



SEGRETERIE NAZIONALI

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

COMUNICATO SINDACALE

FIM, FIOM e UILM: Presentata la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo TELESPAZIO EGeos Italia 2027-2029. La parola passa a lavoratrici e lavoratori.

Le Segreterie Nazionali di FIM FIOM e UILM, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU della Telespazio - EGeos Italia, hanno ufficialmente avviato il percorso di presentazione dell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Collettivo Aziendale per il triennio 2027-2029.

Il rinnovo si inserisce in un contesto di forte crescita dei programmi sia nell'ambito civile che della difesa, e di risultati economici frutto del lavoro quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori che permettono al management di affrontare le sfide del futuro, ed è per questo che l'integrativo avrà la responsabilità di trasformare le aspettative in risposte. Ed in questo scenario l'annunciata costituzione della JV BROMO, amplia ulteriormente le potenzialità di crescita industriale.

La piattaforma punta a ottenere avanzamenti significativi su diverse tematiche fondamentali:

- **Prospettive industriali:** Si richiedono garanzie su investimenti, missioni, carichi di lavoro e organici, dettagliati sito per sito, con investimenti anche nelle attività civili per bilanciare i macro settori e dare prospettive future di tenuta complessiva agli stabilimenti Italiani.
- **Salario e redistribuzione:** Tra le richieste economiche principali figurano l'incremento del Premio di Risultato (PDR) e del superminimo collettivo non assorbibile nella vigenza contrattuale.
- **Diritti, Welfare e Formazione:** La piattaforma prevede miglioramenti sul fronte del Work Life Balance, il consolidamento dello smart working, l'incremento di congedi e permessi, nonché una maggiore attenzione al diritto allo studio, alle politiche di genere e alla salute e sicurezza.
- **Sfide tecnologiche:** Si chiede l'istituzione di una Commissione per confrontarsi sull'utilizzo di nuove tecnologie, a partire dall'Intelligenza Artificiale, analizzandone gli impatti sull'occupazione e le professionalità e istituendo un "dividendo tecnologico" in termini di orario o salario.

Il percorso democratico rappresenta parte integrante della piattaforma e il carattere distintivo di questo rinnovo contrattuale e della pratica quotidiana di come FIM FIOM UILM mettono in pratica la rappresentanza dei lavoratori.

La piattaforma, è stata approvata dal Coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm, e dovrà essere condivisa e votata da tutti i lavoratori e le lavoratrici di Telespazio - EGeos.

A valle dell'approvazione, la piattaforma sarà inviata alla Telespazio ed alla EGeos Italia al fine di avviare in tempi rapidi la trattativa con l'azienda.

Roma, 24 settembre 2026

Segreterie Nazionali FIM, FIOM, UILM



SEGRETERIE NAZIONALI

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

IPOTESI DI PIATTAFORMA TELESPAZIO E-GEOS 2027 - 2029

PREMESSA

Scenario e prospettive industriali

Nel corso del precedente integrativo nel settore dello Spazio sono avvenute importanti trasformazioni.

Quello che era un settore esclusivamente “governativo” sta vedendo oggi diversi attori privati di dimensioni considerevoli e con enormi possibilità economiche di auto finanziamento.

In questo contesto il Progetto Bromo assume importanza strategica di fare sinergie, unire le forze e superare le debolezze.

È necessario però non disperdere quanto di buono è stato fatto nel settore dove Telespazio ed E-Geos sono un tassello indispensabile ed eccellenze globalmente riconosciute, senza alcun dubbio per le competenze e le professionalità espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Occorre quindi guardare al futuro facendo tesoro del passato e investendo sul presente.

La crescita delle attività deve essere di pari passo sostenuta anche con quella occupazionali

in un percorso di “staffetta generazionale” con accompagnamento alla pensione, strumenti di avvicendamento e trasferimento delle competenze e assunzioni;

Con tali premesse la declinazione delle richieste nelle pagine successive tiene conto del quadro

generale in cui operano Telespazio ed E-Geos e dei bisogni di coloro che fanno parte di quella che diventerà a breve la più grande azienda del settore dello Spazio del nostro Paese.

1° Relazioni industriali e Diritti sindacali

Il modello in essere non sempre ha risposto in modo puntuale, occorre innanzi tutto migliorare il confronto tra RSU e le funzioni HR di sito e di divisione.

È necessario un maggior coinvolgimento del Coordinamento nazionale sia durante la fase di rinnovo del contratto integrativo che nel corso della sua applicazione e dare seguito a quanto stabilito nel precedente Contratto integrativo in merito ai diritti sindacali (bacheca elettronica).

Commissioni:

- occorre individuare una data di partenza certa di tutte le Commissioni previste, per quelle di scopo individuare una data di chiusura e che le stesse possano essere convocate anche da una sola Parte;

Incontri neo assunti:

prevedere incontri trimestrali;

Formazione congiunta

Occorre chiarire e rendere cogente il sistema di norme contrattuali per evitare diverse interpretazioni del contratto integrativo, anche istituendo una formazione congiunta HR-RSU sui temi del CIA e del CCNL attraverso MetApprendo.

