei "Centri di Competenza" sul territorio nazionale, entro la fine del 2013. Sulla base del nuovo modello organizzativo, la responsabilità dell'ingegneria è quella di: Sviluppare tutte le attività di engineering, assicurando e/o migliorando gli obiettivi in termini di tempi, costi, qualità secondo quanto concordato con le Divisioni/LOBs, attraverso l'assegnazione di specifici work packages puntualmente monitorati e la diretta assegnazione delle risorse di engineering nell'ambito degli IPT; Assicurare il raggiungimento degli obiettivi di efficienza richiesti dal business; // Garantire la disponibilità delle <u>capabilities</u>, delle <u>tecnologie</u> e delle <u>risorse</u> tecnico ingegneristiche per tutti i prodotti in UK e in Italia, assicurando al business la puntuale copertura dei necessari fabbisogni gestendo opportunamente i carichi di lavoro; Sviluppare ed ottimizzare le capabilities in prospettiva delle attuali e future necessità, attraverso la costante implementazione di progetti di miglioramento; Supportare le attività di business winning e le campagne commerciali, attraverso soluzioni tecniche e tecnologiche avanzate che rispondono ai requisiti espressi dal clienti ed ai futuri obiettivi della Società; Gestire ed applicare un comune processo di engineering Life Cycle Model attraverso l'utilizzo di tools condivisi (dalla fase di bidding alla fase di supporto);

Identificare, promuovere ed implementare metodologie di progettazione di riuso e modularità, lean engineering, incluso fast prototyping, design to x (cost, manufacture, testabilità, affidabilità e supporto); Definire ed implementare le policy di make/buy sia sulle tecnologie che per una migliore gestione del resourcing, assicurando la competitività e le competenze strategiche; Operare in stretto coordinamento con le Divisioni/LoBs per la risoluzione di ogni problema tecnico di progetto; Assicurare la producibilità dei prodotti verso il Manufacturing, secondo gli obiettivi di costo unitario di produzione identificati nei work packages; Sviluppare livelli di eccellenza per ciascuna competenza tecnica, perseguendo gli obiettivi di efficienza richiesti dalla Società: Garantire il supporto alle Divisioni/LOBs per le valutazioni tecniche e di costo in fase di offerta: Supportare il CTO nella definizione ed implementazione dei piani tecnologici (approccio bottom up sui building blocks); Garantire le condizioni per il progressivo sviluppo di tutte le risorse ingegneristiche. In estrema sintesi, la nuova struttura organizzativa dell'ingegneria è articolata su tre livelír in stretto collegamento tra loro: 1. Systems Engineering a diretto riporto delle Divisioni/LoBs 2. Unità di ingegneria di prodotto – articolata in: Sensors, Comms. & Networking, Modelling & Simulation; Unità di Ingegneria di tecnologia – articolata in: Electronics, Mechanical, Software. e Funzioni di **Systems Engineering** ha la responsabilità di: Comprensione dei requisiti del cliente e la loro trasformazione in requisiti tecnici di sistema; Assegnazione e monitoraggio di Work Packages alle Unità di ingegneria; Validazione delle proposte tecniche di offerta; Integrazione di sistema e design validation.

Le funzioni Unità di ingegneria di prodotto hanno la responsabilità di: Esecuzione della progettazione; Allocazione dei requisiti ai Sottosistemi/unità di base secondo le logiche di un'architettura modulare: Integrazione e validazione di sottosistema. La Funzione Unità di Ingegneria di tecnologia ha la responsabilità di : Esecuzione della progettazione dei sistemi di base massimizzando il ri-utilizzo, a livello di componente. Le <u>Unità di ingegneria di prodotto</u> e <u>Unità di Ingegneria di tecnologia</u> sono focalizzate sulle competenze ingegneristiche, sviluppano Work Packages con massimo riuso e gestione dei carichi di lavoro ottimizzati. Al fine di garantire l'efficace sviluppo delle attività fra le Divisioni/LoBs e le Unità dell'ingegneria a livello di sito sono stati nominati i Site Engineering Proximity Managers che operano nell'ambito dei rispettivi siti di Selex ES con le seguenti responsabilità: Fornire un punto di riferimento per le risorse che riportano ai manager dei diversi siti; Garantire il supporto locale per le principali tematiche HR; Supportare i responsabili delle Funzioni nel piano di sviluppo delle risorse, la revisione dei carichi di lavoro e l'allocazione ottimale delle risorse; Garantire il necessario supporto alle altre Funzioni; Garantire il supporto per tutte le attività "classificate" a livello nazionale.



ambientale e del lavoro

37

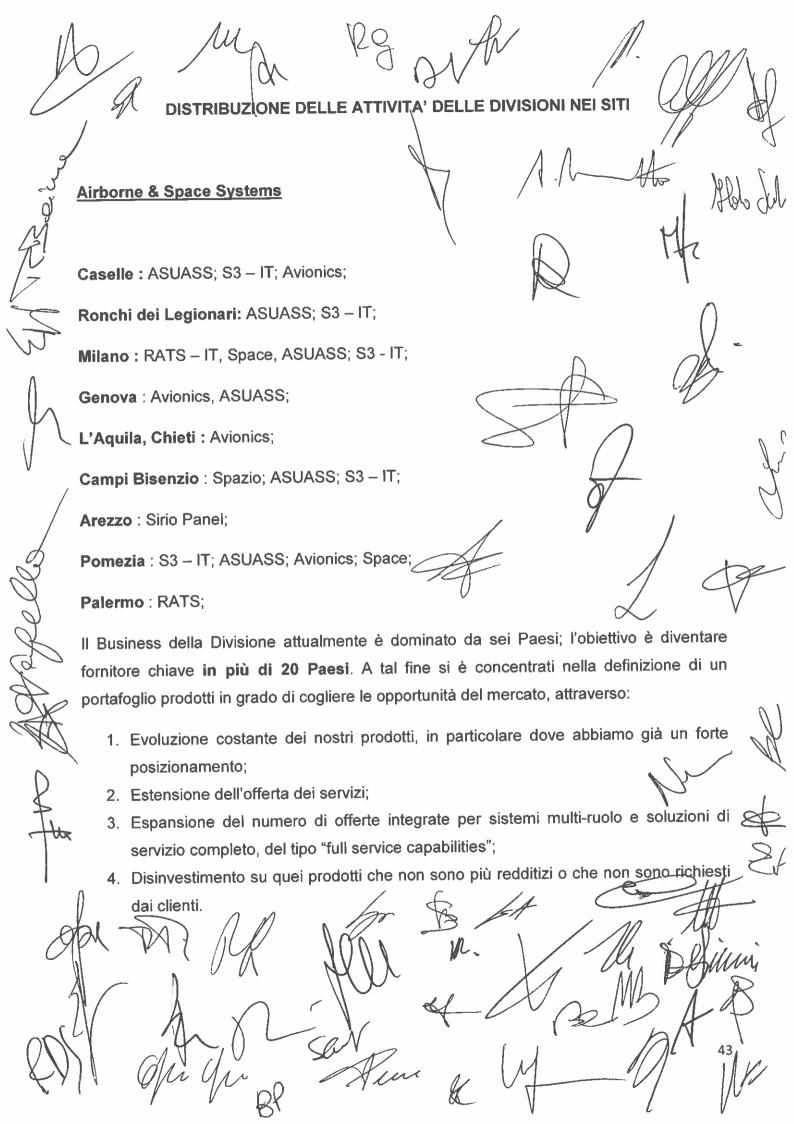
L'adozione di tecniche evolute di Concurrent Engineering e Lean Manufacturing, complementari alle già citate nella sezione Ottimizzazione dell'Ingegneria metodologie di progettazione basate sul 'Design to X - renderanno possibile una corretta interpretazione ed una attiva partecipazione al modello operativo basato sugli Integrated Project Team (IPT); questo attraverso un più importante ed efficace sforzo nelle fasi di definizione del prodotto ('Project') e di analisi delle performance sul campo, a vantaggio di più indipendenti ed efficienti fasi di trasformazione ('Manufacturing') e riparazione e manutenzione ('Repair') di prodotti industrialmente più maturi. Sono infatti in corso di ottimizzazione tutti i processi industriali e produttivi: dall'ingegneria allo sviluppo, dall'industrializzazione alla produzione, dalla qualità alla gestione della supply chain, al supporto post-vendita; inoltre, si sta operando per avere a breve un sistema informativo unificato che consenta trasversalità nella definizione, applicazione e controllo dei modelli e dei processi utilizzati come, ad esempio, la gestione dei materiali ('magazzino virtuale distribuito') e l'informatizzazione omogenea dell'intero processo di gestione dei materiali. Sulla base di tali interventi gli obiettivi che intendiamo conseguire, a breve tempo, sono: Un importante incremento di efficienza per aumentare la produttività del sistema complessivo; Un esteso incremento dell'utilizzo degli asset esistenti che consenta l'insourcing delle attività specifiche dei 'centri di eccellenza' (circa 70 mila ore già nel 2013); quelli a medio/lungo termine sono: L'ottimizzazione e l'efficienza complessiva della supply chain attraverso una migliore standardizzazione/utilizzo strategico del make or buy; Un migliore utilizzo degli asset in comune con il "customer support". Sulla base di tali orientamenti è in corso un processo di riorganizzazione delle attività manifatturiere che ha l'obiettivo di: Favorire e promuovere approcci e tecniche di Lean Manufacturing incrementare la produttività, l'efficienza e l'efficacia; Diffondere una cultura e una metodologia di misurazione delle performance perseguire l'eccellenza; Creare Centri di eccellenza eliminando duplicazioni e sovrapposizioni:

Ottimizzare la gestione dei magazzini attraverso anche la collocazione all'interno dei siti produttivi di magazzini attualmente collocati esternamente (es. Calenzano); Offrire alle risorse umane maggiori opportunità di formazione a fronte dell'aumentato perimetro di tecnologiche disponibili nei siti. Perseguire un intervento strategico teso ad ottenere un regime di produzione consolidato con l'internalizzazione di attività a valore aggiunto, per aumentare la produttività del sistema complessivo. Gli altri interventi di efficienza nell'area del manufacturing riguardano: Iniziative di Lean Manufacturing o Efficientamento delle attività a bassa redditività e quindi a basso valore aggiunto attraverso la sistematica e rigorosa eliminazione degli sprechi industriali Razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi produttivi (ad es. introduzione di tecniche di set up veloce degli asset) con lo scopo di perseguire significativi miglioramenti della produttività Adozione strutturata di tecniche di gestione virtuosa del prodotto e del mix produttivo (es. 'one piece flow') Miglioramento dei processi di collaudo o Estensione dell'impiego di strumenti e stazioni automatici rispetto ad attività manuali o Introduzione di architetture di stazioni di collaudo che favoriscano il reuse di asset e postazioni ('stazioni general purpose') Ratio di presidio passerà da una persona per macchina a una persona per più macchine Otțimizzazione dei layout produttivi Utilizzo corretto ed ottimale degli spazi con crescente attenzione alla sicurezza e al benessere dell'ambiente di lavoro o Riduzione delle aree di sosta e stoccaggio all'interno-delle aree produttive Dimensionamento coerente delle scorte dei reparti di riparazione; Riduzione del capitale circolante Creazione di codifiche trasversali per le materie prime utilizzate in tutti i siti produttivi

Introduzione di un ERP (SAP) unico che consenta l'utifizzo di scorte ovunque disponibili o Introduzione di tecniche di pianificazione mirate a minimizzare i tempi di permanenza delle scorte nei magazzini aumentando gli indici di rotazione degli stessi

FOCUS SULLA MISSIONE DELLE LOB ICT & NETWORKING e SUPPORT & SERVICE SOLUTION LOB ICT & Networking: lo scopo della LoB è quello di rispondere in modo integrato è armonizzando l'offerta commerciale verso i clienti Difesa, Governativi/Professionali ed Enteprise con la domanda crescente di soluzioni complete e integrate ICT e di servizi di gestione sicura delle reti. La concentrazione in un'unica LOB delle attività di ICT & Networking è stata attuata per creare un leader in Italia per la system integration (SAP e applicazioni verticali) e nell'ICT Outsourcing nei mercati della Pubblica Amministrazione e Corporate, nonché leader nella gestione delle reti sicure (NOC), in particolare per PA e MOD per il mercato delle comunicazioni professionali. LOB Support & Service Solution: nelle Divisioni operano le LOB dedicate di Support & Service Solution, finalizzate allo sviluppo di soluzioni innovative, per l'incremento della nostra presenza negli attuali e nuovi mercati e per garantire la disponibilità di prodotti e di servizi di supporto efficienti e competitivi per i nostri clienti. Lo sviluppo di tale attività è fondamentale per instaurare con il cliente un clima di fiducia in una relazione di reciproca collaborazione. Le attività di Support & Service Solution riguardano la gestione degli interventi di assistenza, supporto al cliente, ecc. e rappresentano uno degli elementi più importanti nella creazione del "valore" del prodotto acquisito. Nell'ottica di una ulteriore espansione delle attività di logistica come business ad elevato tasso di crescita, Selex ES perseguirà obiettivi di sviluppo promuovendo iniziative finalizzate al raggiungimento della massima sinergia tra le Divisioni/LoB all'interno della Società. L'articolazione delle LOB di Support & Service Solution nelle Divisioni: Airborne & Space Systems: sono state costituite due LOB, una per le attività della Divisione sviluppate in Italia e l'altra per quelle in UK. Le attività di Support, & Service Solution vengono sviluppate nei seguenti siti:

Nerviano: per le attività dei sistemi radar avionici; Caselle: logistica integrata dei Sistemi Avionici Ronchi dei Legionari: specifica per UAV, UAS, drones e simulatori; Campi Bisenzio: per le attività sviluppate nel sito; Pomezia: logistica integrata di sistemi avionici. Divisione Land & Naval: è stata costituita una sola LOB di Support & Service Solution per tutti i programmi/prodotti sviluppati in Italia e in UK. La responsabilità di tutte le attività di Logistica per l'intera Divisione è allocata nel sito di Giugliano che ha la responsabilità nelle attività di ingegneria logistica per sistemi, servizi tecnici, supporto al prodotto, progettazione su 3 livelli, programmi navali, pianificazione, setting – up e revisioni. Inoltre, lo stabilimento di Giugliano garantirà lo sviluppo delle attività di Support & Service Solution generate dalla LOB AIR Traffic and Vessel Management and Control Systems della Divisione Security & Smart Systems. Le altre attività di Support & Service Solution saranno sviluppate in coerenza con la distribuzione geografica delle attività della LoB di competenza. Divisione Security & Smart Systems = le attività di Support & Service Solution al di fuori di quelle generate dalla LOB AIR Traffic and Vessel Management and Control Systems saranno sviluppate in coerenza con la distribuzione geografica delle attività della LoB di competenza.



