



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

MBDA Italia – Contratto Integrativo

“Salario: proposta finale da parte dell’Azienda, ora le assemblee per il mandato dei Lavoratori”

Ieri 17 luglio, in Roma presso la UIR, si è tenuto il Coordinamento delle Rsu della MBDA Italia, unitamente alle segreterie territoriali e nazionali di FIM-FIOM-UILM, all’interno del quale la direzione Aziendale ha formalizzato una proposta ultimativa e non modificabile rispetto al capitolo del salario presente nella piattaforma dell’integrativo di gruppo.

L’azienda ha fatto una proposta su un nuovo modello del PDR insieme alle quantità economiche, una revisione dell’attuale sistema premiante per i livelli B3/A1 (IBS/SBS) con un modello sostitutivo chiamato Target Bonus, un incremento dell’attuale “Superminimo collettivo non assorbibile” e il mancato assorbimento degli aumenti contrattuali derivanti dal CCNL.

La proposta finale su PDR è la seguente:

- La struttura del premio di risultato è composta da 2 componenti: **1° Risultato d’esercizio**: risultati anno corrente con indicatore ROS di Gruppo (60%) e Ricavi Italia (40%) per un valore al raggiungimento del 100% degli indicatori di un importo pari a 2500€ per la vigenza dell’integrativo (2023/2024/2025). Per percentuali differenti dal 100% saranno riconosciuti importi riproporzionati dell’importo nominale (2500€) da un minimo del 50% ad un massimo del 120%.
- **2° Obiettivi incrementali**: aggiuntivi all’importo del “risultato d’esercizio” vengono definiti 3 indicatori MBDA Italia (ore dirette, Margine Ita/Ricavi Ita, EBIT Ita) in percentuale rispettivamente del 15%, 20%, e 25% del valore del risultato d’esercizio, pari ad importi che si sommano rispettivamente di 375€, 500€ e 625€, per un importo complessivo teorico del PDR di 4000€ fino alla categoria B1, e di 4400€ dalla categoria B2 a salire. Ogni indicatore verrà calcolato separatamente durante la vigenza dell’integrativo, andrà ad aggiungersi ai 2500€ del risultato d’esercizio, e per essere riconosciuto al 100% dovrà essere incrementale anno su anno. Qualora il risultato raggiunto non fosse incrementale rispetto all’anno precedente, ma con un valore inferiore fino al 5%, verranno riconosciuti importi pari 50% del valore nominale, oltre ad un valore inferiore del 5% non sarà riconosciuta alcuna quantità economica aggiuntiva.
- Il modello sopra definito risponde alle normative di legge attualmente previste in tema di detassazione dei Premi di risultato.
- I beneficiari del PDR sono tutti i lavoratori in forza al 31 dicembre dell’anno di riferimento, compresi i lavoratori in somministrazione, con erogazione dell’importo consuntivato ed erogato nel mese di luglio dell’anno successivo. Ai lavoratori che per dimissioni nel rispetto della normativa prevista dal CCNL e per coloro che raggiungessero i requisiti pensionistici prima dell’erogazione a luglio dell’anno successivo, verrà corrisposto un importo pari al 90% del PDR pagato nell’anno precedente.
- Viene mantenuta la possibilità di conversione del PDR in welfare (25%,50%,75%,100%) con le stesse modalità degli accordi presenti negli anni precedenti. A coloro che scegliessero tale opzione l’azienda riconoscerà un importo aggiuntivo pari al 10% della quota destinata al welfare.
- La decorrenza del PDR sarà dal 1° gennaio del 2023 al 31 dicembre del 2025

La proposta finale sul Target Bonus sostitutiva del sistema IBS/SBS è la seguente:

- A far data dal 1° gennaio 2024 al personale inquadrato nelle categorie B3 e A1 il sistema premiante IBS/SBS verrà sostituito dal nuovo premio denominato Target Bonus. Per l’anno 2023 verranno riconosciuti i relativi importi previsti dal sistema IBS/SBS con le relative date di pagamento precedentemente definite.
- Il nuovo premio sarà completamente variabile e verrà calcolato sulla RAL del lavoratore rispettivamente al 9% per la categoria A1 e del 7% per la categoria B3, al raggiungimento del 100% delle performance individuali secondo la seguente tabella:

| Personal Performance | Unsatisf. | Mostly | Good | High | Exceptional |
|----------------------|-------------|-------------|---------|----------------|---------------|
| % pagabile | 20% | 50% | 100% | 125% | 150% |
| A1 - B3 | 1,8% - 1,4% | 4,5% - 3,5% | 9% - 7% | 11,25% - 8,75% | 13,5% - 10,5% |

