



Comunicato sindacale

"WCM e HR Evolution: nuova fase in Leonardo. Prospettive industriali e alleanze ancora da definire"

Nelle giornate del 20 e 21 novembre presso la UIR di Roma si sono svolti i due incontri programmati, con la Direzione aziendale Leonardo, le Segreterie nazionali, territoriali Fim, Fiom, Uilm e le RSU del Coordinamento sui temi della nuovo sistema di valutazione dei dipendenti (rivisitazione di HR Evolution) e la futura riorganizzazione dei processi produttivi e industriali con l'utilizzo del modello WCM che in Leonardo prenderà il nome di Leonardo Production Sistem (LPS).

Entrambi i modelli saranno funzionali e sinergici alla riorganizzazione che l'Azienda porterà avanti nei prossimi mesi. Si avvierà una nuova fase con la revisione dei processi organizzativi che, a partire dagli stabilimenti di Pomigliano e Nola i primi ad essere interessati, si estenderà a tutti i siti produttivi e non produttivi di Leonardo.

Sul modello di valutazione dei dipendenti, l'azienda ha semplificato il sistema precedente HR Evolution, apportando una riduzione dei format da compilare da parte del lavoratore, mantenendo in questa prima fase l'applicazione della valutazione per i lavoratori inquadrati dal 6° livello ai Quadri, ma annunciando la volontà di estendere un sistema di valutazione anche per i dipendenti di produzione. Insieme al nuovo sistema, che partirà a gennaio prossimo per avere una prima elaborazione nel mese di marzo, l'azienda ha confermato la volontà di continuare l'acquisizione dei modelli di autovalutazione da parte del lavoratore iniziata nei mesi scorsi. Non è nostra intenzione né tanto meno il ruolo della Fiom-Cgil, spiegare il modello di valutazione che l'azienda ha deciso di adottare, ci preme tuttavia sottolineare come lo stesso sia in continuità dal punto di vista delle finalità con quello precedentemente: **definire un rapporto diretto dell'azienda con i dipendenti senza mediazioni esterne.** Tale sistema sostanzialmente impedirebbe nei fatti il ruolo negoziale del sindacato rispetto a temi che abbiamo portato avanti nel corso della contrattazione precedente, come la gestione delle alte professionalità per un sistema premiante condiviso e una riorganizzazione degli inquadramenti che a parità di mansioni preveda analogo retribuzione.

In merito alla riorganizzazione dei processi produttivi e non produttivi, come l'azienda ha più volte ribadito, il modello LPS sarà esteso a tutti i siti Leonardo, in quanto lo stesso si presta all'applicazione nelle più differenti realtà, e non come qualcuno potrebbe pensare solo ai lavoratori diretti di produzione. Tale modello risulta infatti essere più un pensiero filosofico su come gestire l'azienda, per questo serve il consenso verso lo stesso da parte dei dipendenti, che ha alla base la risoluzione dei problemi con la partecipazione diretta dei lavoratori, immedesimando il bene comune come il bene dell'impresa. Anche qua, pur aspettandoci qualche dettaglio in più rispetto a come si intenderà applicarlo nelle realtà Leonardo, e senza la pretesa di spiegare un modello scelto dall'impresa, per la Fiom-Cgil, come abbiamo esplicitato al tavolo, il nostro giudizio e l'eventuale consenso sarà subordinato al ruolo contrattuale che il sindacato, e di conseguenza i lavoratori che rappresentiamo, avranno sui temi del salario, le condizioni lavorative, la formazione, l'inquadramento professionale dentro una fase di cambiamento. In due parole, se da una parte l'azienda si dota di modelli suoi per migliorare l'efficienza aziendale, da parte nostra non intendiamo rinunciare al ruolo contrattuale che il sindacato deve avere a prescindere dalle scelte unilaterali, seppur legittime dell'impresa.

L'azienda a fronte delle sollecitazioni che abbiamo posto, rimarcando che i modelli introdotti incideranno sulla contrattazione a partire dal prossimo rinnovo dell'integrativo Leonardo, si è resa disponibile in tempi rapidi ad aprire il tavolo per il rinnovo del contratto aziendale in scadenza nei prossimi mesi. E' urgente a questo punto definire una piattaforma sindacale unitaria, pertanto come Fiom-Cgil abbiamo dato la nostra disponibilità a condividere in tempi stretti con Fim e Uilm una piattaforma da presentare all'azienda. Nei prossimi giorni come Segreteria nazionale Fiom-Cgil chiederemo alle Segreterie nazionali di Fim e Uilm di valutare tempi e forme, con il contributo delle RSU del coordinamento Leonardo, al fine di giungere rapidamente ad una piattaforma unitaria condivisa. Al contempo nei vari siti, portando come contributo "le linee guida per il rinnovo dell'integrativo" definite all'interno del coordinamento nazionale Fiom-Cgil, chiederemo alle nostre RSU di aprire un confronto con le RSU delle altre sigle sindacali per individuare punti condivisi da portare all'interno della piattaforma unitaria.

Successivamente la stessa dovrà prevedere un confronto con i lavoratori nelle assemblee per un giudizio e la condivisione con loro, attraverso un percorso democratico definito tra Fim, Fiom, Uilm.

Il nostro giudizio rispetto alle scelte annunciate in questi due incontri dall'azienda, avverrà sulla base delle risposte che la stessa darà sui temi della contrattazione collettiva, la vera cartina di tornasole per capire se dagli annunci si passerà effettivamente alla pratica contrattuale e negoziale con il sindacato.

Se da una parte l'azienda è fortemente impegnata in una riorganizzazione che apre oggettivamente una nuova fase, dall'altra non ci pare vi sia la stessa attenzione e analoga determinazione nell'affrontare i temi di carattere industriale e le prospettive, anche rispetto ad alleanze necessarie da parte di Leonardo, per garantire un periodo di crescita e sviluppo. Manca in molte realtà un quadro chiaro, a partire dalla nuova Lob Cyber annunciata da tempo ma con molti aspetti da definire sia a livello di perimetro che di missioni, e a investimenti mirati per le divisioni volti ad aumentare le prospettive produttive e i nuovi prodotti. Serve inoltre a nostro avviso determinare in tempi stretti alleanze di settore, anche alla luce di scenari che si vanno determinando come la costruzione di un modello di difesa europeo integrato, senza le quali Leonardo rischia di vedersi relegata ad un ruolo secondario e non di attore principale.

Infine a margine degli incontri si è condiviso tra le parti un verbale di conciliazione unico per le prossime uscite dei lavoratori in Art.4, il quale diventerà il modello da usufruire per le future uscite di dipendenti da Leonardo sia a carattere collettivo e sia individuale. Inoltre per la Fiom-Cgil dopo il 30 novembre è indispensabile che a livello di sito si aprano i tavoli per definire con le RSU e le strutture territoriali tempi e figure professionali da assumere per salvaguardare occupazione e competenze. Pertanto abbiamo condiviso con le nostre RSU di far pervenire unitariamente richieste agli HR di sito al fine di aprire rapidamente il confronto.

Analogamente serve che preventivamente nei siti di Pomigliano e Nola sia discusso tra le Parti il nuovo modello organizzativo LPS, essendo i primi siti dove avverrà la sperimentazione, e che a valle siano convocate le assemblee con i lavoratori per un primo momento di confronto e discussione con loro.

Fiom-Cgil nazionale

Roma, 22 novembre 2018