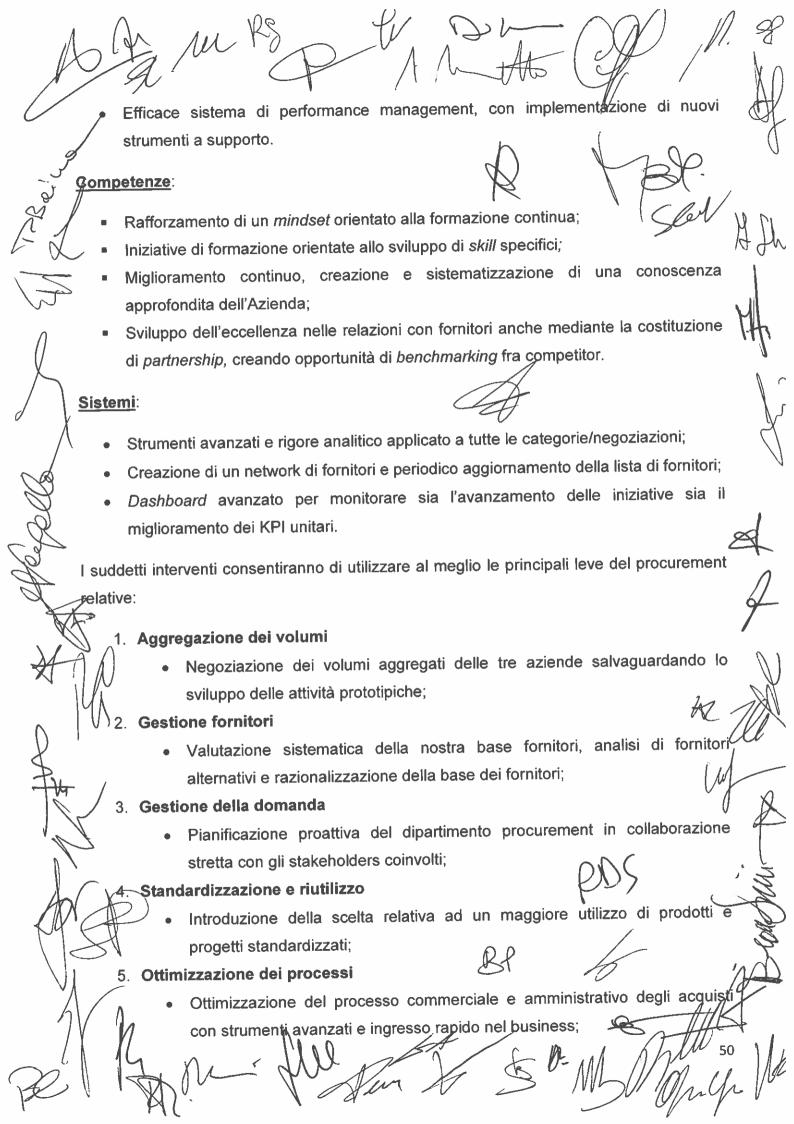
Divisione Land & Naval Si riporta la distribuzione geografica ottimale della Divisione, in particolare per l'Italia: 1. Genova : Sistemi Comunicazione Difesa, Sistemi Integrati di Tiro; Sorveglianza e Navigazione; ITB; FOB; 2. Campi Bisenzio: Sistemi E/O, Seeker e Radar Navali; 3. Giugliano e La Spezia: Customer Support; 4. Taranto: Sistemi Navali; S3 IT 5. Pomezia: Sistemi E/O; Sistemi di Comunicazione per la Difesa; 6. Catania: Sistemi Comunicazione per la Difesa SAT; 7. Roma : Sistemi Navali, Sistemi Land & Battlefield, Sistemi Difesa Aerea, Radar Navali e Terrestri: 8. Nerviano: IPT PAR 9. Fusaro: Sistemi Radar Land & Battlefield; Sistemistica Radar Alcune allocazioni di risorse sono "in progress" tra LOB/Divisioni: Sistemi Integrati di Tiro – Genova 2. Customer Support ATMAS e VTS - Giugliano e Roma 3. Customer Support Elettroottici - Campi Bisenzio 4. Sistemistica Radar - Roma. **Divisione Security & Smart Systems** La distribuzione geografica delle attività: Milano: Homeland Security; Cybersecurity & Information Assurance; DMR; ICT & Networking; Torino: ICT & Networking; Genova: Postal Automation; Smart Solution; Cybersecurity & Information Assurance; ICT & Networking; Homeland Security Firenze: Homeland Security; Smart Solutions; ICT & Networking; Siena: Cybersecurity & Information Assurance; ICT & Networking;

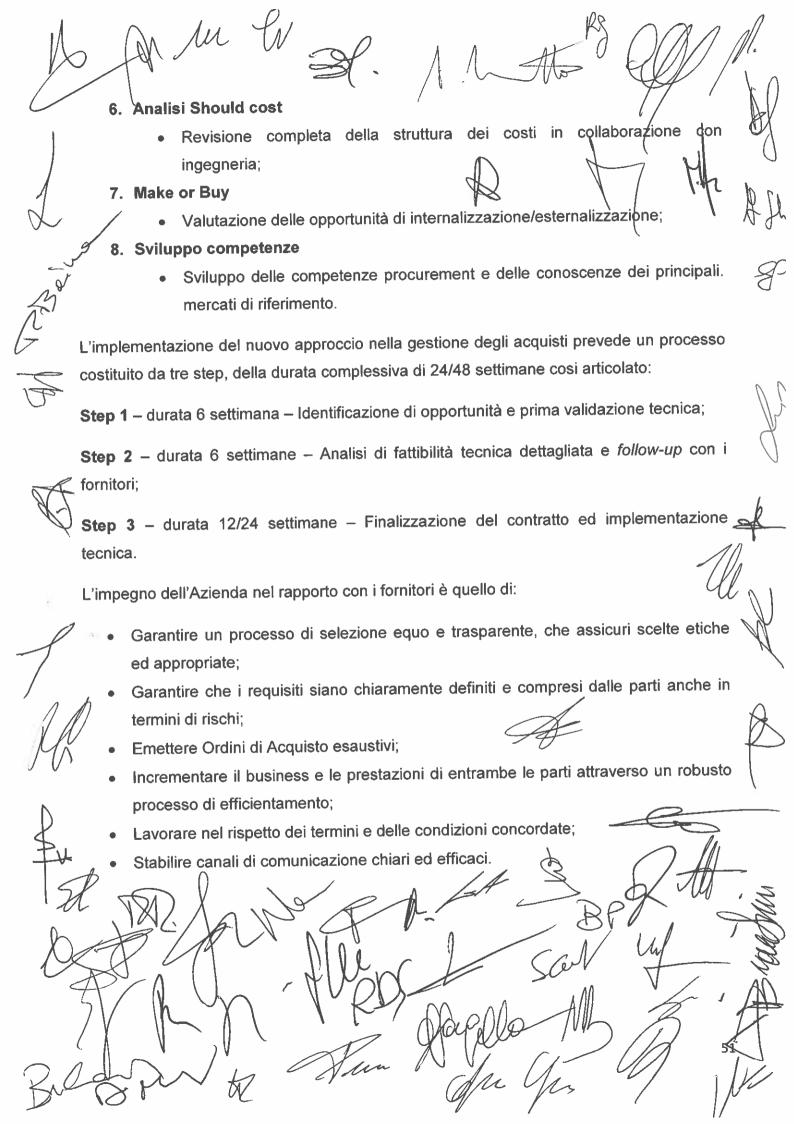
Roma: Air and Vessel Traffic Management Systems; ICT & Networking; Cybersecurity & Information Assurance; Homeland Security; Smart Solutions; Pomezia: Homeland Security; ICT & Networking; Cybersecurity & Information Assurance; Chieti: Homeland Security; Cybersecurity & Information Assurance; Security Operations Center /Cibersecurity; Fusaro: ICT & Networking; Air and Vessel Traffic Management Systems; Sistemistica Radar Lamezia Terme/Cosenza: ICT & Networking; Homeland Security; Catania: ICT & Networking.

M MISSIONE MANIFATTURIERA DEI SITI Sulla base della distribuzione delle attività delle Divisione nei siti si riporta la missione manifatturiera degli stessi: Caselle - Torino: consolidare la missione del sito in qualità di produttore di sistemi avionici, di sorveglianza, Safety Critical e dei sistemi automatici di test, capitalizzando le sinergie determinate dall'ingresso di nuove capacità tecnologiche; sviluppare e supportare la crescita del business dell'Unmanned Integrated Mission System (es. Piaggio P180). Nerviano – Milano: consolidare la centralità del CoE schede elettroniche per l'area Nord attraverso il mantenimento alla stato dell'arte della capacità di produzione; supportare lo sviluppo e la crescita del business nel settore dei sistemi IRST e dei nuovi radar avionici, garantendo le capacità produttive necessarie e fornendo il supporto logistico degli apparati Radar e IRST lungo il ciclo di vita del prodotto; espandere la produzione di applicazioni spaziali grazie alla leadership raggiunta nella realizzazione di Power System Generation e Orologi Atomici. Consolidare la produzione degli apparati avionici EFA e per elicotteri militari e civili (AMMS). Consolidare la tecnologia dei sistemi radio Simulcast attraverso lo sviluppo e la produzione degli apparati Digital Mobile Radio . Ronchi dei Legionari: consolidare e sviluppare l'eccellenza nella produzione di sistemi UAV/Target; sviluppare attività di insourcing per la produzione di componentistica in materiale composito; ottimizzare e migliorare l'utilizzo degli assets produttivi, sfruttando l'integrazione tra i prodotti sviluppati nello stabilimento. Genova: garantire la produzione dei sistemi di automazione postale e baggage handling e la produzione di sotto assiemi per sistemi di tiro. Campi Bisenzio: consolidare e sviluppare la peculiarità del CoE della meccanica e dell'Ottica/Elettrottica; esprimere centralità nello studio, sviluppo e produzione di Pay load Elettroottici e non, per applicazioni spaziali, confermando la leadership mondiale nella progettazione e produzione dei sensori d'assetto per satelliti; far evolvere le conoscenze nel campo della E/O verso nuove famiglie (es.prodotti iperspettrali); garantire lo sviluppo delle attività di integrazione, collaudo finale e supporto per i sistemi di comunicazione professionale (TETRA, PMR). 46

Carsoli: consolidare la realtà di unico centro italiano con competenze nei coatings per applicazioni elettrottiche e spaziali; supportare i fabbisogni legati alle tecnologie dei coatings per tutto il perimetro di Selex ES; aumentare lo sviluppo e la produzione di nuovi coatings per terzi ed agenzie spaziali. Pomezia: integrare e sviluppare il centro di eccellenza IRS/CMA per la LOB S3; garantire e sviluppare le attività di repair center per la LOB Defence Communications IT; ottimizzare le attività di logistica dei materiali attraverso anche l'integrazione con IRS/CMA e attività repair. Cisterna di Latina: garantire e sviluppare le attività di assemblaggio schede (CoE) con un incremento della capacità operative e tecnologiche anche attraverso attività di insourcing; consolidare le attività dell'area meccanica per supportare attività specifiche del sito; ampliare le linee di produzione e riparazioni avioniche (avionica civile) e le linee di produzione defence comms (software radio, IFF, Shelter, veicoli) attraverso anche una serie di investimenti specifici per le nuove linee; investire in asset per ottimizzare i processi di integrazione e collaudo. Fusaro: garantire e sviluppare integrazione e produzione dei sistemi radar Primari, Secondari e Multifunzionali per applicazioni Navali e Terrestri militari e civili, produzione Battlefield radar (Lyra), test prestazionali radiativi (Arco Felice), integrazione e produzione e test per i PAR (Precision Approach Radar), Centro di Eccellenza e di Competenza produzione AESA terrestri e navali (Active Electronically Scanned Array). Giugliano: consolidare la Linea di Business del Customer Support della Divisione Land & Naval attraverso le seguenti attività: Laboratori di sviluppo soluzioni Info - Logistiche; Sviluppo Logistica di Terzo livello; Laboratori sviluppi soluzioni multimediali per la formazione; Aree Test Bed; Service Desk; System Logistic Engineering; Logistica ATM/VTS Lo stabilimento di Giugliano sviluppa la missione di "Centro di Eccellenza per la Microelettronica" e del Centro di Riparazione di parti di sistemi Radar e la produzione di sottoassiemi RF per produzioni della radaristica. Catania: garantire e sviluppare l'integrazione di sistémi complessi satellitari (sistemi Satcom) attraverso l'integrazione di sistemi a radiofrequenza tramite simulatore e/o 47/ satellite l'integrazione di reti con accesso satellitare (Wide Band Satellite Communications - Ip over Satcom). Palermo: garantire le produzioni di TWT e microelettronica attraverso TWT a cavità, Magnetron e Klytron; Twt Helix; Solid State Power Amplifer; Mini TWT e MPM; Sottoassiemi RF Ibridi.

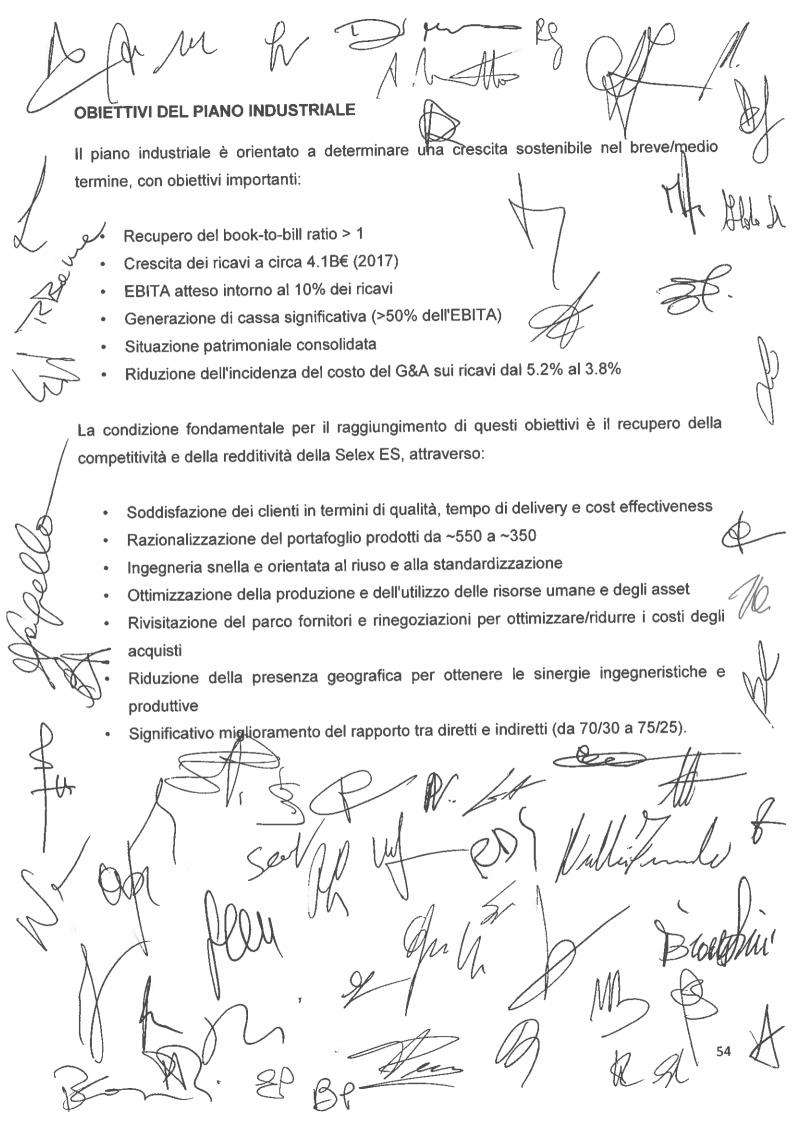
EFFICIENZA DEGLI ACQUIST Considerato il volume di acquisto della Società (circa 2,0 miliardi di euro l'anno) è necessario procedere ad una riorganizzazione della struttura organizzativa, per ottenere economie di scala, vicinanza al business e conseguire una capacità di operare sul mercato globale. La missione degli acquisti è quella di rendere il contributo del Procurement e dei fornitori una leva strategica per lo sviluppo del business di Selex ES, per la competitività e per l'innovazione. La struttura organizzativa è così articolata: Strutture di staff, dedicate ad attività trasversali alle Divisioni/categorie; Referenti divisionali, sono i punti di riferimento per le Divisioni e rappresentano il punto di connessione con i prodotti/business; Categorie/sistemi/servizi, vengono utilizzati in modo trasversale alle Divisioni e determinano le sinergie necessarie fra le categorie. Per queste ragioni sono in corso di implementazione le seguenti azione che riguardano i processi, le competenze e i sistemi. Processi: Rispetto dei più stringenti standard etici; Focus sulla sostenibilità dei processi di business dei fornitori, in particolare per gli aspetti economici; Miglioramento di Pianificazione e Sourcing mediante: ✓ Approccio interfunzionale ✓ Analisi sistematica della domanda ✓ Benchmark con i competitor Qualifica dei migliori fornitori; Revisione dei processi per migliorare compliance e controlli; sviluppo formazione, _ centri di formazione Infrastruttura la per dell'organizzazione); 49





RIDUZIÒNE DEI COSTI CONTROLLABILI Al fine di recuperare risorse per destinarle agli investimenti e allo sviluppo/consolidamento dei prodotti "core"; è stato avviato un consistente programma di riduzione delle spese su tutte le voci di costo, che riguardano principalmente i seguenti interventi: Costi societari Prestazioni e Consulenze Telefonia Linee Dati Costi ICT Canoni di Locazione Hardware Costi accessori al Personale Viaggi Canoni e Locazioni Immobiliari Servizi di stabilimento Energia Comunicazione Materiale di Consumo Parco Auto Gli obiettivi di risparmio di ca. 18 milioni di euro/anno su una base aggredibile che è pari a ca. 400 ml dopo gli interventi di riduzione già effettuati nel 2012 (ca. 12 ml.) per i costi controllabili, tramite: Leva prezzo (es. rinegoziazione contratti) Leva volume (es. revisione delle policy per ridurre la domanda interna).

