



# Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/41 – L’ampio ed equilibrato rinnovo aziendale in Leonardo

di Giacomo Pigni

**Tag:** #Leonardo #covid #PDR #welfare

## *Parti firmatarie e contesto*

Il 21 maggio 2021 è stata sottoscritta l’**ipotesi di accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale tra la Società Leonardo S.p.A., anche in nome e per conto delle Società dalla stessa controllate, e le OO.SS. Fim – Cisl, Fiom – Cgil, Uilm – Uil, insieme a una delegazione di RSU**. L’azienda è stata assistita nella trattativa da Unindustria Roma. L’ipotesi di accordo sottoscritta mostra una ampiezza tematica non trascurabile dovuta anche al fatto che in questa intesa le Parti recepiscono e armonizzano accordi passati. Il contesto nel quale arriva a conclusione questa trattativa è sicuramente particolare per due ragioni. Innanzitutto, la firma ha come sfondo la pandemia da COVID-19 e soprattutto le conseguenze, differenziate tra i vari settori di competenza, del contesto post-pandemico che si sta affacciando. In particolare, il Gruppo Leonardo è conscio del suo ruolo come attore protagonista nello sviluppo della ripresa post-pandemica attraverso le risorse stanziare con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, attraverso il quale si punterà a recuperare il ritardo dal punto di vista digitale ed infrastrutturale del Paese. In secondo luogo, la contrattazione integrativa viene rinnovata a pochi mesi dal rinnovo del CCNL Metalmeccanici, fatto che, ovviamente, incide direttamente sulla disciplina collettiva. A proposito, all’interno dell’accordo viene chiarito che le indicazioni relative al sistema inquadramentale del CCNL del 2016 dovranno fare riferimento a quanto definito in sede di ultimo rinnovo. All’interno di questo contesto di trasformazioni le Parti intendono, anche attraverso questa intesa, procedere su tre linee di azione: “ascolto e feedback” della popolazione aziendale in modo da aumentarne il grado di partecipazione; “formazione continua dei collaboratori” in modo da coniugare la crescita professionale con il raggiungimento degli obiettivi aziendali; “confronto tra le parti” come forma di coinvolgimento di tutti i soggetti chiamati a cooperare, nei rispettivi ruoli, allo sviluppo del Gruppo.

## *Oggetto e tipologia di accordo*

**Come detto, questa intesa rientra in una tipologia di ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.** La trattativa è stata lunga e accidentata anche e soprattutto dalla pandemia, essendo iniziata nel maggio 2019. Trattandosi di una ipotesi di accordo, le Parti stabiliscono che l’intesa dovrà essere validata dalla consultazione certificata delle OO.SS. e, in

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del*  
*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l’invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il*  
*coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

caso di esito positivo, produrrà la sua efficacia dal 1 giugno 2021 al 31 dicembre 2022. L'oggetto dell'intesa è tanto ampio quanto coerente con l'importanza della realtà aziendale che si prefissa di regolare ed infatti abbraccia la regolamentazione delle relazioni industriali (sezione I), degli istituti economici (sezione II), del rapporto di lavoro (sezione III). Per cercare di compiere una sintesi efficace del contenuto dell'accordo si procederà rispettando questa divisione, dando ad alcuni argomenti uno spazio a sé stante.

### ***TemI trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità***

**La prima sezione dell'accordo è dedicata alla definizione del complesso sistema di relazioni industriali che si sviluppa in tre componenti principali: informazione e consultazione, bilateralità e comitati paritetici, negoziazione.** In particolare, il sistema di informazione e consultazione si struttura su tre livelli: il livello centrale o di Gruppo (che opera principalmente attraverso un Osservatorio Strategico deputato a coinvolgere le parti sociali nell'evoluzione e nello sviluppo del gruppo), e il livello locale cioè aziendale/di sito/di *business unit* (che si traduce in una condivisione delle più importanti linee strategiche di carattere produttivo, commerciale e organizzativo della realtà aziendale locale). Tale struttura ovviamente si ritrova anche nello sviluppo della negoziazione. In particolare le Parti riconoscono al livello centrale la discussione di importanti materie quali, tra le più importanti, le relazioni sindacali, la struttura generale del PDR, i programmi di formazione, le politiche di welfare, lo sviluppo del sistema inquadramentale. Ai livelli aziendali e di sito è demandato il compito di declinare queste tematiche nelle realtà più specifiche il che porta, ad esempio, il livello aziendale a disciplinare i modelli orari e il livello di sito ad articolare i suoi servizi specifici. Questo impianto è sostenuto anche dalla presenza di sistemi di confronto paritetico come il Comitato paritetico di Gruppo per le Pari Opportunità e la Diversity, il Comitato Safety, il Comitato per i processi industriali a livello di sito e il CAE. È ovvio che un sistema di relazioni industriali di tale portata necessita di un coordinamento tra i livelli negoziali che viene condotto attraverso l'“Organismo Nazionale di Coordinamento tra i livelli”, il quale ha il compito di armonizzare gli accordi ed intervenire per risolvere complessità negoziali locali. Inoltre è necessario segnalare la presenza di due coordinamenti delle RSU (uno nazionale e uno di divisione/azienda) ai membri dei quali è riconosciuto un monte ore aggiuntivo di permessi. Infine, non si deve trascurare la definizione di una precisa procedura di raffreddamento che, se non conclusa positivamente, porterà alla redazione di un verbale condiviso che espliciti a tutti i dipendenti le motivazioni di entrambe le Parti.

