



Segreterie nazionali  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma (RM) Tel. +39 06 852621

## CONTENUTI IPOTESI DI ACCORDO DEL 4 GIUGNO 2010 PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI MBDA

Istituto	Ipotesi di accordo MBDA del 4.6.2010
Piano Industriale	Viene definita la strategia industriale nel contesto dell'integrazione nel Gruppo MBDA e degli scenari di mercato, riepilogando in principali programmi e prodotti relativi alla realtà italiana.
Organici	Viene riportata una mappatura degli organici del Gruppo e di MBDA Italia a livello complessivo e di sito.
Investimenti/R&S	Sono riepilogati il piano di investimenti complessivo e la strategia degli investimenti previsti per le attività di ricerca e sviluppo.
Capacità Tecnologiche	Per ciascun sito sono confermate le capacità tecnologiche definite nel Piano Industriale del 2007.
Centri di Eccellenza	Per ciascun sito vengono confermate le rispettive eccellenze.
Relazioni Industriali	Viene definito un sistema di relazioni industriali compiuto, comprensivo di quanto contenuto nei precedenti accordi sulla materia e di quanto previsto in materia di agibilità, <b>sviluppando il sistema di confronto a livello locale.</b>
Decentramento	Vengono definiti gli impegni delle aziende fornitrici e dell'indotto in materia di rispetto delle norme contrattuali e di legge. Viene stabilito che in caso di decentramento di attività, dovrà essere attivato un <b>confronto preventivo con le RSU</b> con particolare attenzione ai carichi di lavoro, al fine di ricercare soluzioni alternative, evitare la perdita di competenze, professionalità e know-how a livello complessivo e di sito.
Appalti	Vengono definiti gli impegni delle aziende appaltatrici in materia di <b>rispetto delle norme contrattuali e di legge.</b> Viene stabilito un <b>confronto</b> su questa materia nell'ambito del sistema di relazioni industriali.
Consulenti e Collaboratori	Viene stabilito che consulenze e collaborazioni sono ammesse <b>solo in caso di specifiche, eccezionali e contingenti esigenze caratterizzate da elevata competenza</b> e non reperibili all'interno di MBDA e che su questa materia, nell'ambito del sistema di relazioni industriali vengono fornite <b>informazioni alle RSU.</b>
Mercato del Lavoro	Viene stabilito che la tipologia contrattuale di riferimento è il contratto a tempo indeterminato e che le altre tipologie contrattuali ammesse sono il <b>contratto di somministrazione a tempo determinato entro il limite massimo del 6% dei dipendenti in forza e l'apprendistato professionalizzante normato dall'accordo del 23.3.2010.</b> Viene stabilito che i contratti di somministrazione non potranno durare più di 24 mesi e la priorità per l'assunzione a tempo indeterminato. Viene stabilito che su questa materia annualmente verranno fornite informative alle RSU. Viene definito che sugli stages formativi verrà data informativa alle RSU.
Professionalità e Inquadramento	Entro il 31.12.2010 verrà istituita una commissione paritetica che, tenendo conto delle linee guida in via di definizione tra le OO.SS. e Finmeccanica, per definire un <b>sistema di valutazione delle competenze e la rispettiva valorizzazione.</b>
Gestione del Tempo	Viene stabilito di favorire l'utilizzo del part-time nelle sue diverse forme, garantendo al personale in part-time le stesse <b>opportunità di formazione e sviluppo professionale</b> del personale a tempo pieno e che in caso di rifiuto da parte dell'azienda, si attiva una <b>verifica con le RSU</b> per individuare soluzioni.
Telelavoro	Viene istituita una <b>commissione paritetica</b> per valutarne la possibilità di applicazione.
Pari Opportunità	Viene istituita una <b>commissione paritetica</b> per la verifiche del rispetto delle pari opportunità.
Formazione	Si conferma l'impegno per la formazione, definendo uno <b>specifico confronto con le RSU</b> sul budget, l'andamento, i criteri di accesso ed i contenuti delle attività formative e viene stabilito che sulle attività formative verranno rilasciate <b>specifiche attestazioni.</b>
Sicurezza e Ambiente	Nel riconfermare l'impegno delle parti su questa materia e l'attenzione all'erogazione di <b>attività formative nei confronti degli RLS</b> , si ribadisce l'interesse a consolidare il rapporto con l'INAIL attraverso la stipula di convenzioni per attività formative e di <b>miglioramento delle condizioni di sicurezza.</b>
Bacheca Elettronica	Entro il 2010 verrà concordato un sistema per l' <b>attivazione di una bacheca elettronica.</b>
Fondo Sanitario	Viene concordato che a valle del lavoro del tavolo attivato tra le OO.SS. nazionali e Finmeccanica, entro il giugno 2011, le parti valuteranno <b>tempi e modalità</b> di applicazione di tale istituto in MBDA.
Servizi e Questioni Sociali	Viene istituito un <b>gruppo di lavoro</b> paritetico per analizzare, migliorare ed estendere le convenzioni attualmente in essere.
Start Bonus Scheme per i 7i livelli	Viene superata la norma transitoria, istituendo un nuovo sistema premiale denominato SBS costituito da tre voci. La prima consiste nel 70% di quanto attualmente percepito a livello individuale, la seconda nel restante 30% di quanto attualmente percepito a livello individuale al raggiungimento del "cash in" previsto a budget, la terza con un importo massimo di 1000 euro,