SAVINGS ATTESI DAL PIANO INDUSTRIALE Gli interventi di riorganizzazione precedentemente indicati, la rivisitazione di tutti i processi aziendali, l'ottimizzazione dell'ingegneria, la riorganizzazione delle attività manifatturiere, la reimpostazione della politica degli acquisti determinano, nella loro fase di implementazione, il seguente savings: Ottimizzazione dell'ingegneria = circa 17 M€ Ottimizzazione della produzione = circa 10 M€ Efficienza degli Acquisti = circa 85 M€ Altri Interventi su Costi esterni_ = circa 18 M€

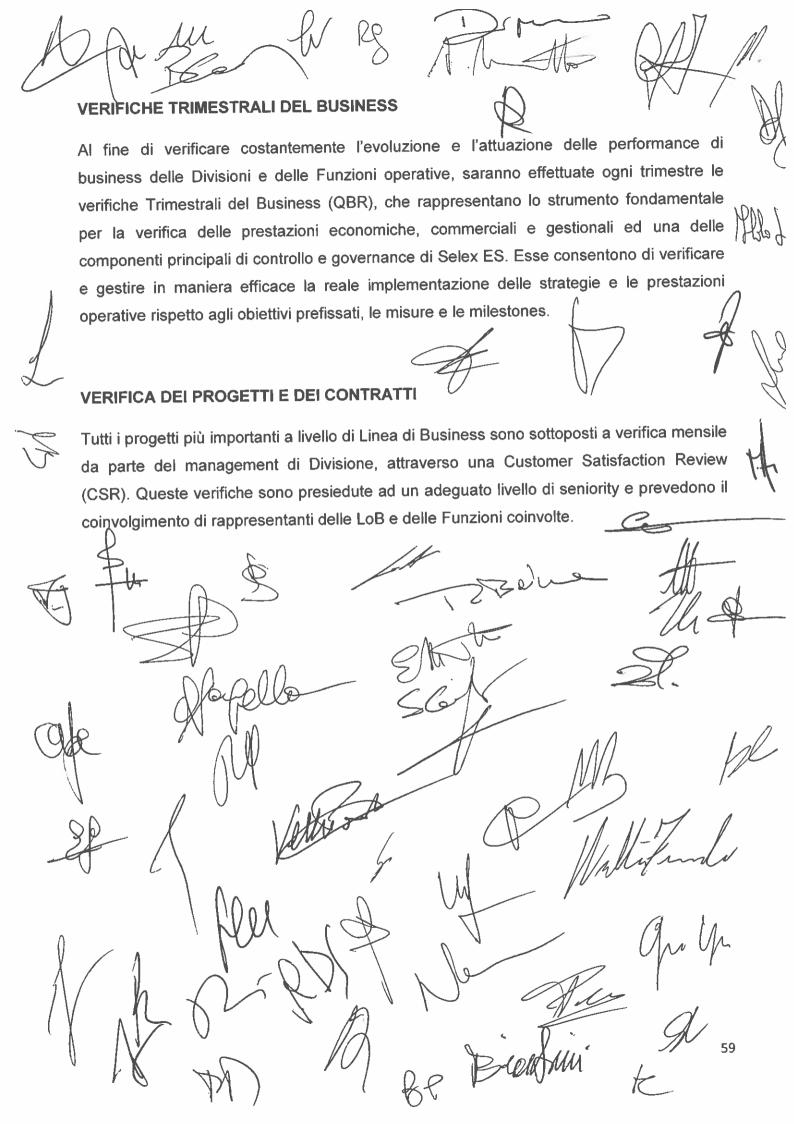


NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO La dimensione di Selex ES, così come la complessità e la varietà dei prodotti/mercati, richiede un modello organizzativo chiaro e trasparente nella modalità di gestione dell'Azienda, per ottenere una significativa opportunità di crescita e sviluppo della Società. La nuova struttura organizzativa ha l'obiettivo di facilitare l'integrazione e la sinergia delle attività commerciali e negli ambiti di progettazione e produzione, utilizzare la massa critica esistente, per ottenere i livelli di efficienza e produttività richiesti dai clienti domestici e internazionali e su un portafoglio integrato di prodotti, competenze, capability e tecnologie distintive. La struttura organizzativa è di tipo matriciale, il cui obiettivo principale è quello di rilasciare prodotti/servizi (Contratti, Offerte e Campagne) e di fornire le necessarie risorse (Governance, Persone, Processi e Tool) per supportare il Business nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Divisioni e Linee di Business Le Divisioni sono le entità aziendali che hanno il compito di garantire l'acquisizione di contratti vantaggiosi ed il rilascio dei relativi prodotti/servizi relativamente alla specifica area di competenza. Esse hanno la design authority dei loro prodotti, sistemi e servizi e sono suddivise in Linee di Business (LoB) che vengono supportate dalle risorse delle Funzioni, sulla base dei principi degli IPT. Allo scopo di aumentare l'efficienza interna e di fornire tutta l'attenzione necessaria alle esigenze dei clienti, i prodotti, sistemi e servizi sono organizzati nelle seguenti Divisioni e Linee di Business:

A	2 fr m fr Rg D	An Atsol Off	M.				
	Divisioni	Linee di Business	\$1_				
		Radar & Advanced Targeting					
	Airborne & Space Systems	Electronic Warfare					
		Avionics \\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\					
		Air Systems, UAS & Simulators	If alct !				
		Space					
		Support & Service Solutions Italy					
		Support & Service Solutions UK					
/		Naval &Air Defence Systems					
g		Land & Battlefield Systems					
We'r	Land & Nevel Systems	Optronics Systems					
TO	Land & Naval Systems	Defence Communications Systems Italy					
4		Defence Communications Systems UK					
10		Support & Service Solutions					
<i>l</i>		Homeland Security & Critical Infrastructures					
		Cyber Security & Information Assurance	Th				
A	Security & Smart Systems	Air & Vessel Traffic Management Systems	, '\				
		Automation Systems	1				
		ICT & Networking	W				
		Smart Solution					
NED)			1				
B	Integrated Project Teams (IPT)						
09	Gli IPT costituiscono un team multi - discipl	inare di dipendenti, guidato da un IPT Leader	10				
(B)	che ha la responsabilità complessiva sul ra	aggiungimento degli obiettivi di progetto. Essi	1				
A.		lle Divisioni/Linee di Business (LoB). I progetti					
of		nessa che iniziative di investimento interno. Il					
\cap		diffondere le proprie peculiarità, dimostrate in	//				
\$,,	questi anni.						
1	Gli IPT sono costituiti da rappresentanti di	tutte le discipline coinvolte nel progetto e, in					
	Gli IPT sono costituiti da rappresentanti di tutte le discipline coinvolte nel progetto e, in alcuni casi, anche dei Clienti e dei Fornitori, che lavorano congiuntamente su tutte le						
6.4		lotto e fino alla messa in produzione ed alla	Α				
	gestione dei servizi di supporto logistico.	IAV SON JA	1				
Sold Aller Sold Sold Sold Sold Sold Sold Sold Sold							
,8	, M(J PV) (y with Blockson	10				

Gli IPT lavorano in modo integrato e tutti gli attori coinvolti devono condividere pienamente gli stessi risultati ed obiettivi; ognuno degli attori ha una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità e tutti hanno i poteri e le deleghe necessarie per poter operare con efficacia. Le risorse potranno essere collocate oppure no, secondo le diverse\necessità dei progetti e in funzione anche delle esigenze di efficacia dell'Azienda. I Responsabili di Funzione dovranno garantire che le risorse assegnate agli IPT posseggano il mix adeguato di conoscenze ed abilità professionali che consenta loro il raggiungimento degli obiettivi ed il completamento con successo delle attività assegnate. Funzioni Le Funzioni coopereranno e supporteranno le Divisioni per assicurare una crescita sostenibile di lungo termine e per il raggiungimento degli obiettivi di Selex ES: stabilendo policy e relativi piani di implementazione con l'obiettivo di assicurare un livello adeguato di coerenza e agilità operativa in tutta Selex ES, evitando potenziali sovrapposizioni e duplicazione delle attività; attraverso la gestione efficace ed efficiente delle risorse assegnate Divisioni/LoB e ai loro programmi, in raccordo con i Managing Director e coerentemente con quanto previsto nel business plan integrato; definendo, sostenendo e governando policy funzionali e processi operativi in grado di garantire l'assoluta eccellenza, agilità ed efficienza internamente a Selex ES; assicurando l'integrità e la qualità del lavoro da parte dei rappresentanti delle Funzioni, anche nel caso in cui questi siano assegnati alle Divisioni/LoB. In ogni caso la capacità di una Funzione di far fronte in maniera efficace alle proprie responsabilità è determinata dalla definizione accurata dei requisiti che deve soddisfare rispetto agli obiettivi di Business e da una gestione di risorse umane, processi, tool e tecnologie, che definisca le capacità complessive del team.

Chief Operating Officer (COO) Il COO è responsabile dell'ottimizzazione dell'assetto industriale, migliorandone la competitività, l'efficienza e l'efficacia, oltre alla manutenzione e modernizzazione dei siti e infrastrutture a supporto della realizzazione del business plan. Il COO è responsabile delle seguenti attività principali: la definizione e attuazione del piano relativo alle Operations di Selex ES, con l'obiettivo di pianificare, sviluppare e implementare i requisiti relativi a risorse e infrastrutture; lo sviluppo, il miglioramento e la manutenzione delle infrastrutture; la definizione delle policy di make or buy a supporto delle Operations; l'attività di Produzione e gestione della Supply Chain; le attività di Ingegneria Centrale e di industrializzazione e standardizzazione del prodotto; il miglioramento della Qualità e dei processi di business; l'Information e Communication Technology. suindicato risulta evidente che le responsabilità all'interno guanto dell'organizzazione sono state identificate chiaramente e che possono essere così sintetizzate: le Divisioni sono responsabili della strategia di prodotto e di servizio, delle vendite e del piano di acquisizione degli ordini, della gestione delle linee di business e dell'esecuzione dei relativi contratti; II COO è responsabile delle aree connesse all'operatività di Selex ES, alla competitività industriale, alle decisioni di make or buy, alla gestione della produzione e alla standardizzazione, riutilizzo e sviluppo delle tecnologie di base e delle piattaforme tecnologiche comuni; Marketing, Sales & Business Devolopment è responsabile di market intelligence, di definire la strategia di mercato, della definizione delle opportunità di portfolio, dell'identificazione e della gestione delle opportunità di crescita dell'Azienda: Le Funzioni di staff stabiliscono policy funzionali e processi operativi, garantendo, efficacia ed efficienza assicurando qualità ed integrità al lavoro.



RISORSE UMANE L'altro pilastro di Selex ES riguarda il "capitale umano", che attraverso la "valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e delle abilità professionali, rappresenta un fattore critico di successo in un contesto professionale di riferimento, che richiede un continuo aggiornamento ed orientamento delle competenze tecniche e manageriali di tutto il personale. Ed è in questa prospettiva che il modello organizzativo definito faciliterà il coinvolgimento di tutti i lavoratori nelle azioni che saranno assunte, per preservare il livello competitivo dell'Azienda sul mercato di riferimento. CONTROLLARE LE PERFORMANCE DELL'AZIENDA Selex ES utilizza una gamma di indicatori (KPI) finanziari e non finanziari, raccolti su base periodica, per controllare il raggiungimento degli obiettivi del Business nel tempo; essi riguardano i seguenti aspetti:: Finanziari - i KPI finanziari vengono utilizzati per misurare le prestazioni finanziarie dell'Azienda che sostengono gli Obiettivi Strategici, il Portafoglio Ordini ed il Business Plan: Esecuzione dei Contratti - l'eccellenza nell'esecuzione dei Contratti costituisce il nucleo per l'implementazione della Strategia, il futuro a lungo termine e la sostenibilità del Business: Implementazione di Policy, Processi e Piani - conseguire una cultura positiva nella realizzazione dei programmi, necessaria a raggiungere gli obiettivi strategici; Responsabilità Sociale e d'Impresa - elevati standard di responsabilità d'impresa sono essenziali per perseguire la strategia del mantenimento di una crescita sostenibile. L'Azienda, al fine di determinare un reale coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacale nella conoscenza e nel confronto sulle scelte strategiche e di sviluppo di Selex ES, nel pieno rispetto dei ruoli ricoperti dalle Parti, intende assicurare un sistema di interlocuzione adeguato alle necessità del Business e del suo sviluppo sostenibile con un dialogo aperto, trasparente e produttivo per la condivisione dei reciproci impegni e delle rispettive responsabilità.