**Lasciando la trattazione della sezione II, dedicata al sistema premiante, al prossimo paragrafo, è necessario concentrarsi sull'esposizione della disciplina collettiva dedicata alla regolamentazione del rapporto di lavoro.** In primo luogo, le Parti dedicano uno spazio importante all'addestramento, alla formazione e alla crescita professionale. Il ruolo strategico che il Gruppo Leonardo riconosce alla formazione si denota innanzitutto dalla predisposizione di un sistema di governance dei percorsi formativi facente capo ad una Commissione Paritetica permanente, che ha il compito di condividere i fabbisogni formativi, verificare la coerenza delle iniziative, di monitorarne l'andamento e valutarne l'esito in termini di efficacia. Passando al contenuto, il Gruppo Leonardo predispone dei pacchetti formativi rivolti a tutta la platea aziendale, che verranno erogati o su iniziativa aziendale a valle di processi di valutazione oppure su iniziativa del singolo. Inoltre sono previsti dei percorsi formativi rivolti specificamente a giovani e a lavoratori di alta professionalità (ex 6° categoria). Inoltre, il testo

contrattuale esprime la conferma dell'impegno delle Parti in materia di certificazioni professionali e di tracciamento dei percorsi formativi attraverso il libretto formativo.

**Successivamente le Parti si dedicano a regolamentare degli istituti di tipo organizzativo come la reperibilità, gli orari flessibili e lo *smart working*.** Rispetto al primo istituto, è previsto che la reperibilità sia attivabile per garantire una necessaria tempestività di intervento, previa definizione, con un anticipo di circa 10 giorni, dell'articolazione dei turni e delle unità interessate. Inoltre, facendo riferimento all'art. 6, Sezione IV, Titolo III del CCNL, è definita anche la disciplina relativa al trattamento retributivo. In seguito, sempre nell'ambito organizzativo, è necessario citare la previsione in base alla quale si riconosce ad ogni realtà aziendale la possibilità di procedere alla definizione di meccanismi di flessibilità oraria in ingresso e in uscita. Inoltre, ai dipendenti inquadrati fino alla ex 6° categoria sono riconosciute 16 ore di permessi a recupero, su base mensile (24 per i lavoratori ex 7° e 8° categoria). Questa flessibilità a recupero, che può essere sviluppata nel limite di 2 ore, può cumularsi alla flessibilità riconosciuta a livello aziendale e di sito. Un'altra importante forma di flessibilità organizzativa, che è annoverata dalle Parti anche tra le misure di welfare, è rappresentata dallo *smart working*. Rispetto a questa materia si nota un'azione sviluppata su un doppio binario: da un lato le Parti si impegnano a definire gli elementi essenziali di una disciplina definitiva (cioè comprensiva di pianificazione della giornata, definizione delle fasce di compresenza, diritto alla disconnessione e aree remotizzabili) entro settembre 2021, dall'altro ribadiscono una disciplina transitoria. Nello specifico è riaffermato il principio delle "attività remotizzabili" per l'identificazione dei destinatari, la necessità di svolgere la prestazione in un luogo privato o in un apposito hub aziendale, l'assoluto divieto di discriminazione degli *smart-worker*, oltre che l'affermazione dei loro diritti in termini di formazione e durata massima della giornata lavorativa.

#### ***Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare***

**Tale ipotesi di rinnovo ha ovviamente un impatto importante sul capitolo relativo al trattamento economico e alle misure di welfare.** Rispetto alla prima componente ricopre un ruolo centrale la disciplina del Premio di Risultato. Attraverso tale istituto le Parti si pongono l'importante obiettivo di incrementare la produttività di un gruppo esteso come Leonardo, aumentando, al contempo, il grado di partecipazione dei lavoratori e di interazione tra le tre dimensioni organizzative del gruppo: Leonardo, le Business Unit, i Siti. La struttura del sistema premiale rispecchia queste finalità e soprattutto questa tripartizione. È infatti prevista una suddivisione di tutta la popolazione aziendale in tre macrogruppi: dipendenti delle Funzioni Corporate, dipendenti delle divisioni che operano trasversalmente all'intera divisione e in altre funzioni di business diverse da quelle produttive, dipendenti delle divisioni operanti nel sito. Per ogni componente sono previsti tre indicatori, composti a loro volta da altri sotto-indicatori di tipo generalmente economico-finanziario ma anche relativi ai costi, alla qualità e al miglioramento continuo, ognuno con un proprio peso percentuale rispetto all'importo base del premio. Inoltre, ogni indicatore concorre ad una erogazione direttamente proporzionale al raggiungimento di soglie di completamento degli indicatori (es. con raggiungimento del risultato in misura superiore al 85% ma inferiore al 100% si otterrà l'erogazione del 100% della quota di premio abbinata a quell'indicatore).

