

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 2 dicembre 2019, n. 43

Il 1° agosto 2019, a Roma, è stato siglato un **accordo collettivo di secondo livello** tra il Gruppo **Leonardo e le segreterie nazionali di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL**. L'occasione, che ha dato vita a questa intesa tra i soggetti coinvolti, nasce **dall'esigenza di assicurare un sistema di relazioni industriali capace di consolidare, e dare ulteriore sviluppo, al metodo di confronto partecipativo**. In ragione di ciò, le Parti hanno stabilito di confermare **modalità di interlocuzione** finalizzate a rispondere in maniera adeguata alla necessità delle attività produttive, industriali e commerciali e dello sviluppo sostenibile dell'impresa e dell'occupazione. L'accordo integrativo propone di sancire **regole certe all'interno dei rapporti sindacali e con i lavoratori**.

Entrando nel vivo della questione, il sistema di relazioni industriali nel Gruppo Leonardo è articolato in tre **grandi aree**:

Informazione e consultazione;

Bilateralità e comitati Paritetici;

Negoziazione.

Interlocutori della società ai diversi livelli di confronto, sono le segreterie nazionali e territoriali di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, le RSU delle varie unità produttive nonché i Coordinamenti Sindacali delle RSU a livello di Gruppo e ai livelli di divisione e azienda.

Informazione e consultazione

La fase di **“Informazione e consultazione”** è organizzata per **aree tematiche**. **A livello centrale** è previsto l'utilizzo di un **osservatorio strategico**, composto dai rappresentanti di Leonardo e le segre- terie nazionali delle organizzazioni sindacali, nell'ambito del quale saranno date informazioni circa le linee strategiche del Gruppo, il monitoraggio dei principali modelli industriali applicati e dei pro- getti a valenza intersettoriale, gli investimenti in nuove tecnologie legate in particolar modo a Industry

4.0 e i processi di internazionalizzazione e potenziamento competitivo. Al tempo stesso, sempre a livello di Gruppo, è prevista la diffusione di **informazioni** relative sia a processi di riassetto/riorga- nizzazione su **tematiche di particolare rilevanza**, che a situazioni più di **carattere generale** (ad esempio, connesse all'andamento economico e occupazionale e all'adozione di iniziative per la rea- lizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro) con cadenza almeno **annuale**, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL Industria metalmeccanica.

A livello di divisioni/aziende/siti, invece, vengono condivise tra le Parti, con cadenza almeno an- nuale, **informazioni più specifiche**, relative, ad esempio, alle linee strategiche di specifiche divisioni

o aziende, alle tematiche organizzative e ai volumi di attività, alle previsioni dei carichi di lavoro nei diversi siti, ai premi di risultato, alle attività di formazione e alle iniziative di decentramento produttivo.

Bilateralità e comitati paritetici

La seconda area in cui è articolato il sistema di relazioni industriali del Gruppo Leonardo, si sviluppa grazie a **tre Comitati paritetici di Gruppo** con il compito di svolgere analisi e formulare pareri e proposte sui seguenti temi: **a) pari opportunità e diversity** (in questa sede, ci si concentra sulle ini- ziative per la promozione delle pari opportunità, per la gestione e integrazione lavorativa delle

per- sone con disabilità e per la conciliazione vita-lavoro), **b) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (con particolare riguardo per le iniziative di prevenzione, il monitoraggio degli infortuni e di eventuali opportunità di finanziamento per attività di studio e ricerca in questo ambito, la promozione di per- corsi formativi per gli RLS e i dipendenti del Gruppo), **c) monitoraggio dei processi industriali a livello di sito** (in questa sede, l'obiettivo è quello di trovare soluzioni condivise e che privilegino l'apporto dei singoli lavoratori, alle necessità di ottimizzazione dei processi produttivi, come ad esem- pio l'applicazione di tecniche e metodi di *lean manufacturing*).

I primi due comitati sono composti da 24 rappresentanti (12 di parte aziendale e 4 per ogni organizzazione sindacale) e si riuniscono di norma una volta ogni tre mesi. Il Comitato sul monitoraggio dei processi industriali a livello di sito è, invece, composto, oltre che da responsabili aziendali, anche da 3 componenti di parte sindacale per i siti fino a 600 dipendenti, e 6 rappresentanti sindacali per i siti con oltre 600 dipendenti. Tale comitato si riunisce, di regola, due volte l'anno e comunque in presenza di motivazioni obiettive su richiesta di una delle due parti.

Viene infine prevista, coerentemente alla riconducibilità di Leonardo alla definizione di "impresa di dimensioni comunitarie", l'istituzione di un **Comitato Aziendale Europeo (CAE)**, con l'obiettivo di migliorare il diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori all'interno del Gruppo.

Negoziazione

L'accordo integrativo definisce specificamente **a quale livello talune materie possono essere con- trattate**. In particolare, a **livello centrale** sono discusse e negoziate questioni concernenti i diritti sindacali, le relazioni industriali, i trattamenti economici, l'architettura generale e il valore teorico dei premi di risultato, le politiche di *welfare*, le iniziative di formazione e di salute e sicurezza. A **livello di divisione o azienda** sono, invece, trattate questioni relative alla flessibilità d'orario, a indicatori specifici dei premi di risultato e alle iniziative di formazione e salute e sicurezza attivate in queste precise sedi. A **livello di sito**, infine, sono oggetto di negoziazione materie organizzative ed econo- miche strettamente connesse a questo livello.

Al fine di assicurare il raccordo e il coordinamento tra i diversi livelli negoziali, le Parti convengono

di istituire un “**Organismo Nazionale di Coordinamento dei livelli negoziali**”, composto di norma dagli HR Corporate e HR Divisione (lato azienda) e un rappresentante per ogni organizzazione sindacale (lato lavoratore), con il duplice **compito di ratifica degli accordi sindacali a livello di sito**, validando l’adozione di nuovi trattamenti economici e normativi e l’introduzione di modifiche tecniche e organizzative, **e di intervento diretto in fase negoziale**, laddove in sede locale emergano complessità tali da precludere il raggiungimento di un’intesa.

Obbligo di riservatezza e procedura di raffreddamento

Con l’accordo sottoscritto lo scorso 1° agosto, le organizzazioni sindacali si impegnano all’utilizzo delle informazioni ricevute nei processi di interlocuzione con l’azienda, nei soli limiti e ai soli scopi

previsti dall’accordo, nonché alla riservatezza e alla non diffusione delle informazioni c.d. “price sensitive” e delle informazioni societarie riservate. Infine, allo scopo di prevenire, esaminare e risolvere eventuali conflitti collettivi, le Parti concordano di adottare, a livello centrale, di divisione e di sito, una **procedura di raffreddamento**, che potrà essere attivata entro 3 giorni dalla richiesta di incontro formulata espressamente da una delle due Parti e consisterà nell’impegno a non fare ricorso, per un certo periodo di tempo (2 giorni a livello di sito e 4 giorni a livello di divisione/azienda e a livello centrale), ad azioni unilaterali sulle materie oggetto del confronto.

Stefano Rizzotti

ADAPT Junior Fellow

 @ste_rizzotti