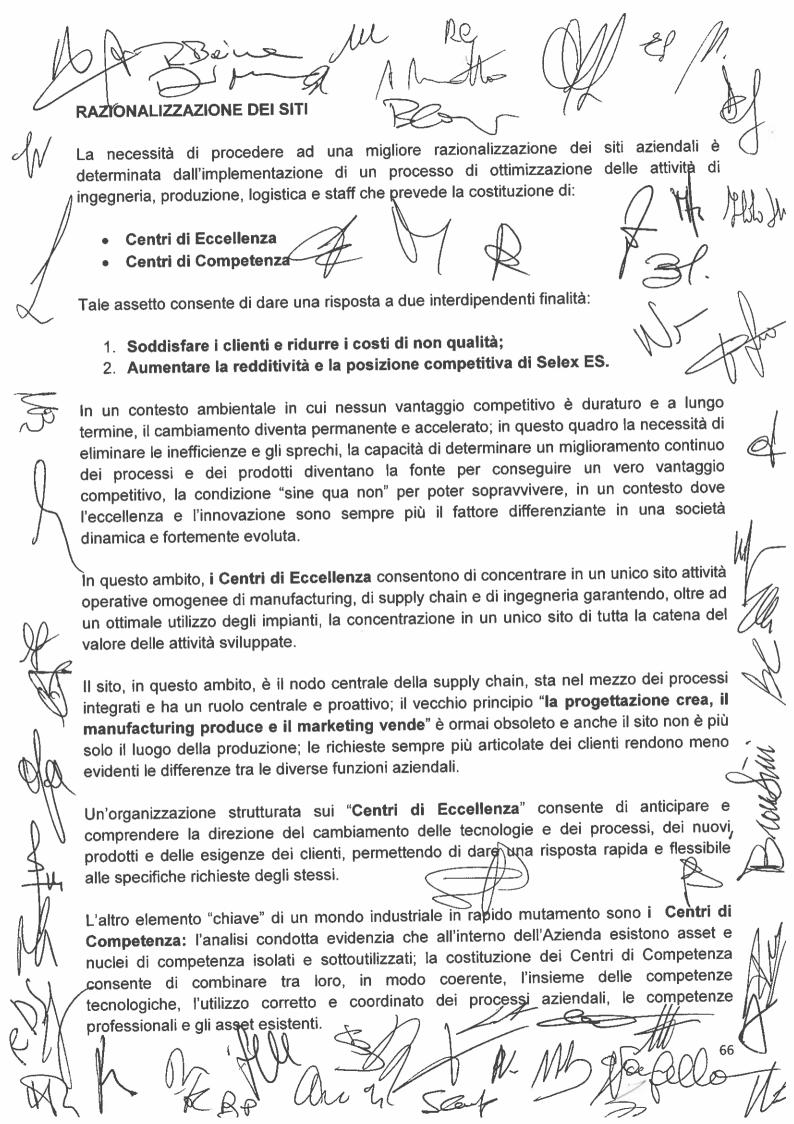
In tale contesto, le Parti concordano di effettuare un incontro, in ogni trimestre, con le Segreterie Nazionali di FIM - FIOM - UILM ed un incontro con le Segreterie Nazionali FIM - FIOM - UILM ed il Coordinamento delle RSU a conclusione di ogni semestre , per verificare costantemente l'evoluzione e l'attuazione dei programmi di consegna dei prodotti e gestire in maniera efficace la reale implementazione delle strategie e le prestazioni operative rispetto agli obiettivi prefissati, le misure e le milestones da realizzare

LA FORMAZIONE AL SERVIZIO DEL CAMBIAMENTO Le Parti considerano la Formazione un elemento chiave per lo sviluppo professionalità, in coerenza con lo sviluppo del business di Selex ES e del suo modello organizzativo. L'attività formativa continuerà ad essere svolta nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, teso ad individuare in modo mirato fabbisogni formativi ed esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale. Selex ES si impegna a mantenere l'offerta formativa sempre coerente con le esigenze di attività e dei singoli segmenti di business, in rapporto alle evoluzioni che possono derivare dal mutamento degli scenari di mercato. Il percorso formativo sarà comunque oggetto di confronto sia a livello nazionale sia con le RSU, al fine di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori. In tale ambito, le Parti considerano la formazione quale strumento attraverso il quale tutti i dipendenti possono rispondere efficacemente alle sfide derivanti: Dall'evoluzione tecnologica dei prodotti; Dal miglioramento dei processi; Dal nuovo modello organizzativo adottato. la formazione rappresenta un valore strategico per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni; essa è considerata dalle Parti la "chiave" essenziale per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti, il miglioramento continuo dei risultati individuali e aziendali ed il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità dei prodotti e di soddisfazione dei clienti; in considerazione della valenza che si attribuisce alla formazione, gli interventi formativi che saranno attuati nel corso del periodo di vigenza del Piano Industriale terranno conto delle seguenti linee guida: 1. crescita e syiluppo delle competenze e delle conoscenze/abilità professionali delle risorse, per adeguarle continuamente ai processi di innovazione tecnologica e dei processi; 2. <u>sostegno</u> ai processi di cambiamento e trasformazione del modello organizzativo; 3. contributo al processo di trasformazione del lavoro, garàntendo ai dipendenti non soltanto le conoscenze dei requisiti tecnici, ma anche nuovi economia, inglese, informazione, (informatica, saperi base relazione, (comunicazione, capacità personali organizzazione), le

apprendimento continuo) e anche vere e proprio virtù del lavoro (affrontare l'incertezza, risolvere i problemi, sviluppare soluzioni creative); supporto ai processi di riconversione professionale conseguenti all'implementazione delle linee strategiche previste dal Piano Industriale; promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di prevenzione, ambiente e sicurezza del lavoro. Sulla base delle linee guida sopra indicate, le iniziative formative saranno così articolate: a) formazione manageriale finalizzata a sviluppare capacità necessarie a pianificare, organizzare le attività professionali individuali e/o le performance di team; inoltre ha l'obiettivo di sviluppare le soft skills ed i comportamenti organizzativi dei giovani e del Middle management; b) <u>formazione tecnica</u> finalizzata a sviluppare competenze specifiche delle singole strutture organizzative; c) formazione normativa al fine di garantire le conoscenze relative all'applicazione in Azienda di sistemi normativi: internazionali, nazionali ed aziendali, nonché di aspetti legali relativi certificazione dei processi e dei prodotti; d) formazione neo assunti finalizzata a definire un vero processo formativo strutturato rivolto ai giovani neo assunti, per favorire il trasferimento delle conoscenze tecniche e gestionali; in queste ultime si privilegiano le conoscenze organizzative, il rispetto di norme di legge e di contratto, il sistema dei valori aziendali e la conoscenza del Codice Etico. Nell'attuazione delle seguenti linee guida, le Parti ritengono importante, oltre all'utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Azienda, anche l'opportunità di cogliere l'utilizzo delle risorse messe a disposizione dalla Comunità , Economica Europea, dal Governo e dalle Istituzioni Regionali per l'attuazione di progetti di "formazione finanziata". A tal fine si concorda di istituire una "commissione paritetica per la formazione finanziata" composta da sei rappresentanti del Coordinamento nazionale e da rappresentanti della DA, il cui compito è il confronto sulle iniziative di formazione da assumere e l'approvazione dei progetti di "formazione finanziata" presentați dall'Azienda. Le Parti concordano che a tale Commissione è conferito il potere di delega, anche per i territori interessati alla presenza dei siti di Selex ES, per la sottoscrizione degli accordi sindacali relativi alla "formazione finanziata", previa consultazione delle RSU. Sulla base dei suddetti orientamenti le Parti confermano che la formazione rappresenta una/scelta strategica per la valorizzazione delle risorse umane, quale

ruolo centrale nello scenario produttivo nel quale la crescita professionale dei lavoratori costituisce elemento essenziale per lo sviluppo competitivo di Selex ES. **RELAZIONI INDUSTRIALI** La complessità e l'incertezza dell'attuale fase macroeconomica e politica richiede ai diversi soggetti un nuovo modello di relazioni industriali, maggiormente partecipativo e più responsabile e consapevole delle difficoltà del Business e delle elevate incertezze di contesto. In tale ambito, il Protocollo per la Competitività del Gruppo Finmeccanica e per un Nuovo Modello di Relazioni Industriali sottoscritto in data 17 aprile 2013 tra le Segreterie Nazionali FIM - FIOM - UILM e Finmeccanica, che Selex ES assume interamente come modello nella propria gestione delle Relazioni Industriali, rappresenta un elemento di grande novità. ≿a prospettiva entro la quale si intende agire con la sottoscrizione del Protocollo, è quella del consolidamento di un modello d'impresa attento al valore delle Risorse Umane propedeutico alla verifica ed alla conseguente realizzazione di un sistema partecipativo più avanzato, anche valutando un'evoluzione di forme societarie che consentono nel tempo di agevolare il raggiungimento degli obiettivi indicati nel presente Piano Industriale. Un modello in grado garantire la costante adeguatezza delle capacità operative ed organizzative aziendali al nuovo scenario di riferimento, sempre più difficile e competitivo, con l'unico scopo di preservare lo sviluppo e la crescita dell'Azienda, oltre a tutelare il valore del lavoro e il benessere dei lavoratori. Al riguardo, le Parti intendono definire un articolato sistema di Relazioni Industriali che, senza duplicazioni di competenza, preveda, oltre al livello nazionale, un livello decentrato a livello di "Area Territoriale", al fine di rispondere meglio alle esigenze delle realtà operative, individuando le soluzioni più idonee che favoriscano, nel contempo, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il miglioramento delle performance industriali, economiche, commerciali e produttive di Selex ES. 1. A livello nazionale, che ha come soggetti sindacali riconosciuti le OO.SS nazionali e territoriali e il Coordinamento delle RSU. A tale livello è assegnata la competenza-

per quanto attiene la contrattazione di 2[^] livello, le materie attribuite dagli accordi interconfederali e dal CCNL: 2. Il livello decentrato, che ha come soggetti sindacali riconosciuti le RSU aggregate a livello di "Area Territoriale" congiuntamente alle rispettive OO.SS territoriali. A tale livello è assegnata la competenza in merito all'applicazione/gestione delle materie delegate dal CCNL, dagli accordi interconfederali e da quanto normato dagli accordi di 2[^] livello. 3. Il livello di Sito con le RSU per le materie di competenza del Sito. Comitato Strategico Relazioni Industriali ∕viene istituito il <u>Comitato Strategico Relazioni Industriali</u> composto dal Vertice di Selex ES (Steering Board) e da sei rappresentanti nominati dalle Segreterie Nazionali FIM -FIOM - UILM. Il Comitato si riunisce di norma due volte l'anno indicativamente a luglio e a novembre, per fornire le informazioni in ordine alle prospettive e alle scelte strategiche di Selex ES con particolare riferimento ai seguenti punti: Andamento economico, scenari tecnologici e di mercato; Posizionamento Selex ES e linee guide sulle strategie dell'Azienda; Competitività e trend occupazionali; Indirizzi in materia di ricerca e sviluppo tecnologico; Principali progetti di investimento; Attività di sviluppo commerciale in ambito nazionale e internazionale Stato di avanzamento dei principali programmi. Inoltre, laddove si verifichino eventi di carattere eccezionali, i rappresentanti nazionali delegati da FIM - FIOM - UILM saranno invitati a partecipare ad incontri, appositamente convocati dal Vertice Aziendale, su questioni di interesse sindacale per avere informazioni 1 su tematiche di business critici, sui programmi e iniziative rilevanti sui quali FIM – FIOM – C UILM potranno esprimere analisi e valutazioni. Le Parti, riconoscendosi interlocutori stabili, concordano di definire entro il mese di settembre c.a. un nuovo Sistema di Relazioni Industriali di Selex ES teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e confronto con l'obiettivo di affrontare i problemi di comune interesse, come la crescita delle relazioni sindacali e lo sviluppo di in modo costruttivo e positivo. Selex ES



La mancata concentrazione di tali competenze condiziona fortemente la capacità competitiva dell'Azienda. La crescita del contenuto scientifico e tecnologico dei processi e dei prodotti si può constatare da diverse prospettive: nella ricerca di maggiore funzionalità, sicurezza, salute e eco-compatibilità dei prodotti; nello sviluppo di nuovi sistemi di automazione, prototipazione, logistica e comunicazione. Tutto ciò comporta un rapporto molto stretto fra Divisione, Lob, Ingegneria, Produzione e Logistica. I Centri di competenza consentono di rispondere alla dinamicità del contesto industriale, produttivo ed ingegneristico in quanto essi dovranno operare in una logica di integrazione e di "gioco di squadra", rompendo la cultura del "gioco fra squadre diverse", magari in concorrenza tra loro. L'implementazione di tali orientamenti organizzativi, necessari a traguardare una prospettiva di crescita e di sviluppo di Selex ES, è determinata dall'esigenza, non più rinviabile, di procedere ad una razionalizzazione dei siti, in quanto oggi la distribuzione delle attività è articolata in 48 siti in Italia e 16 siti in UK. E' una situazione non sostenibile, a livello industriale e produttivo, anche perchè l'attuale articolazione dei siti presenta numerose sovrapposizioni e duplicazioni di attività e una dispersione delle risorse umane tra i diversi siti (la dimensione media dei siti è di 262 risorse, fortemente al di sotto di qualsiasi confronto con i nostri principali competitori e non solo con essi). L'assetto logistico attuale di Selex ES risulta quindi fortemente in contrasto con le logiche organizzative precedentemente indicate che richiedono, al contrario, una concentrazione delle competenze tecniche e professionali e degli asset, per essere in grado di reggere la forte competizione del mercato. Le linee di azione che l'Azienda intende adottare nella razionalizzazione dei siti, oltre alla costituzione dei "Centri di Eccellenza" e dei "Centri di Competenza", per migliorare le sinergie industriali, tengono conto anche dei seguenti aspetti, altrettanto essenziali: Collocare, ove possibile, l'ingegneria vicino alla produzione, revisionando e migliorando i processi attuali; Concentrare le Funzioni di Staff in 4 Centri di Competenza (Milano, Genova, Firenze e Roma), per realizzare significative economie di scala attraverso un network e una modalità di lavoro efficiente, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie di comunicazione più avanzate; Consolidare la presenza sui siti di proprietà di Finmeccanica/FGRE, per ridurre i costi esterni al Gruppo recuperando risorse economiche da destinare agli investimenti su nuovi prodotti e sulle tecnologie; Concentrare, in via prioritaria, il processo di consolidamento dei siti sulle aree metropolitane e su quelle con minor impatto sociale; Ristrutturare gli spazi disponibili, per aumentare l'occupazione degli edifici esistenti ed essere pronti ad affrontare la potenziale çreșcita dell'Azienda;

H	A TOP OF THE PROPERTY OF THE P	seine W	1 Scent 8P			M. A					
Limitare/evitare gli investimenti per la costruzione di nuovi edifici, ma ove											
necessario procedere con la ristrutturazione dei siti di proprietà di											
Finmeccanica/FGRE; Applicare standard e tecnologie Green ed ecosostenibili per la											
	costruzione/ristrutturazione degli edifici esistenti										
1	In relazione a tutto quanto sopra, la futura presenza geografica di Selex ES sarà articolata										
X	su 26 siti in Italia e 10 siti in UK, per cui i siti da chiudere sono complessivamente 22 in (
	Italia e 6 in UK. Il consolidamento di tale operazione sarà completato entro il 2014; la										
	tempistica del trasferimento è quella di seguito indicata:										
		Siti da razionalizzare	Siti di destinazione	2013	2014	1 7/					
		Firenze - Petrocchi	Campi Bisenzio	X							
	Siti con	Napoli - Bleriot	Napoli – Fusaro	X							
4	accordo	Roma – Via Bona	Roma – Tiburtina	X		1 /2					
$V \setminus$	sindacale già	Torino – Via Livorno	Torino – Caselle	X		1					
	sottoscritto	BBU Dalmanava	Milano – Nerviano	X							
20		Milano - Palmanova	Milano – Nei Viano								
		Milano - Garbagnate	Milano – Nerviano	X		1					
J	Oisi a an	Pescara	Chieti	Х		1 \$3					
	Siti con chiusura	Roma – Laurentina 750	Roma – Laurentina 760	Х		1 1					
B	prevista nel 2013	Roma – Mellini	Roma – Laurentina 760	X		114					
Elle-		Roma - Pomezia	Roma –	X							
18			Tiburtina/Pomezia/Cisterna			\ V					
21			di Latina		 -	_					
ea.		Padova - Stazione	da definire	X							
Me		Cagliari	Sassari	X							
160		Genova - Fiumara	Genova – Puccini/Hermada		X	M					
		Genova - Ancifap	Genova – Puccini/Hermada		X						
7	Siti con chiusura	Firenze - Barsanti	Firenze – Campi Bisenzio		X	M					
16	prevista nel	Cosenza/Lamezia Terme	In fase di approfondimento		X	B					
6	2014	Piancastagnaio	Abbadia S. Salvatore		Х	16					
1/1	7	Cecina	Firenze – Campi Bisenzio		Х						
07		Bologna – Canapa	Firenze – Campi Bisenzio		X	λ					
TX	1 BP	END PS	A De Le	All .	3/	18 K					