**Definita questa struttura di base, le Parti completano il sistema individuando in ogni divisione dei "cluster" specifici di dipendenti, classificando ciascuno di essi nei tre**

**macrogruppi.** È possibile infine notare come le Parti abbiano voluto lasciare alla contrattazione aziendale/di sito la possibilità di individuare indicatori aggiuntivi tra un novero di indicatori individuati all'interno di uno specifico allegato. Infine, come ultimo tassello della disciplina collettiva del premio, si stabilisce la possibilità di convertire, in tutto o in parte, il valore del premio in servizi di welfare. Al fine di promuovere una scelta di questo tipo, l'azienda si impegna a valorizzare la quota di premio convertita del 10%. L'impianto premiale che fuoriesce dalle scelte operate dalle Parti all'interno dell'intesa mostra chiaramente un atteggiamento molto propositivo nei confronti di questo istituto che viene ideato tenendo conto della tipicità delle molteplici componenti interne all'organizzazione aziendale, in modo da valorizzarne l'apporto nel migliore dei modi. Con la medesima finalità, si ritrova nell'accordo la previsione di una Commissione paritetica per la verifica, il monitoraggio e l'identificazione di azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi del PDR a livello di Sito.

**A completamento dell'esposizione della disciplina relativa al trattamento economico è necessario citare la presenza di un sistema premiale specifico per i lavoratori inquadrati nell'ex 7° categoria e per i quadri e il riconoscimento di un superminimo collettivo.**

Gli interventi di tipo premiale non sono i soli ad emergere nella parte economica nella quale troviamo anche molteplici misure di welfare la cui incidenza su questo capitolo non è minimamente trascurabile. Innanzitutto, si trovano riconosciuti una serie di permessi e di tutele con la finalità di aumentare il grado di conciliazione vita-lavoro del dipendente. Nello specifico si tratta di permessi retribuiti per visite mediche (estendibile anche ai parenti), per gravi malattie/decesso, per motivi di studio. Inoltre, si trovano delle disposizioni, di miglior favore rispetto alla disciplina legale e contrattuale nazionale, a sostegno dei genitori di figli gravati da grave malattia o disabilità, dei lavoratori che siano sottoposti a terapie salvavita (attraverso un aumento del periodo di compenso) e dei lavoratori disabili.

**Sono da segnalare, inoltre, delle misure più facilmente identificabili come welfaristiche. All'interno di questo gruppo sono da ricomprendere i servizi di mobilità collettiva (*car sharing* e *car pooling*), quelli a sostegno della genitorialità (asilo nido aziendale) e quelli di ricreazione collettiva (CRAL).** Inoltre, anche in questo ambito viene confermato un approccio propositivo nei confronti delle relazioni industriali con la valorizzazione di organismi paritetici nella definizione delle politiche di welfare aziendale. Nello specifico un ruolo centrale è ricoperto dal Comitato nazionale Paritetico Welfare, affiancato da alcuni organismi più specifici (es. Commissione Mensa). Da ultimo, non per importanza, è necessario evidenziare la predisposizione di misure di prevenzione, ascolto, orientamento alla cura per le vittime di violenza di genere e per le vittime di discriminazione e/o violenza nel luogo di lavoro in linea con quanto definito nell'ultimo rinnovo nazionale.

Come nota conclusiva è doveroso evidenziare come le Parti abbiano condiviso, in linea con il rinnovo del CCNL del 5 febbraio 2021, che, in caso di cambio appalto o rinnovo dell'appalto al soggetto fornitore precedente, le imprese appaltatrici dovranno rispettare e far rispettare le normative cogenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, in materia di previdenza sociale e diritti sindacali, nonché applicare un CCNL tra quelli esistenti nel settore di attività, sottoscritto dalle OO.SS maggiormente rappresentative.

***Valutazione d'insieme***

**Non è agevole individuare una chiave di lettura complessiva di una intesa così completa e complessa. Facendo uno sforzo è però riscontrabile come le principali caratteristiche di questo accordo siano l'ampiezza e l'equilibrio.** Infatti, da una parte si nota come le Parti abbiano voluto investire (alcune volte confermando l'impegno) in materie molto differenti ma, al contempo, interconnesse tra loro. Ciò mostra un alto grado di maturità delle relazioni industriali in questa specifica realtà aziendale. D'altra parte invece si nota un atteggiamento equilibrato nello sviluppo della contrattazione aziendale, la quale, partendo dalla disciplina collettiva nazionale, la arricchisce e la rende più rispondente ai bisogni specifici di Leonardo.

*Giacomo Pigni*

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 *@PigniGiacomo*