- Gli indicatori che concorrono alla determinazione del Target aziendale sono l'Operating Cash Flow Gruppo (30%), ROS di Gruppo (42%) e i Ricavi Italia (28%), in caso di raggiungimento di risultati differenti gli stessi verranno riproporzionati, con una soglia minima del 50% e una massima del 120%.
- La Personal Performance avrà a riferimento gli obiettivi individuali assegnati dal manager, la cui ricaduta sarà discussa con il manager stesso, sia a preventivo che a consuntivo. Il consuntivo degli obiettivi assegnati verrà comunicato al lavoratore nell'ambito del processo di valutazione della performance (One to One/PAD2) insieme alla fascia di appartenenza e la relativa percentuale raggiunta.
- Il Target Bonus verrà corrisposto in unica soluzione con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza (prima erogazione ad aprile 2025 sulla base dei risultati aziendali e della performance individuale dell'anno 2024).
- Ha diritto all'erogazione del Target Bonus il personale inquadrato nella categoria A1 e B3 in forza il primo del mese di erogazione del premio.
Nei casi di inizio del rapporto di lavoro o di assenza per aspettativa non retribuita in corso d'anno, il premio sarà corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi retribuiti nel periodo di riferimento, considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario e tenendo conto dei mesi con l'inquadramento A1 e B3 nel periodo di riferimento.
- Il premio è calcolato sulla Retribuzione Annuale Lorda aggiornata al 31 dicembre dell'anno di riferimento che, in caso di part time, sarà riproporzionata in funzione dell'orario contrattualmente pattuito.
- Per il personale in forza alla data dell'accordo, e per la vigenza dell'integrativo, in presenza di qualsiasi Personal Performance e qualsiasi risultato aziendale, qualora il meccanismo di Target bonus erogasse un premio inferiore agli importi per categoria dell'accordo IBS/SBS, è applicata una clausola di garanzia per un importo pari a 2520€ per la categoria A1 e 1806€ per la categoria B3.
- Per il personale inquadrato nelle categorie A1 e B3 in forza alla data dell'accordo, in presenza di Personal Performance GOOD, per la vigenza dell'integrativo, qualora l'erogazione del premio fosse inferiore agli importi della categoria di appartenenza con il sistema IBS/SBS, è applicata una clausola di salvaguardia che riconoscerà la differenza tra il Target Bonus e il valore riconosciuto l'anno precedente.
- L'azienda e le RSU nel mese di maggio si incontreranno per verificare l'andamento del nuovo sistema premiante Target Bonus, e valutare congiuntamente le azioni da intraprendere a favore dei lavoratori con posizionamento al di sotto della Performance GOOD.

La proposta finale sull'aumento del "Superminimo collettivo non assorbibile":

- per l'anno 2024 incremento mensile di € 50,00 per 13 mensilità (pari a 650 € per anno) con decorrenza dal 1° gennaio 2024
- per l'anno 2025 un ulteriore incremento di € 15,00 per 13 mensilità (pari a 195 € per anno), con decorrenza dal 1° gennaio 2025
- per l'anno 2026 un ulteriore incremento di € 15,00 per 13 mensilità (pari a 195 € per anno), con decorrenza dal 1° gennaio 2026
- L'importo complessivo dell'incremento del "Superminimo collettivo non assorbibile" a regime sarà pari a 80€ al livello C3

Per l'intera vigenza dell'integrativo (anno 2023/2025) non verranno assorbiti gli aumenti contrattuali derivanti dal CCNL dell'Industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

A valle della proposta conclusiva da parte dell'Azienda il Coordinamento FIM-FIOM-UILM e le Segreterie nazionali e territoriali hanno convenuto di fare preventivamente le assemblee nei siti di MBDA (21 luglio Fusaro e 26 Luglio Roma e La Spezia) al fine di valutare insieme alle lavoratrici e ai lavoratori il mandato alla sottoscrizione del capitolo sul salario presente nella piattaforma unitaria.

Roma, 18 luglio 2023

FIM FIOM UILM NAZIONALI