Segreterie nazionali  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma (RM) Tel. +39 06 852621

	<p>legati all'esito delle valutazioni in base al sistema in essere (One to One). Sul funzionamento di tale sistema e sull'andamento del nuovo sistema premiale viene stabilito un apposito sistema di informazione e verifica.</p> <p>Nel gennaio 2011 verrà erogata la quota relativa all'ultimo trimestre del 2010.</p> <p>Le erogazioni degli importi corrispondenti alle singole voci, per il 2011 sono così definite:</p> <p>Aprile 2011: 50% del 70% percepito a livello individuale</p> <p>Settembre 2011: restante 50% del 70% percepito a livello individuale</p> <p>Novembre 2011: importo derivante dalla valutazione OtoO e restante 30% percepito a livello individuale</p> <p>A partire dal 2012 le principali scadenze delle erogazioni sono aprile e settembre, che verranno gestite tenendo conto della continuità con il sistema precedentemente in essere.</p> <p>L'importo minimo di riferimento delle erogazioni derivanti dalla quota transitoria è pari a 645 euro (2580 euro annui) equiparando gli importi per tutti i siti.</p> <p>Per quanto riguarda eventuali importi percepiti a livello individuale che dovessero risultare inferiori all'importo minimo di riferimento l'azienda si è impegnata ad una verifica.</p>
<b>Intermediate Bonus Schemi per i Quadri</b>	<p>Viene superata la norma transitoria, istituendo un nuovo sistema premiale denominato IBS costituito da tre voci. La prima consiste nel 70% di quanto attualmente percepito a livello individuale, la seconda nel restante 30% di quanto attualmente percepito a livello individuale al raggiungimento del "cash in" previsto a budget, la terza con un importo massimo di 1500 euro, legati all'esito delle valutazioni in base al sistema in essere (One to One). Sul funzionamento di tale sistema e sull'andamento del nuovo sistema premiale viene stabilito un apposito sistema di informazione e verifica.</p> <p>Nel gennaio 2011 verrà erogata la quota relativa all'ultimo trimestre del 2010.</p> <p>Le erogazioni degli importi corrispondenti alle singole voci, per il 2011 sono così definite:</p> <p>Aprile 2011: 50% del 70% percepito a livello individuale</p> <p>Settembre 2011: restante 50% del 70% percepito a livello individuale</p> <p>Novembre 2011: importo derivante dalla valutazione OtoO e restante 30% percepito a livello individuale</p> <p>A partire dal 2012 le principali scadenze delle erogazioni sono aprile e settembre, che verranno gestite tenendo conto della continuità con il sistema precedentemente in essere.</p> <p>L'importo minimo di riferimento delle erogazioni derivanti dalla quota transitoria è pari a 900 euro (3600 euro annui) equiparando gli importi per tutti i siti.</p> <p>Per quanto riguarda eventuali importi percepiti a livello individuale che dovessero risultare inferiori all'importo minimo di riferimento l'azienda si è impegnata ad una verifica.</p>
<b>Premio di Risultato</b>	<p>Il sistema di calcolo del Premio di Risultato basato su Milestones e ROS viene rivisto introducendo come terzo indicatore il <b>ROS di Gruppo</b>, che va progressivamente a sostituire il ROS di MBDA Italia. Sono confermati i parametri esistenti (I fascia livelli 3, 4, 5, 5s: 100; II fascia livelli 6, 7, Q: 110).</p> <p>Viene istituito un sistema di verifica periodica con particolare attenzione al nuovo indicatore e la possibilità di modificare i dati di riferimento a fronte di significative modifiche del Budget Piano.</p> <p>Gli importi del PdR previsti al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Budget Piano per la I fascia sono i seguenti:</p> <p>Anno 2010 (pagato a luglio 2011): 1920 euro</p> <p>Anno 2011 (pagato a luglio 2012): 2300 euro</p> <p>Anno 2012 (pagato a luglio 2013): 2480 euro</p> <p>Il sistema è stato costruito in modo tale che il PdR a fronte del mancato raggiungimenti degli obiettivi previsti non potrà scendere sotto i 750 euro.</p> <p><b>È stato inoltre concordato un avvio immediato del nuovo sistema, al fine di aumentare l'importo erogabile nel luglio 2010 per i risultati del 2009 da 710 a 1500 euro.</b></p>