DAR	Beine K	WAK.	2 th	Off M.					
	Bologna – Peru	gino Firenze - C	ampi Bisenzio	X					
	Pisa	Firenze – C	Campi Bisenzio	X					
2	Pisa (SSI)	Firenze – C	Campi Bisenzio	X					
registrano dei siti di 0 l'obiettivo e ridurre il dis	Sulla base di quanto suindicato, le Parti concordano che il trasferimento dei siti che registrano una distanza rispetto al sito di destinazione superiore a 50 Km, ad esclusione dei siti di Cagliari e Cecina, saranno ulteriormente discussi ed affrontati tra le Parti, con l'obiettivo di individuare una soluzione alternativa a quella proposta dall'Azienda, per ridurre il disagio del personale interessato. Le Parti concordano che tale confronto dovrà concludersi entro e non oltre il 2014.								
Le Parti inoltre concordano di incontrarsi entro il mese di Gennaio 2014 per analizzare il processo di razionalizzazione dei Siti attuato nel 2013 e verificare la pianificazione per il 2014.									
Genova:	DAMENTO DEI SITI E F		RIL	W. W.					
Entro il 2013 sarà completata la dismissione del sito di Via Negrone e l'avvio di una ristrutturazione che riguarderà:									
	 L'edificio di Via Neg 2013; L'avvio della ristrutt Hermada entro il 201 La chiusura del mag 	urazione del 1° e 3 3; azzino di Via Romairo	3° piano di Via Pu one.	uccini e di Via					
Entro il 2014 sarà effettuato il trasloco di Torre Fiumara e Ancifap nei siti di Via Puccini/Hermada; inoltre, sarà completata la ristrutturazione di Via Puccini/Hermada con la costituzione di un unico ingresso.									
Le ris	orse interessate al trasfe	rimento e le distanze	tra i siti sono:	lli					
14	Siti da chiudere	Numero risorso interessate		inza (Km)					
I / L	enova – Ancifap	79		,5 Km					
Cla V G	enova – Fiumara Totale	636 715		J KWI					
The state of the s	- Cotale - Cotale - Cotale	e St	-N3	69 M/2 69 M/2					

Toscana: È stata effettuata, nel 1º semestre 2013 la chiusura di Via Petrocchi e del magazzino di Via Albareto con il conseguente trasferimento a Campi Bisenzio: Via Petrocchi è stata già chiusa con il relativo consolidamento all'interno del sito di Campi Bisenzio; o Spostamento del magazzino di Via Albareto già effettuato all'interno del sito di Campi Bisenzio; Spostamento di circa 80 dipendenti nel 3° trimestre 2013 dal sito di Barsanti a quello di Campi Bisenzio. Entro il 2014 sarà effettuata la chiusura di Via Barsanti con il conseguente trasferimento a Campi Bisenzio: o Completamento del processo di chiusura di Via Barsanti e consolidamento nel sito di Campi Bisenzio. Per i siti di Bologna e Pisa, le Parti si incontreranno entro il 2013 per individuare una soluzione alternativa al trasferimento in Campi Bisenzio, che, ferma restando la chiusura dei due siti, consenta di limitare il disagio dei dipendenti interessati. Le risorse interessate al trasferimento e le distanze tra i siti sono: Distanza (Km) Numero risorse Siti da chiudere interessate 12 Km 396 Firenze - Barsanti 13 Km 34 Firenze - Petrocchi 103 Km 14 Bologna - Perugino 103 Km 20 Bologna - Canapa 87 Km 28 Pisa 87 Km 15 Pisa (SSI) 142 Km Cecina 5 Km 0 Albereto 508 Totale <u> Milano – Area Metropolitana</u> Entro il 4° trimestre 2013 sarà effettuata e conclusa la chiusura dei siti di Via Palmanova e di Garbagnate e il conseguente trasferimento a Nerviano: Le risorse interessate al trasferimento e le distanze tra i siti sono;

Distanza (Km) Numero risorse interessate Siti da chiudere 11 Km 28 Milano - Garbagnate 32 Km 102 Milano - Palmanova 130 Totale Lazio: Entro il 2013 sarà completato il processo di consolidamento di tutti i siti dell'area di Roma e del Lazio: o Già effettuata la chiusura dei siti di Via Bona e di Lungotevere dei Mellini (Febbraio - Marzo) con il trasferimento nel sito di Via Tiburtina; o Entro il 4° trimestre 2013 sarà chiuso il sito di Pomezia (Castelli Romani) con il trasferimento delle attività di produzione nel sito di Cisterna di Latina, mentre le attività IRS/CMA saranno consolidate nel sito di Pomezia (Viale dell'Industria) insieme a tutte le altre attività (es. ingegneria, etc.); Le risorse di staff delle Funzioni centrali non collegati con le attività produttive saranno trasferite a Via Tiburtina; Entro il 4° trimestre 2013 sarà chiuso il sito di Via Laurentina 750 e le risorse saranno trasferite nel sito di Via Laurentina 760. Le risorse interessate al trasferimento e le distanze tra i siti sono: Distanza (Km) Numero risorse Siti da chiudere interessate 2 Km 67 Roma – Via Bona 0.550 m (Laurentina) 51 Roma - Via Laurentina 750 25.1 Km (Tiburtina) 15.1 Km (Laurentina) Roma - Via Mellini 1.5 Km Pomezia (Ind.) 427 Roma – Pomezia (Castelli 38,2 Km Latina Romani) 554 Totale Per quanto riguarda i trasferimenti di risorse tra i Siti di Pomezia, Cisterna di Latina e Roma Tiburtina, le Parti concordano sulla necessità di svolgere uno specifico incontro di verifica e approfondimento tra l'Azienda e le RSU e OO.SS. territoriali competenti, entro la prima settimana di Luglio.

Napoli: Entro il 3º trimestre 2013 sarà effettuata la chiusura del sito di Via Bleriot con il conseguente trasferimento delle risorse nel sito di Fusaro; o II trasferimento interesserà 62 unità e la distanza con il sito di Fusaro è di 23.5 Km. Abruzzo: Entro il 4° trimestre 2013 sarà effettuata la chiusura del sito di Pescara con il conseguente trasferimento delle attività e delle risorse nel sito di Chieti; Il trasferimento interesserà 38 unità e la distanza con il sito di Chieti è di 19 Km. Torino: È già stato effettuato la chiusura dei siti di Via Livorno con il conseguente trasferimento delle attività e delle risorse nel sito di Caselle; Il trasferimento interesserà 19 unità e la distanza con il sito di Caselle è di 17 Km. Le Parti concordano di effettuare, a livello locale, degli incontri sindacali con il coinvolgimento della RSU ricevente e della RSU trasferita, per un confronto di merito preventivo su tutti gli aspetti relativi al trasferimento di sede e all'inserimento dei dipendenti trasferiti nelle unità organizzative, con l'obiettivo di monitorare le competenze ed il profilo professionale acquisito. ACCORDO CON LE OO.SS. SUI TRATTAMENTI E I CRITERI DI TRASFERIMENTO Le OO.SS, prendendo atto del processo di razionalizzazione dei siti precedentemente indicato e delle ragioni industriali che lo hanno ispirato, richiedono all'Azienda di definire i criteri del trasferimento e la disponibilità ad erogare un sostegno economico, al fine di ridurre l'impatto sociale e il disagio dei dipendenti interessati al trasferimento. A tal fine si concorda quanto segue: a) L'Azienda si impegna, per i dipendenti con difficoltà oggettive (diversamente abili) interessati al trasferimento in altra sede significativamente distante da quella attuale, ad individuare una soluzione che consenta il trasferimento in una sede meno distante dalla propria residenza; b) Tutti coloro che saranno trasferiti in altra sede rispetto a quella attuale e potranno utilizzare i servizi di trasporto aziendale (il cui costo in questo caso sarà a carico

dell'Azienda) - laddove esistenti - saranno esclusi da qualsiasi trattamento di compensazione economica: c) Ai dipendenti interessati al trasferimento in altra sede che non hanno la possibilità di utilizzare i mezzi di trasporto aziendale, sarà riconosciuto il seguente trattamento economico a compensazione del disagio sostenuto. In funzione di quanto sopra le Parti concordano di riconoscere, per un periodo/massimo¹di 24 mesi dalla data di chiusura del Sito e/o del trasferimento in altra Sede, al personale interessato il seguente trattamento economico sulla base delle distanze tra il sito di provenienza e il sito di destinazione: Sino a 10 Km di maggiore percorrenza al giorno non sarà riconosciuta nessuna compensazione: Da 11 a 20 Km di maggiore percorrenza al giorno sarà riconosciuto un importo pari a 66 euro netti al mese (calcolato su 15 Km al giorno); Da 21 a 35 Km di maggiore percorrenza al giorno sarà riconosciuto un importo pari a 132 euro netti al mese (calcolato su 30 Km al giorno); Da 36 a 50 Km di maggiore percorrenza al giorno sarà riconosciuto un importo pari a 198 euro netti al mese (calcolato su 45 Km al giorno). Le percorrenze kilometriche indicate sono da considerarsi in termini di media, pertanto le maggiori percorrenze verranno compensate con lo stesso parametro utilizzato per la definizione delle medie (0,20 a km.). Ai dipendenti che dovranno necessariamente utilizzare strade con pedaggio, a fronte della presentazione della ricevuta, sarà riconosciuto il costo relativo. I dipendenti interessati al trasferimento dovranno comunicare alla Funzione del Personale del sito di appartenenza, laddove siano in funzione i mezzi di trasporto aziendale, l'utilizzo degli stessi per raggiungere la nuova sede di lavoro. Le Parti concordano che per effetto del trasferimento della sede di lavoro, verrà corrisposta ai lavoratori una "indennità di trasferimento" determinata sulla base di quanto sopra indicato con riferimento alle distanze, con erogazione su base periodica fino ad un max. di 24 mesi come sopra definito. Le Parti, salvo un incontro di verifica a conclusione di tale perido, con la sottoscrizione del accordo, hanno inteso disciplinare tutta la materia relativa razionalizzazione/chiusura dei siti ed al trattamento economico e normativo da riconoscere ai dipendenti interessati al trasferimento. Con il presente accordo le Parti dichiarano, inoltre, di aver esperito l'esame congiunto relativo ai trasferimenti collettivi di cui all'art. 8 – sez. IV – Titolo I del CCNL.

DIMENSIONAMENTO DEGLI ORGANICI Il processo di riorganizzazione di Selex ES, le cui linee industriali sond state descritte nella prima parte del presente accordo, determina la necessità di procedère ad un corretto dimensionamento degli organici, reso necessario sia dalla fusione/incorporazione delle tre ex Società (Selex Galileo, Selex Sistemi Integrati, Selex Elsag e le rispettive società controllate) che dalla forte competitività in atto nel settore dell'Elettronica della Difesa e Sicurezza. Ad uno scenario fortemente competitivo, si aggiunge una significativa contrazione della domanda del mercato della Difesa dei Paesi Industrializzati ed una forte competizione del mercato civile. In tale quadro, il tema della competitività del costo del prodotto, della sua qualità e del rispetto dei tempi di consegna costituiscono il punto nodale del consolidamento competitivo dell'offerta in Italia, in Europa e nel mondo. L'Azienda ha presentato nei capitoli precedenti un quadro di prospettiva in linea con il piano strategico definito con Finmeccanica, nel quale la possibilità di intercettare nuove quote di mercato con il conseguente piano di acquisizione di nuovi ordini, passa necessariamente attraverso un salto di qualità in grado di assicurare l'eccellenza, la qualità, il rispetto dei tempi di consegna dei prodotti, con la consapevolezza di garantire una spinta continua all'innovazione dei processi e dei prodotti, destinando ad essi i necessari investimenti. L'Azienda ha ampiamente illustrato come, in una condizione di mercati molto competitivi, sia necessario attuare azioni di miglioramento continuo della "performance" per recuperare efficienza, produttività e redditività; tali condizioni saranno realizzate, anche attraverso un miglior equilibrio tra attività interne e attività esterne, implementando un piano di internalizzazione di alcune delle attività di produzione e di ingegneria. L'Azienda ha sottolineato che tali azioni sono funzionali all'obiettivo minimo e necessario di garantire il mantenimento di standard competitivi, capaci di difendere i volumi attuali di produzione e di rafforzare la propria posizione competitiva per aumentare le quote di mercato, generatrici di un aumento dei volumi produttivi. Le Parti, con la sottoscrizione degli accordi del: 14 dicembre 2012 al Ministero del Lavoro, per i dipendenti ex Selex Elsag, per la collocazione in mobilità di 230 unità e per il proseguimento della CIGS sino al 4 luglio 2013 per 410 FTE equivalenti;

4 marzo 2013 in sede di Unindustria – Roma per i dipendenti ex Selex Sisterni Integrati e Selex Galileo, per la collocazione in mobilità di 580 unità entro il 81 dicembre 2014: hanno inteso dare una prima seria risposta alle esigenze rappresentata dall'Azienda in termini di: Riduzione del numero degli indiretti; Efficienza operativa delle attività dirette. Tali intese, che sono parte integrante del presente accordo, hanno consentito di dare una prima risposta alle problematiche sollevate dall'Azienda sui temi del recupero dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività. A tal fine, concordano sulla necessità di portare a compimento tutto quanto previsto dagli accordi precedentemente richiamati. L'Azienda, prendendo atto positivamente di tale disponibilità, ha illustrato la necessità di individuare ulteriori misure per fronteggiare una situazione di squilibrio degli organici in relazione alla composizione degli stessi a valle dell'integrazione delle tre ex Società, in particolare per le strutture di staff, che risultano sovradimensionate, ed un livello della performance dei diretti al di sotto di quelle minime richieste dalla competizione globale. In particolare, l'Azienda ha evidenziato, nel rappresentare il numero complessivo delle eccedenze, la seguente situazione: Riduzione strutturale (risorse indirette) determinata dalla necessità di eliminare le eccedenze derivanti sia dal processo di riorganizzazione in atto che dall'integrazione delle tre ex Società, che riguardano: Eliminazione delle duplicazioni (es. attività ridondanti); o Semplificazione delle strutture organizzative (es. riduzione delle unità organizzative): o Revisione della struttura gerarchica (es. organizzazione con meno dirigenti e non dirigenti); o Concentrazione delle risorse indirette non collegate alle attività produttive in soli quattro siti (Milano, Genova, Firenze e Roma). Efficienza operativa (risorse dirette) è determinata dal miglioramento dell'efficienza attraverso l'attuazione delle seguenti misure: Reingegnerizzazione dei processi (es. processo di bidding più snello); Ottimizzazione dei carichi di lavoro (es. miglioramento nell'utilizzo degli asset esistenti); Standardizzazione delle attività; Riuso delle soluzioni ingegneristiche.