Rappresentanza sindacale:

Durante lo svolgimento del ruolo elettivo devono essere garantite pari opportunità di accesso al rafforzamento delle competenze e conseguentemente alla progressione inquadramentale.

Avanzamento Tecnologico:

La velocità con la quale le nuove tecnologie si fanno avanti nel mondo del lavoro impone alla rappresentanza sindacale un alto livello di attenzione e alla contrattazione un ruolo deciso di gestione e confronto. Il contratto integrativo deve stabilire i limiti e neutralizzarne gli eventuali impatti negativi ed istituire un dividendo tecnologico in termini di orario e/o salario.

Chiediamo inoltre l'istituzione di una Commissione composta da RSU, segreterie nazionali e territoriali per il confronto, e la condivisione attraverso accordo, dell'utilizzo di nuove tecnologie a partire dalla IA. La Commissione dovrà analizzare possibili impatti sull'occupazione, sulle professionalità e la formazione specifica, con l'ausilio di esperti esterni nominati dalle OO.SS a carico dell'azienda.

Su eventuali sistemi già implementati, nelle more della definizione di quanto sopra, va escluso l'utilizzo dei dati eventualmente rilevati ai fini del così detto "addestramento".

Si richiede inoltre la costituzione del Comitato consultivo di partecipazione;

2° Formazione professionale continua e diritto soggettivo alla formazione e allo studio

Estensione di quanto previsto a corsi di Laurea (triennale e magistrale)

3° Welfare Bilaterale e Sociale

Previdenza integrativa contrattuale:

Si richiede un incremento della quota a carico dell'azienda di ulteriore 2%

Sanità integrativa

Si richiede la rimodulazione dei piani relativi alle polizze di secondo rischio

Mobilità:

Si richiede di individuare strumenti idonei per favorire la mobilità collettiva e sostenibile dei lavoratori incentivando, laddove previsto, l'utilizzo del trasporto pubblico locale;

Asili nido:

Si richiede il consolidamento/estensione di asili nido anche interaziendali per figli e nipoti;

Bonus Nascita:

500€ in welfare in caso di nascita, adozione, affidamento.

4° Flessibilità, Orario e Permessi

Riduzione Oraria:

partenza della fase sperimentale e consolidamento a tutto il perimetro dei lavoratori non remotizzabili; nelle more dell'avvio chiediamo un riconoscimento di un pacchetto di ore aggiuntive di PAR annue;

Congedo dismenorrea

si richiedono 40 ore di permesso annuo;

Permessi per visite mediche:

Si richiede che tutta la permessistica riferita ai figli sia usufruibile anche per figli dei conviventi/coniugi. Si richiede raddoppio delle ore per i mono-genitori e incremento delle ore aggiuntive per visite pediatriche. Si richiede inoltre che i permessi possano essere utilizzate anche per visite veterinarie.

Malattia figlio:

Si richiede l'incremento di quanto previsto, fino a 8 giorni compresi quelli previsti dal CCNL, con estensione fino a 14 anni e integrazione della retribuzione al 80%;

Congedo parentale:

Si richiede l'integrazione economica del congedo maternità/paternità e frazionamento ad ore per quello facoltativo;

Congedo paternità obbligatorio:

Si richiede l'estensione di quanto previsto dalla norma di ulteriori 4 giorni a carico azienda, a partire dal 5° mese di età;

Flessibilità:

prevedere la possibilità, nella flessibilità già in atto, di poter anticipare l'entrata e di poter utilizzare le maggiori prestazioni per eventuale allungamento pausa mensa; Incremento di quanto previsto per gli operai turnisti;

Permessi Fedeltà:

possibilità di accumulare a partire dal 60esimo anno di età e di usufruire a fine percorso lavorativo sia ad ore che in blocco. Si richiede in oltre la cessione di azioni a partire da una determinata anzianità con facoltà del lavoratore di convertirle in welfare.

Banca ore solidale:

Si richiede che il calcolo venga fatto esclusivamente sui ratei maturati;

5° Inquadramento e Valorizzazioni Professionalità

Inquadramento professionale, certificazioni:

Definire un tempo massimo di partenza e chiusura del lavoro della Commissione nazionale;

Prevedere una commissione di sito e di Divisione per la valorizzazione delle esperienze professionali, anche con profili di polifunzionalità, polivalenza e certificazione.

6° Trattamenti economici legati alle prestazioni

Indumenti di lavoro

Si richiede indennità o lavaggio e riconoscimento del tempo tuta;

Buono pasto

Si richiede l'incremento;

Reperibilità

Si richiede l'incremento

Interventi richiami in servizio:

riconoscimento ai livelli B3 e A1

Trasferte

Si richiede l'incremento indennità per trasferte italia ed estero e la revisione dell'istituto anche in merito alla gestione dei tempi.