L'intervento sui punti suindicati determina un numero complessivo delle eccedenze pari a 2.529 unità nel periodo 2013 - 2017, come annunciato nel Piano Industriale nell'incontro del 5 Aprile u.s.. Tali eccedenze in Italia sono così suddivise: Riduzione di 120 dirigenti (- 25%) in tre anni (sottoscritto un accordo sindacale con Federmanager il 13 marzo us) che prevede la seguente tempistica: √ n. 60 dirigenti nel 2013; √ n. 40 dirigenti nel 2014; √ n. 20 dirigenti nel 2015. Riduzione di 1.938 unità di Selex ES - Italia di cui: 840 unità dirette (- 10%) 1.098 unità indirette (-35%) comprensive delle 810 unità già definite negli accordi precedentemente richiamati e di n. 91 unità delle società controllate di cui: √ 36 unità indirette (- 18%) su un organico totale di 194 unità; √ 55 unità dirette (- 8%) su un organico totale di 708 unita. POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE La gestione degli esuberi precedentemente indicati è funzionale al perseguimento ed al pieno successo delle iniziative strategiche e commerciali, alla riduzione complessiva dei costi di struttura, al miglioramento dei processi aziendali in termini di affidabilità, qualità, rispetto dei tempi di consegna e riduzione del costo del prodotto. L'Azienda, oltre alle misure annunciate di riduzione del personale, ha assunto, nel 1° semestre del 2013, ulteriori misure di contenimento dei costi attraverso: Contenimento di tutti i costi di struttura (v. pag. 52); Contenimento dei costi degli acquisti; Significativa riduzione dei contratti Co.Co.Pro. e delle consulenze; Rilevante azione di change management (riduzione di 120 dirigenti); Contenimento dei costi di trasferta; Razionalizzazione del parco auto; Altri costi controllabili. Le Parti, mosse dal comune intento di velocizzare gli effetti delle azioni di riassetto e rilancio programmate in termini di efficienza e competitività e di evitare situazioni di criticità sul piano sociale, hanno concordato un articolato programma di azioni che attraverso l'utilizzo degli strumenti descritti in seguito, prevede di risolvere in modo non traumatico le problematiche occupazionali connesse al piano degli esuberi ed in particolare: Identificare - per le aree di staff/indiretti, ingegneria e tutti i diretti - le risorse che matureranno nell'arco temporale 1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2015, i requisiti di accesso alla mobilità - legge 223/91 - di accompagnamento alla pensione (anticipata e di vecchiaia), salvaguardando/ritardando l'uscita dall'Azienda delle professionalità critiche (ruoli diretti) necessarie al proseguimento delle attività industriali e garantendo comunque immediati e adeguati piani di affiancamento con risorse giovani da formare per la successione; Chiusura dei siti e conseguente trasferimento, nei tempi stabiliti, delle attività produttive e di tutto il personale interessato nei siti precedentemente indicati; Concentrare, entro il 2° semestre 2013 presso le sedi di Milano, Genova, Firenze e Roma le risorse appartenenti alle aree di staff ad esclusione delle risorse indirette legate alle attività produttive; Definire azioni mirate di riqualificazione del personale sia del personale indiretto verso attività dirette che del restante personale per irrobustire le competenze professionali e tecniche. STRUMENTI Le Parti concordano di utilizzare i seguenti strumenti normativi, gestionali e di legge per la gestione degli esuberi: Utilizzo degli ammortizzatori sociali di legge quali: o la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS); o la Mobilità ordinaria – artt. 4 e 24 − legge 223/91; ○ la Legge 92/12 – art. 4 (cosiddetta legge Fornero), se necessario; i Contratti di solidarietà difensivi – art. 1 – legge 863/84. utilizzando le causali di volta in volta applicabili nell'arco del Piano. "Insourcing" di attività per garantire la piena occupabilità dei dipendenti resi disponibili dai processi di efficientamento ed ottimizzazione e che non siano destinatari, per motivi anagrafici, dell'applicazione delle misure di mobilità ordinaria e legge 92/12 - art. 4; "Formazione professionale" per assicurare qualificazione e reimpiegabilità dej dipendenti, sia in fase di inserimento che di mobilità professionale, nonché per la

creazione di nuove competenze e profili professionali necessari allo sviluppo di nuovi business; Collocare in mobilità ordinaria (legge 223/91) il personale interessato con il criterio della non opposizione e prioritariamente i dipendenti che maturano nel periodo di mobilità il requisito pensionistico; l'Azienda si riserva inoltre di valutare la collocazione in mobilità ordinaria anche di altri lavoratori che non abbiano, irrequigiti pensionistici, fermo restando il criterio della non opposizione; Attuare per le aree interessate una politica di incentivazione all'esodo voldntario; Utilizzare la mobilità interaziendale attraverso strumenti "mirati" di formazione e riqualificazione professionale per la riconversione e la copertura di posizioni organizzative eventualmente vacanti; Consolidare i processi di formazione e riqualificazione professionale; Mobilità intergruppo (Finmeccanica): "bacini di compensazione", job posting di Gruppo e internal head – hunting su professionalità ricollocabili; Assunzione "mirata" di nuove professionalità e di alti potenziali, con diploma e/o laurea tecnica su ruoli diretti, con l'utilizzo prevalente del contratto di apprendistato, non escludendo anche bacini di reperimento di professionalità con esperienza consolidata nel settore; Stabilizzazione dei lavoratori somministrati al 3° anno di somministrazione, in funzione dei fabbisogni e del piano di acquisizione degli ordini di interesse nazionale (Forza NEC, Tetra, Soldato Futuro, FREMM, ecc.) e internazionale (NATO AGS, Piaggio P 180, Spazio ecc.); Calendari lavorativi e piano di smaltimento degli istituti residui (Ferie e Conto ore) per l'utilizzo corretto degli ammortizzatori sociali. Saranno inoltre valutate dall'Azienda, su base volontaria, opportunità di ricollocazione dei "autoimprenditorialità/lavoro Outplacement mediante accompagnata da attività di formazione, supporto alle start – up e incentivazioni per l'avvio delle attività (inclusi i servizi amministrativi). Le Parti, nel concordare l'insieme degli strumenti sopra descritti, con padicolare riferimento alla CIGS, alla mobilità ordinaria (legge 223/91), alla legge 92/12 (legge Fornero), ai Contratti di solidarietà (legge 863/84), stabiliscono che – ferme restando le peculiarità di seguito descritte - l'attivazione delle singole procedure avverrà secondo le tempistiche stabilite dalla Legge in materia, ma i momenti di confronto e di consultazione rinvieranno nei contenutira quanto già in questa sede stabilito e concordato.



Rispetto a quelle già gestite con le mobilità in corso, l'Azienda ha proceduto ad identificare le ulteriori eccedenze, che ammontano complessivamente a 1.037 unità di Selex ES e 91 unità delle Società Controllate nelle aree di staff (SG&A), indiretti, indiretti di produzione,

ingegneria e tutti i diretti.

Le Parti, al fine di consentire un immediato riequilibrio degli organici ed una riduzione degli impatti economici ad essi collegati, hanno concordato il ricorso alla CIGS, senza rotazione, dal 1 settembre 2013 al 31 agosto 2015, così distribuite:

n. 350 unità dal 1 settembre 2013 al 31 dicembre 2013;

n. 500 unità dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014;

n. 500 unità dal 1 gennaio 2015 al 31 agosto 2015

Le Parti concordano, altresì, che a far data dal 1 gennaio 2014 e sino al 31 dicembre 2015, sarà richiesta la mobilità ordinaria - ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, per 800 unità che saranno collocate in mobilità senza opposizione e, prioritariamente, per tutti i dipendenti che matureranno nel biennio i requisiti pensionistici (anticipata e/o di vecchiaia).

Le Parti concordano l'utilizzo dei contratti di solidarietà "difensivi" - art. 1 - legge 863/84 - per recuperare l'efficienza operativa dei diretti e degli indiretti, necessaria al rilancio dell'Azienda.

Le Parti inoltre si riservano di utilizzare, a far data dal 1 gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2016, la legge 92/12 - art. 4 (legge Fornero) e/o altro strumento legislativo alternativo, per collocare gli eventuali rimanenti lavoratori in esubero che matureranno i requisiti richiesti dalla legge di riferimento per accedere alla pensione anticipata e/o vecchiaia. A tale scopo, le Parti concordano un incontro di verifica entro Ottobre 2014, relativa alla effettiva necessità del ricorso a tale strumento legislativo.

L'Azienda, in accordo con le Parti, presenterà, pertanto, agli organi competenti, nei tempi stabiliti dalle Leggi, istanza per l'accesso agli strumenti come sopra individuati, nei tempi concordati nel presente accordo.

Le Parti, in considerazione della necessità di ridimensionare l'impatto economico e sociale conseguente alla permanenza in CIGS, Mobilità ordinaria, legge 92/12, concordano di definire, con specifica intesa allegata al presente accordo, il trattamento economico di protezione del reddito da corrispondere esclusivamente a detti lavoratori.

Le Parti concordano, infine, che l'Azienda anticiperà ai dipendenti interessati, alle normali cadenze mensili, gli importi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI Con riferimento al ricorso - nell'arco temporale da 1 luglio 2013 a 31 dicembre 2016 - agli ammortizzatori sociali di legge previsti nel presente accordo, l'Azienda, d'intesa con le OO.SS firmatarie del presente accordo, presenterà agli organi competenti secondo l'articolazione temporale di seguito descritta le istanze per il riconoscimento di: 1 settembre 2013 - 31 agosto 2015: CIGS per riorganizzazione aziendale con la richiesta, se necessaria, ai fini del completamento del processo di riorganizzazione aziendale, di un'ulteriore proroga di 12 mesi e fino al 30 Agosto 2016; 15 luglio 2013 – 15 luglio 2015: Contratti di Solidarietà difensivi per un numero complessivo fino a un max. di n. 9000 unità al fine di evitare ulteriori esuberi strutturali derivanti dal processo di efficienza operativa, fino a un max. di n. 1250 unità; con la richiesta, se necessaria, ai fini del completamento del processo di riorganizzazione, di un'ulteriore proroga di 12 mesi e fino al 15 luglio 2016; 1 gennaio 2014 – 31 dicembre 2015: Mobilità ordinaria ai sensi e per gli effetti della legge 223/91 – artt. 4 e 24; 1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2016: legge 92/12 art. 4 (legge Fornero) se necessaria in funzione della situazione aziendale. Per ogni tipologia di esubero è previsto l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale coerente con le disposizioni di legge, per cui sarà sempre evitato l'utilizzo di più ammortizzatori per lo stesso dipendente, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo del Contratto di Solidarietà "difensivo", che sarà attivato esclusivamente nei confronti dei dipendenti che non saranno coinvolti nei processi di CIGS, Mobilità ordinaria ed eventualmente la Legge 92/12. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA Il Piano di riorganizzazione aziendale si propone nell'arco del biennio dal 1 settembre 2013 e sino al 31 agosto 2015 di realizzare risultati operativi che, compatibilmente con le condizioni di mercato e l'evoluzione dello scenario competitivo, consentano a Selex ES di migliorare il posizionamento competitivo nel settore dell'Elettronica della Difesa e Sicurezza.

Dall'esame del Piano industriale precedentemente descritto, è quindi emersa l'esigenza aziendale di ricorrere allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per riorganizzazione aziendale, per la durata di 24 mesi. Nel corso degli incontri sindacali iniziati il 20 marzo us ed in quelli sucdessivi e sino all'incontro di oggi, sono state esaminate e discusse le motivazioni relative al ricorso allo strumento della CIGS. Le OO.SS hanno richiesto all'Azienda di individuare una modalità applicativa equilibrata, che riduca l'impatto sociale per i dipendenti ai quali verrà applicato tale strumento. Le Parti, sulla base degli orientamenti suindicati, hanno concordato quanto segue: L'Azienda ricorrerà all'utilizzo della CIGS per riorganizzazione aziendale per un periodo di 24 mesi a decorrere dal 1 settembre 2013 e sino al 31 agosto 2015; nel caso in cui, a conclusione di tale periodo, stante la complessità del piano di riorganizzazione aziendale e ai fini del suo completamento, laddove le condizioni di mercato, industriali e produttive dell'azienda dovessero rimanere critiche e quindi richiedere un ulteriore periodo di riorganizzazione si ricorrerà ad una proroga della CIGS di ulteriori 12 mesi, le cui modalità applicative saranno allineate a quelli esistenti, mantenendo, inoltre, le condizioni economiche concordate nel presente accordo; Le sospensioni saranno graduali e si svilupperanno nel biennio 1 settembre 2013 -31 agosto 2015, pertanto il provvedimento di CIGS coinvolgerà fino ad un massimo di 350 unità nel 2013, 500 unità nel 2014 e altre 500 unità nel 2015 e riguarderà la popolazione aziendale interessata (quadri, intermedi, impiegati e operai) operante in tutte le sedi aziendali, che dettaglia il numero di sospensioni massime per sedi e che costituisce parte integrante del presente accordo; Nel biennio suindicato saranno collocati in CIGS a zero ore nelle misure massime indicate i lavoratori appartenenti alle Funzioni precedentemente richiamate (staff, indiretti, indiretti di produzione, ingegneria e parte dei diretti) che matureranno il diritto all'accesso in mobilità di accompagnamento alla pensione e/o altri dipendenti. con professionalità e profilo motivazionale non più adeguati agli obiettivi aziendali; Saranno collocati in CIGS a zero ore, per l'intero biennio, i lavoratori coinvolti nel processo di razionalizzazione dei siti che rifiuteranno il trasferimento nei siti previsti dal processo di concentrazione; tali lavoratori al termine del biennio rientreranno in arphiazienda.

Sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, le Parti ritengono di aver effettuato l'esame congiunto con esito positivo e di procedere, per il tramite di Unindustria - Confindustria - Roma, alla sottoscrizione dell'accordo in sede di Ministero del Lavoro.

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE
Roi Galo A

1. h Ato

Spett. le Rappresentanza Sindacale Unitaria

delle Sedi di: Roma

Fusaro Genova

Pomezia (ex Elsag)

Giugliano

Nerviano (ex Galileo)

Campi Bisenzio

Pomezia (ex Elsag)

Palermo

Cisterna di Latina

Caselle

Firenze - Barsanti -

Ronchi dei Legionari

Milano (ex Elsag)

Catania

Taranto

Chieti

L'Aquila

La Spezia

Varese - Cascina Costa

Bologna

Lamezia Terme

Pisa

Siena

Cagliari

Will de V

Oggetto: Ricorso alla CIGS Straordinaria – Comunicazione ex art. 2, comma 1, del DPR n. 218/2000

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del DPR 10 giugno 2000, n. 218, Vi informiamo che intendiamo procedere alla richiesta di intervento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per le unità produttive di Selex ES.

L'intervento verrà richiesto per riorganizzazione aziendale, che determina altresì un esubero strutturale che sarà fronteggiato con lo strumento della mobilità ordinaria.

for M

o strumento della mobil

ś(-

ser

L'intervento di CIGS riguarderà le seguenti figure professionali che operano in modo trasversale in tutti i siti aziendali: Indiretti di SG&A (staff centrali): Amministrazione Finanza e Controllo, Relazioni Esterne e Istituzionali, Personale, Audit, Legale, Strategie, Acquisti, Qualità, ICT, Marketing & Sales, Security, Servizi Generali; Indiretti di Produzione: Magazzini, Controllo Produzione, Supporto Tecnico; Diretti: Produzione, Ingegneria, Gestione Programmi. Le causali che determinano la richiesta di CIGS sono le seguenti: L'introduzione del nuovo modello organizzativo, che ha determinato la riduzione dei livelli gerarchici e una modalità più efficiente nella gestione delle attività; La sovrapposizione di numerose posizioni organizzative determinate dalla fusione/incorporazione delle tre ex Società, avvenuta il 1 gennaio 2013 con la costituzione di Selex ES: Un rapporto tra "Diretti" e "Indiretti" non in linea con i nostri maggiori competitor; con una percentuale media di indiretti attestata al 32% e in molte sedi al di sopra del 35/40% (un rapporto ottimale tra Diretti e Indiretti deve attestarsi tra il 75% e 25%); evoluzioni Alcuni profili professionali non sono più in linea tecnologiche/innovazioni dei prodotti e dei processi; Professionalità "mature" non in linea con le caratteristiche personali richieste da produzioni, lavorazioni e soluzioni ingegneristiche ad alta complessità; Professionalità non più adeguate a lavorare in contesti di collaborazioni internazionali all'interno dell'Azienda e/o con i suoi partner esterni. La durata del provvedimento di CIGS è di 24 mesi a partire dal 1 settembre 2013 al 31 Si riporta di seguito l'entità, il numero e la distribuzione tra i siti dei lavoratori interessati: 1/1/ 2015 - 31/8/ 2015 1/9/2013 - 31/12/13 1/1/2014 - 31/12 2014 Siti 118 118 89 Roma 30 30 21 Fusaro 21 21 14 Giugliano 22 22 15 Pomezia (ex Elsag) 85 58 Genova 36 36 25 erviano (ex Galileo)

Campi Bisenzio	23	34	34 /
Palermo	4	6	6
Cisterna di Latina	20	29	29
Caselle	11	16	16
Firenze – Barsanti	13	19	19
Ronchi dei Legionari	6	9	9
Milano (ex Elsag)	6	9	9
Catania	3	4	4
Taranto	2	3	3
Chieti	4	5	5
L'Aquila	4	5	5
La Spezia	1	2	2
Cascina Costa	1	11	1
Bologna	1	1	1
Lamezia Terme	0	1	1
Pisa	1	1	1
Siena	1	1	1
Cagliari	0	1	1
Totale	350	500	500
precedentemente ri linea con i profili ri complessità dei pro L'Azienda, sulla ba	chiamate, si tratta di ichiesti dalla nuova co dotti e dei processi azi se di quanto previsto	lavoratori le cui profes onfigurazione organizza iendali. dalla Legge, si riserva	delle esigenze aziendali sionalità non sono più in ativa dell'Azienda e dalla comunque di definire un parte della popolazione

maturate, al fine di costruire dei pacchetti formativi di contenuti tecnici ed esperienziali,

che l'Azienda metterà poi a disposizione delle risorse più giovani.

L'Azienda inoltre specifica che, in riferimento all'art. 20 del DLGS 276/2003, i lavoratori con contratto di somministrazione presenti, hanno un profilo di competenze specifico e riferito alle tematiche tecniche più complesse e innovative legate ai Programmi nazionali e internazionali, per cui non si verifica alcuna sovrapposizione con le competenze dei lavoratori interessati alla CIGS.

Sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge, le Parti ritengono di aver effettuato l'esame congiunto di cui all'art. 2, comma 2, del citato DPR n. 218/2000, con

esito positivo e di procedere, per il tramite di Unindustria – Confindustria – Roma, alla sottoscrizione dell'accordo in sede di Ministero del Lavoro.

MOBILITA' ORDINARIA Verbale di Accordo Addì in Roma si sono incontrati: La società Selex ES in rappresentanza anche delle società controllate Le Segreterie Nazionali e Territoriali FIM - FIOM - UILM Il Coordinamento Nazionale - RSU - FIM - FIOM - UILM Alla luce di quanto illustrato, l'Azienda conferma la necessità di dar corso alla procedura di riduzione del personale con conseguente messa in mobilità ordinaria di n. 800 dipendenti. Tenuto conto della complessa articolazione degli 800 lavoratori interessati alla collocazione in mobilità, le Parti, previo esame congiunto, convengono che, in funzione delle modifiche organizzative previste nel piano di efficientamento, si potranno determinare le condizioni per compensare tra i territori il personale coinvolto, che in linea di massima sarà così suddiviso: **Totale** Operai Quadri/Impiegati/Equiparati Sedi/stabilimenti 234 Roma Tiburtina + Roma Laurentina 150 Genova 55 Nerviano 52 Campi Bisenzio 75 Pomezia (ex Selex Elsag) 60 Cisterna di Latina 30 Caselle 43 Firenze - Barsanti 15 Ronchi dei Legionari 18 Milano (ex Selex Elsag) 7 Catania 3 Taranto 13 Chieti Scalo 13 L'Aquila 5 La Spezia 2 Varese - Cascina Costa Carsoli 2 Bologna Lamezia Terme 4 Pisa 11 Siena 2 Gagliari + Sassari 800 Totale

What hate Le Parti, nel rispetto delle esigenze tecnico - organizzative e di servizio, concordano che i lavoratori da porre in mobilità saranno individuati, prevalentemente, tra coloro che matureranno i requisiti anagrafici e contributivi per il raggiungimento del pensionamento (pensione anticipata e/o di vecchiaia) previsti dalla legge 214/11 - Riforma delle pensioni entro il periodo massimo di fruizione dell'indennità di mobilità prevista dall'art. 2 comma 46 - L. 92/12 - Riforma del mercato del lavoro. Tali criteri, espressamente concordati tra le Parti, sono da considerarsi, pertanto, alternativi e sostitutivi di quanto previsto dal comma 1 - art. 5 - L. 223/91 e successive modificazioni. Le Parti concordano che i lavoratori che dichiarino formalmente di aderire e non opporsi alla risoluzione del rapporto di lavoro saranno collocati in mobilità, a fronte della sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi degli articoli 410 e 411 cpc - L. 533/73; l'Azienda riconoscerà, in considerazione della loro adesione al suddetto accordo, un sostegno economico in aggiunta al TFR. Le Parti concordano che la collocazione in mobilità del personale interessato avverrà dalla data del 1 gennaio 2014 e sino ai 24 mesi successivi. Le Parti concordano che, in ogni semestre e sino alla scadenza del presente accordo, sarà effettuato un incontro con le OO.SS e il Coordinamento delle RSU, per monitorare l'andamento delle uscite con l'obiettivo di garantire il mantenimento/rafforzamento delle competenze professionali e produttive. L'Azienda si riserva la possibilità, in caso di "professionalità critiche", di disporre un eventuale differimento dell'uscita del dipendente non oltre il 31 dicembre 2015. Le Parti si danno reciprocamente atto di aver pienamente, correttamente ed esaustivamente esperito, con esito positivo, in ogni sua parte e ad ogni suo effetto la procedura prevista dalla legge 223/91.

Verbale di Accordo Addi in Roma si sono incontrati: La società Selex ES in rappresentanza anche delle società controllate Le Segreterie Nazionali e Territoriali FIM - FIOM - UILM Il Coordinamento Nazionale - RSU - FIM - FIOM - UILM Le Parti, in relazione al Verbale di accordo sottoscritto in data odierna/ concordano di corrispondere ai dipendenti che saranno collocati in mobilità un importo netto, a titolo di incentivazione all'esodo, che - unitamente al trattamento netto dell'indennità di mobilità erogato dall'Inps - dovrà garantire la copertura dell'80% della retribuzione netta individuale spettante, per tutto il periodo di permanenza nelle liste di mobilità. Ai fini della determinazione dell'importo suindicato, per Retribuzione Netta Individuale si intende l'insieme degli istituti individuali e collettivi, liquidati in importi fissi e con periodicità costante. Sono, quindi, esclusi dalla retribuzione individuale netta, gli importi liquidati a titolo di variabilità, ossia riconosciuti a fronte del raggiungimento di risultati ed obiettivi aziendali/ individuali, nonché di modalità/tempi/luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: trattamenti di trasferta, straordinario/maggiori prestazioni, premio di risultato, etc.). Gli importi di cui sopra verranno calcolati sulla base degli anni o frazioni di anno di permanenza in mobilità, utili al raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico e verranno erogati in un'unica soluzione, unitamente alle competenze di fine rapporto. L'Azienda, inoltre, corrisponderà, a coloro i quali entro il 28 Febbraio 2014 (per le uscite dell'anno 2014) ed entro il 28 Febbraio 2015 (per le uscite dell'anno 2015) aderiranno al processo di mobilità, sottoscrivendo la domanda di adesione e impegnandosi a presentare idonea documentazione attestante l'effettiva anzianità contributiva, sempre a titolo di incentivazione all'esodo, un importo lordo equivalente ad una mensilità per ogni anno o frazione di anno di permanenza nelle liste di mobilità ordinaria (es. 3 anni e 5 mesi = 3 mensilità + 5/12 della mensilità). I lavoratori in esubero che conseguiranno nell'anno i requisiti per l'accesso alla mobilità e che non aderiranno volontariamente al processo di mobilità entro il 31 agosto per il 2013, ed entro il mese di Febbraio per il 2014 e 2015, saranno collocati in CIGS a 0 ore con il trattamento economico precedentemente indicato. Si precisa inoltre che i lavoratori che hanno già aderito al processo di mobilità o che aderiranno nei temi șopra indicati, saranpo esclusi dalla collocazione in CIGS a 0 ore

Nei confronti dei dipendenti che maturano i requisiti di pensione anticipata con penalizzazione "temporanea" (qualora prevista) durante la percezione del trattamento di cui all'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, l'Azienda corrisponderà un importo pari alla riduzione percentuale applicata al trattamento erogato dall'INPS. Nei confronti dei dipendenti che al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione $/ \mathcal{V}$ anticipata subiscono, in relazione alla sopracitata legge 214/2011, una penalizzazione di carattere permanente del trattamento pensionistico, l'Azienda corrisponderà un importo pari alla riduzione percentuale del trattamento pensionistico di carattere permanente, calcolato sulla base della speranza di vita - fino ad un massimo del 6%. A tal fine si utilizzerà il dato nazionale ISTAT più aggiornato disponibile sulla speranza di vita. CONTRATTI DI SOLIDARIETA' – art. 1 Legge 863/1984 L'Azienda, nei confronti con le OO.SS nazionali, territoriali e il Coordinamento delle RSU sul piano industriale, ha illustrato come il numero delle eccedenze reali possa essere, in una prospettiva di medio termine, ampiamente superiore a quelle coinvolte nel processo di CIGS, di mobilità ordinaria e della Legge 92/12. In funzione di quanto sopra ed al fine di ridurre le eccedenze necessarie all'implementazione del piano di riorganizzazione ed efficientamento, l'Azienda, su richiesta delle OO.SS firmatarie del presente accordo, si è dichiarata disponibile ad utilizzare i Contratti di Solidarietà di tipo "Difensivo" – ex art. 1 L. 863/1984, per un numero complessivo fino a 9000 unità al fine di evitare ulteriori esuberi strutturali derivanti dal processo di efficienza operativa fino a un max. di 1.250 unità, per 24 mesi, quale strumento per gestire ed attenuare gli effetti occupazionali nei siti di Selex ES, con una riduzione annua di 232 ore pc pari ad una media di 19 ore mese. Per la gestione degli esuberi di cui sopra, è stato definito di comune accordo, l'utilizzo dello strumento dei Contratti di Solidarietà di tipo "Difensivo", che consentano da un lato, la tutela dei lavoratori, non interessati alla CIGS, alla mobilità ordinaria ed alla legge 92/12, e, dall'altro, la possibilità per l'Azienda di cogliere, attraverso un adeguato recupero di efficienza operativa, le opportunità offerte dal mercato per attenuare i riflessi dell'attuale congiuntura economica negativa. L'Azienda si impegna, al termine del periodo coperto dai Contratti di Solidarietà, a riassorbire in misura integrale tutto il personale. Sulla base di tutto quanto sopra, le Parti concordano che con decorrenza 15 luglio 2013 e sino al 15 luglio 2015 viene disposta una riduzione dell'orario di lavoro, stabilita nella, forma di orario mensile. Le riduzioni di attività riguardano tutti i siti aziendali, così come riportato in allegato al presente accordo. L'elenco nominativo dei lavoratori coinvolti nella solidarietà, con la loro

qualifica e la data di assunzione, è allegato, su supporto informatico, al presente accordo e ne costituisce parte integrante. La riduzione dell'orario di lavoro coinvolgerà un numero complessivo di lavoratori fine a 9.000 unità appartenenti alla Società Selex ES – Italia e alle sue Società controllate e sarà ripartita su tutte le settimane dei mesi interessati al processo di riorganizzazione, con l'esclusione dei lavoratori con contratto di lavoro part - time. La percentuale media massima di riduzione è complessivamente pari al 13% e, pertanto, non supera la misura del 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà, prevista dall'art.4, comma 3, del DM 10 luglio 2009, n. 46448. La collocazione in solidarietà avverrà previa fruizione del monte ore ferie e permessi maturati e non goduti. Per effetto della riduzione dell'orario di cui sopra, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti contrattuali e/o di legge, verranno determinati e corrisposti in maniera proporzionale alla effettiva prestazione di lavoro, fatta eccezione per il TFR per il quale troveranno applicazioni le disposizioni di cui all'art. 1 comma 3 della Legge 29 Maggio 1982 n. 297 e dell'art. 1 comma 5 del D.L. 30 Ottobre 1984 n. 726 convertito con modificazioni in Legge 19 Dicembre 1984 n. 863. A fronte di eventuali sopravvenute esigenze produttive l'Azienda, secondo il disposto degli artt. 5, c. 10, e 12 della legge 236/93, potrà modificare in aumento l'orario di lavoro ridotto qui concordato, anche in maniera non uniforme e quindi differenziata per dipendente, nei limiti del normale orario di lavoro contrattuale, dandone comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, agli Uffici Ministeriali competenti e ai lavoratori interessati. Le Parti convengono fin d'ora che qualora lo schema di riduzione d'orario, a seguito del l'Azienda svolgerà circa la rispondenza alle esigenze monitoraggio costante che produttive, si rilevasse non più congruo dal punto di vista organizzativo e produttivo, esso potrà essere soggetto ad una revisione previo accordo tra le Parti. L'Azienda, alle normali scadenze di paga, anticiperà ai lavoratori interessati dalla solidarietà il trattamento economico che per legge è posto a carico dell'Ente Previdenziale. Le Parti, inoltre, convengono espressamente che tutte le parti del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro. L'Azienda fornirà, ogni trimestre, alla RSU ed alle OO.SS territoriali, i dati relativi alle percentuali di sospensione dell'orario di lavoro, per sito, riferiti alla platea dei dipendenti interessati. Inoltre, fornirà i dati relativi alle attività di offload, lavoro straordinario, maggiori prestazioni ed eventuale ricorso a consulenze esterne.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver pienamente, correttamente ed esaustivamente esaurito con esito positivo, in ogni sua parte e ad ogni suo effetto, la procedura prevista dalla legge. Numero complessivo di ore da ridurre mediante CdS vs FTE – Indicazione siti e periodo di utilizzo 1/1/15 - 15/7/15 1/1/14 - 31/12/14 15/7/13 - 31/12/13 FTE FTE ore FTE ore ore org. tot. 279.656 140 312 623.848 344.192 172 2.689 Roma 58.448 29 130.384 65 71.936 36 562 Fusaro 104 207.064 461.912 231 127 254.848 1.991 Genova 21 42.848 48 95.584 26 52.736 412 Pomezia (ex SG) 22 43.368 48 96.744 27 417 53.376 Giugliano 39 78.312 48 174.696 87 96.384 753 Nerviano (ex SG) 78.416 39 87 174.928 754 48 96.512 Campi Bisenzio 32 72 64.584 144.072 40 79.488 621 Pomezia (ex SE) 6 11.752 13 7 26.216 14.464 Palermo 113 29 57.928 65 71.296 36 129.224 557 Cisterna di Latina 37.752 19 42 84.216 23 46.464 363 Caselle 38.896 19 86.768 43 47.872 24 374 Firenze Barsanti 12 23.192 26 51.736 28.544 14 223 Ronchi dei Legionari 11 22.984 51.272 26 14 221 28.288 Milano (ex SE) 6 26.448 13 11.856 7 14.592 114 Catania 4 7.280 8 4 16.240 70 8.960 Taranto 12.272 6 14 27.376 8 15.104 118 Chieti 7 16 14.664 32.712 18.048 9 141 L'Aquila 5.720 3 6 4 12.760 7.040 55 La Spezia 2.496 1 3 2 5.568 24 3.072 Varese 1 2 1.768 3.944 1 2.176 17 Carsoli 1 2 1.456 3.248 14 1.792 1 Bologna 3.432 2 4 7.656 33 4.224 Lamezia Terme 2 3 3.016 6.728 2 29 3.712 Pisa 5 12 10.608 7 23.664 13.056 102 Siena 1 1.768 2 3.944 2.176 1 17 Cagliari 1.251 1.251 1,121,536 561 2.501.888 690 10.784 1.380.352 **Totale** Per quanto riguarda il Sito di Pescara (41 unità) il corrispettivo delle ore di CdS andrà commisurato all'organico sommato al Sito di Chieti.