Prevedere inoltre riposi compensativi per rientri notturni dopo le 24;

Altre indennità

Introduzione di indennità legate al ruolo/funzione ricoperto in azienda, estensione dell'indennità per operatori-controllori a tutte le realtà del gruppo e armonizzazione delle indennità per certificazioni militari;

7° Work Life Balance e Politiche di Genere

Smart working:

- Conferma dell' utilizzo dello strumento e rendere cogente il numero di giornate.
- Incremento delle giornate per: lavoratrici/lavoratori over 60, distanza residenza-domicilio – zone disagiate, eventi socio-culturali, aree omogenee;

Richiesta di estensione e possibilità di frazionamento, istituzione di aree di co-working in ogni sito e di una commissione di sito dedicata;

Politiche di Genere

Istituzionalizzare il ruolo della RSU non solo come organo di controllo, ma come parte attiva coinvolta nella Progettazione del Piano Strategico per la Certificazione di Genere con l' impegno di fornire ogni 6 mesi un report dettagliato sui 6 indicatori della prassi di riferimento (Cultura, Governance, Processi HR, Crescita, Equità remunerativa, Genitorialità).

8° Salute e Sicurezza – Appalti – Tipologie Contrattuali

Salute e sicurezza

Si richiede il coinvolgimento preventivo degli RLS e delle RSU in caso di applicazioni di nuove tecnologie finalizzate alla prevenzione di infortuni, malattie professionali ed eventi ambientali;

Mercato del lavoro:

Si richiede di portare a 18 mesi il limite per la stabilizzazione dei lavoratori a termine e in somministrazione e da 36 a 24 mesi per i lavoratori Off Load e applicazione CCNL Metalmeccanici industria per quest'ultimi;

Appalti:

In aggiunta a quanto previsto: clausola di applicazione del CCNL Metalmeccanico se stesse attività svolte da aziende che applicano il medesimo contratto, clausola di salvaguardia condizioni contrattuali collettive ed individuali e mantenimento CCNL Metalmeccanico ove applicato;

9° Premio di Risultato/Target Bonus e Incrementi Salariali

PDR – Target Bonus

Incremento di 1850€ a livello C3 della scala parametrica nella vigenza contrattuale.

Si richiede eventuale consolidamento delle quote superiori alla soglia di defiscalizzazione in base alla normativa pro tempore vigente.

È necessario rivedere lo strumento del Target Bonus:

- Inserire una percentuale della RAL aggiuntiva all'attuale premialità per le lavoratrici e i lavoratori livello B3;
- Rimodulazione delle percentuali di assegnazione degli obiettivi individuali e incremento delle fasce retributive collegate alla RAL per gli A1;

Identificazione di strumenti, per i livelli B3 e A1, finalizzati a compensare il mancato riconoscimento delle maggiori prestazioni.

Superminimo collettivo non assorbibile:

Si richiede un incremento economico parametrato al Livello C3 (ex V Livello), e ulteriori aumenti a partire da una determinata anzianità, complessivamente di 180€ nella vigenza contrattuale;

Si richiede il non assorbimento degli aumenti economici previsti dal CCNL durante la vigenza dell'integrativo.

10° Quota servizio contrattuale

Alla positiva conclusione della vertenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesta una quota associativa straordinaria pari a 30 euro annui, con le modalità definite da Fim-Fiom-Uilm in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

11° Percorso validazione Piattaforma e Ipotesi di accordo finale

Il percorso democratico è parte integrante della piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo

Telespazio ed E-Geos, impegnando la FIM-FIOM-UILM in tutte le sue articolazioni organizzative, unitamente

A tutte le RSU, a fare della partecipazione e della consultazione dei lavoratori il carattere distintivo di

questo rinnovo della contrattazione aziendale.

La piattaforma, approvata dal Coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM, sarà consegnata alla discussione dentro le sedi aziendali attraverso:

- la predisposizione di materiali (unitari) di sintesi, da distribuire prima delle assemblee;
- la convocazione di assemblee (unitarie) in ogni sito per l'illustrazione e la consultazione

certificata dei lavoratori.

Nella fase finale della trattativa, l'ipotesi di intesa unitaria verrà firmata dalle Segreterie nazionali FIM-FIOM-UILM e successivamente sottoposta:

- all'approvazione da parte delle RSU
- all'approvazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso consultazione certificata dei lavoratori.

Successivamente all'approvazione di cui al punto precedente, verrà sottoscritta l'intesa definitiva da parte delle RSU e delle Strutture nazionali e territoriali FIM-FIOM-UILM.

Roma, 24 Settembre 2026

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI
COORDINAMENTO NAZIONALE
RSU FIM-FIOM-UILM TELESPAZIO - EGeos