A. M.

91

CALENDARIO LAVORATIVO - 2013 -Le Parti, al fine di utilizzare gli istituti contrattuali delle Ferie e dei PAR e rendere prioritario l'utilizzo dei suddetti istituti contrattuali, la cui fruizione è propedeutica ad un corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali definiti nel presente accordo, concordano, per gli insediamenti nei quali non è stato ancora sottoscritto il Verbale di chiusura estiva, di procedere alla chiusura collettiva pari a tre settimane continuative nel mese di Agosto a partire dal 5 del mese, salvo verifica con la RSU per i Siti dove è necessario garantire il rispetto di milestone critiche di produzione; a verifica effettuata, si aggiungerà al periodo definito in Agosto una settimana di Contratto di Solidarietà, come sopra indicato. Per il completamento dell'intero calendario lavorativo del 2013 le RSU, insieme agli HR di sito, provvederanno in tempi brevi a stabilire le ulteriori giornate di chiusura per la parte rimanente dell'anno. Per i lavoratori che nel 2013 hanno già utilizzato tutto il montante delle ferie maturate, in funzione delle chiusure che saranno definite l'Azienda si rende disponibile ad individuare una soluzione gestionale compatibile. <u>Legge 92/12 – art. 4 – commi 1 – 7 ter – Riforma del Mercato del Lavoro in una </u> prospettiva di crescita Al fine di adeguare il dimensionamento degli organici alla mutata e critica situazione di contesto precedentemente illustrata con una previsione di uscita di 1.938 unità, si fa riferimento ad una pluralità di strumentazione per affrontare la situazione evidenziata, nello spirito di ricercare prioritariamente soluzioni alternative all'adozione di misure ad elevato impatto sociale, anche in considerazione del ruolo che l'Azienda riveste nell'economia generale del Paese e della consolidata propensione a trovare soluzioni ai problemi occupazionali attraverso il dialogo costruttivo tra le Parti. A tale scopo, le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di ottobre 2014 per verificare l'andamento del piano di riduzione del personale definito nel presente accordo ed analizzare l'eventuale necessità, determinata dal permanere dello stato di criticità aziendale, di ricorrere all'utilizzo di quanto previsto dall'art. 4 della legge 92/12 in materia di "riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". Tale strumento consente di completare il processo di riduzione strutturale del personale, senza intervenire necessariamente sui dipendenti delle aree che risultano sovradimensionate, ma su quelli che maturano nell'arco di quattro anni il diritto alla pensione (anticipata e/o di vecchiaia).

Tutela dei lavoratori in mobilità ordinaria (l. 223/91) e legge 92/12

Qualora, nell'arco temporale interessato all'utilizzo degli ammortizzatori sociali suddetti, dovessero intervenire modifiche legislative in materia pensionistica che non dovessero salvaguardare i diritti acquisiti per il raggiungimento della pensione (anticipata e/o vecchiaia), le Parti si incontreranno per individuare soluzioni condivise, non escludendo il reintegro.

In ogni caso l'Azienda si farà carico di tale situazione garantendo la copertura previdenziale e l'erogazione di un importo che consenta di disporre di un reddito mensile pari all'importo della pensione.

Incentivo all'esodo

Le Parti convergono, sempre con l'obiettivo di ridurre il disagio delle misure previste dall'implementazione del piano di riorganizzazione, sulla possibilità che l'Azienda contatti i dipendenti in esubero, già in possesso dei requisiti pensionistici, per definire le modalità di uscita.

Trattamento economico di sostegno al reddito

Con riferimento alla collocazione in CIGS a zero ore senza rotazione ed alla successiva collocazione in mobilità ordinaria (legge 223/91) di accompagnamento alla pensione le Parti, in considerazione del carattere straordinario di questo intervento ed al fine di ridurre il disagio economico conseguente e senza che questa intesa, per la sua peculiarità, possa rappresentare un precedente estensibile ad altre realtà del gruppo Finmeccanica, concordano quanto segue:

Sarà riconosciuta ai lavoratori in CIGS a zero ore, la cui collocazione è funzionale all'implementazione del processo di riorganizzazione aziendale, un'incentivazione economica a carico dell'Azienda pari all'80% della differenza tra l'indennità di CIGS/Mobilità ordinaria erogata dall'INPS e la retribuzione aziendale percepita dal lavoratore. Inoltre, sarà riconosciuto un ulteriore incentivo economico pari a 1 mensilità lorda, ai lavoratori che aderiranno al percorso di accompagnamento alla pensione.

Si precisa, altresì, che la retribuzione presa a riferimento è quella costituita dagli istituti individuali e collettivi corrisposti in importo fisso e periodicità costante, rimanendo, pertanto, esclusi gli importi erogati in misura variabile e/o a fronte del raggiungimento di risultati/obiettivi aziendali e/o individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trattamenti di trasferta, straordinari, Premio di Risultato, indennità varie, etc.).

93

L'integrazione aziendale alla CIGS da parte dell'Azienda è da considerarsi come anticipo del trattamento che il dipendente percepirà all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per essere collocato nelle liste di mobilità ordinaria; pertanto tale anticipo sarà erogato, con cadenza mensile, sotto forma di "Anticipo al trattamento di Mobilita ordinaria" e/o altra causale da definire. L'integrazione aziendale alla mobilità ordinaria, in aggiunta al trattamento anticipato per la collocazione in CIGS, sarà erogato in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro a fronte della sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c. **Mobilità** Al fine di ridurre gli impatti sociali determinati dall'implementazione del processo di riorganizzazione aziendale, l'Azienda, in accordo con le OO.SS firmatarie del presente accordo, si impegna a verificare la fattibilità di processi di mobilità sia interaziendali che all'interno del Gruppo Finmeccanica: Mobilità Interna Sulla base dei fabbisogni tecnico organizzativi ed a seguito di opportune valutazioni del personale, verranno valutate e definite tutte le opportunità di mobilità interna in Selex ES. Mobilità interaziendale nel Gruppo di Finmeccanica Sarà valutata la possibilità di ricollocazione di lavoratori che siano in possesso di caratteristiche professionali, compatibili con le esigenze tecnico organizzative che dovessero emergere nelle Aziende del gruppo Finmeccanica. <u>Outplacement</u> Fatte salve le esigenze tecnico organizzative l'Azienda, al fine di agevolare il reperimento di una nuova collocazione lavorativa presso terzi, attiverà, a coloro che ne facciano richiesta e che rientrano nel processo di riduzione del personale, lo strumento dell'outplacement, ricorrendo a primarie e certificate società del settore. Lo strumento è volto a fornire un servizio di ricollocazione sul mercato del lavoro ai dipendenti in esubero che volontariamente dichiareranno di voler utilizzare tale strumento, tenendo conto delle esperienze professionali e della qualificazione acquisita; anche in tali casi potranno essere previsti specifici geroprisi formativi.

Promozione dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo L'Azienda, nei confronti dei dipendenti in esubero interessati al processo riorganizzazione aziendale che espliciteranno la volontà di intraprendere un'iniziativa imprenditoriale e/o di lavoro autonomo, erogherà, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, un contributo all'avvio della nuova attività coerente con la politica di incentivo all'esodo. In tale ambito, l'Azienda, fornirà, inoltre, un supporto pratico per la concretizzazione dell'idea di impresa/lavoro autonomo, attraverso un sostegno relativo ad un: Orientamento e assistenza nella definizione di potenziali aree di business; Informazione sui finanziamenti disponibili e assistenza nella presentazione delle domande di finanziamento agli enti preposti; Piano formativo specifico; Supporto nella definizione degli aspetti legali. Selex ES si impegna a valutare, sulla base del settore di riferimento della start - up, la possibilità di stipulare contratti per favorire la fase di avvio dell'attività. Per le attività di Outplacement e di Autoimprenditorialità, l'Azienda ritiene fondamentale intraprendere forme di collaborazione con le Regioni. FORMAZIONE PROFESSIONALE Con specifico riferimento alle iniziative formative definite nei capitoli precedenti, finalizzate all'esigenza di elevare le competenze professionali e di rafforzare la cultura orientata alla soddisfazione del cliente e a lavorare in maniera integrata, così come previsto dalla variazione del contesto organizzativo. L'Azienda, in accordo con le OO.SS ha definito una serie di programmi di formazione trasversali a tutte le Funzioni aziendali, destinati a favorire e supportare la disponibilità al cambiamento, nella consapevolezza che la formazione rappresenta uno strumento utile anche ad alleggerire le conseguenze sociali del piano di riduzione del personale costituendo, inoltre, una leva strategica fondamentale per il perseguimento dei seguenti obiettivi: Mantenere il presidio del Know – How e sostenere con iniziative mirate lo sviluppo delle capacità tecniche e professionali, che siano adeguate rispetto alle attività

strategiche;

Diffondere in modo capillare la cultura del rispetto dei tempi, dei costi e della qualità del prodotto, intesi come valori essenziali in grado di garantire, attraverso processi

produttivi ed organizzativi qualificati, un prodotto di eccellenza e la piena soddisfazione da parte del cliente; Diffondere attraverso appropriate iniziative di informazione la "Carta dei Valori Aziendali", che deve diventare parte del lavoro quotidiano di ogni dipendente, permeando il modo in cui si sviluppa il business; Acquisire e sviluppare le competenze del modello "Executives Advanced Review" (GEAR) per la gestione della Leadership da parte di tutto il management; Sviluppare e rafforzare la cultura degli IPT (Integrated Project Teams) che rappresentano la "chiave di volta" per la gestione dei progetti e delle attività produttive, attraverso la costituzione di team multidisciplinari. Per i contenuti specifici e la durata delle attività di formazione si rinvia ai piani formativi di dettaglio che saranno oggetto di confronto con le OO.SS firmatarie del presente accordo. L'Azienda, sulla base delle suindicate linee guida, in accordo con le OO.SS nazionali e territoriali e le RSU degli stabilimenti interessati, attiverà a livello territoriale dei confronti specifici di merito con le Regioni e le Istituzioni locali per concordare l'utilizzo dei Fondi disponibili per la formazione professionale, necessari ad implementare le suddette attività formative che riguarderanno la totalità dei dipendenti e che sono necessarie per traguardare lo sviluppo e la crescita di Selex ES. NUOVA OCCUPAZIONE L'Azienda, nella convinzione che il Piano di Riorganizzazione debba anche essere sostenuto da adeguate politiche di cambio mix delle professionalità presenti ed all'ingresso di nuove risorse, per effettuare gli adeguati affiancamenti con il personale in uscita necessari a salvaguardare e trasmettere il patrimonio di competenze e conoscenze ritenere opportuno porre in essere un progetto di assunzioni graduali correlate all'andamento del business e dei carichi di lavoro fino ad un massimo di ca. 300 unità nell'arco del periodo 2013 - 2015, comprensive dei lavoratori somministrati provenienti dalla ex Selex Galileo ed ex Selex Elsag di seguito indicati. Il processo di assunzioni riguarderà i ruoli diretti e sarà articolato ricorrendo al mercato esterno per le risorse con esperienza, ma prevedendo, anche, l'utilizzo dei contratti di apprendistato in tutte le sue forme e - ove possibile - il ricorso a tirocini formativi e stage che saranno realizzati attraverso la sottoscrizione di convenzioni con le Università e gli Istituti Tecnici Professionali presenti nei territori in cui sono collocati gli insediamenti produttivi. L'Azienda assumerà, entro il periodo di scadenza, i lavoratori con contratto di somministrazione provenienti dalla ex Selex Galileo e dalla ex Selex Elsag.

MONITORAGGIO E VERIFICHE DEL PIANO Il pieno utilizzo di tutte le misure definite dal presente accordo consentono di risolvere per i lavoratori interessati - tutte le problematiche occupazionali connesse alle azioni di riassetto e rilancio di Selex ES. In questa prospettiva ed in coerenza con le premesse del presente accordo, le Parti effettueranno con appositi incontri, un monitoraggio trimestrale con le segreterie nazionali FIM - FIOM - UILM ed a livello semestrale con il Coordinamento nazionale delle RSU, per verificare l'andamento del Piano, il conseguimento dei risultati ad essi collegati e le azioni gestionali poste in essere per la sua realizzazione, fermo restando la richiesta, di una delle Parti, di effettuare degli incontri specifici sulle materie qui definite. Al termine di ogni anno le Parti si incontreranno a livello nazionale, al fine di analizzare l'andamento complessivo del Piano e valutare – se necessario – gli opportuni adequamenti. NORMA TRANSITORIA Cosi come precedentemente riportato, il Piano Industriale, attraverso un processo di efficientamento e di recupero della produttività e della redditività, è finalizzato al rafforzamento del profilo competitivo ed all'ampliamento del business aziendale. A tal fine, per garantire il rispetto dei tempi di consegna delle commesse attualmente in corso nonché per fare fronte alle richieste dei Clienti, l'attuazione degli strumenti suindicati deve necessariamente avvenire in maniera flessibile e rispondente alle esigenze di business che si verificheranno nel periodo di implementazione degli ammortizzatori sociali previsti nel presente accordo. Contestualmente e per le medesime finalità, i contratti di somministrazione per ruoli diretti attivati nel corso degli ultimi 3 anni saranno riconfermati in quanto riferiti a risorse le cui competenze, non presenti in tutto o in parte in Azienda, risultano funzionali allo svolgimento delle attività produttive, pl. 97

ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI Le Parti, prendendo atto del lavoro sviluppato e concluso dalla Commissione tecnica, appositamente costituita dalle Parti, con l'obiettivo di rappresentare in modo analitico le differenze normative, economiche e le prassi vigenti nelle tre ex Aziende, concordano di riprendere il confronto in sede negoziale, entro la 1º decade di luglio pv. per addivenire, se possibile, ad una soluzione condivisa dell'intero processo di armonizzazione. CONCLUSIONI L'Azienda conferma che, fatte salve condizioni eccezionali, a fronte della piena applicazione del Piano in tutte le sue componenti, non è prevista al termine della sua implementazione la presenza/di ulteriori esuberi/eccedenze.