



@adapt_rel_ind, 8 febbraio 2016

Integrativo Finmeccanica: nuove regole per la *One Company*

di Ilaria Armaroli

Tag: #relazionindustriali #Finmeccanica #contrattazione

In data 2 febbraio 2016 è stata firmata l'[ipotesi di accordo](#) di secondo livello in Finmeccanica *One Company*. I vertici aziendali e i rappresentanti di Unindustria Roma, da un lato, e le segreterie nazionali e territoriali di FIM, FIOM, UIL e la delegazione trattante delle Rsu, dall'altro, hanno sottoscritto un'intesa importante sia per la rilevanza dell'Azienda sul piano nazionale e internazionale che per il suo volume occupazionale. L'accordo è arrivato al termine di un negoziato durato diversi mesi e si inserisce in uno scenario completamente inedito dal punto di vista delle relazioni industriali.

Il contesto

Con la parziale scissione di AgustaWestland, Alenia Aermacchi e Selex ES e la fusione di OTO Melara e Whitehead Sistemi Subacquei, Finmeccanica ha cessato di costituire una mera *holding* finanziaria per dare vita, a partire dal 1° gennaio 2016, a **una società unica (*One Company*)**, dove si sono concentrati il coordinamento e la gestione delle attività rientranti nel *core business* **Aerospazio, Difesa e Sicurezza**. Si tratta di un nuovo Modello Organizzativo e Operativo che secondo l'a.d. Mauro Moretti dovrebbe consentire «significativi miglioramenti delle performance industriali ed economico-finanziarie» (Piano Industriale 2015-2019, Comunicato stampa Finmeccanica, 27 gennaio 2015).

Dalla riorganizzazione societaria alla definizione di un nuovo assetto contrattuale il passo doveva essere breve e necessario, per assicurare ai lavoratori (circa 28.000) dislocati su tutto il territorio italiano la continuità delle tutele occupazionali, salariali e normative, e per scongiurare il rischio che la costituzione del nuovo soggetto industriale avesse potuto indurre le ex Aziende del Gruppo, oggi Divisioni della *One Company*, alla disdetta della contrattazione di secondo livello, con la successiva emersione di un preoccupante vuoto normativo.

Nel mutato contesto di Finmeccanica *One Company*, la necessità di sottoscrivere un contratto integrativo che trovasse omogenea applicazione in tutti i Siti produttivi, superando gli accordi valevoli per le ex Società del Gruppo senza però abrogarne i risultati raggiunti, diveniva quindi **una questione di armonizzazione**. Obiettivo ambizioso e difficile se si considera la varietà che caratterizza

le ex Aziende del Gruppo, non solo in termini di trattamenti economici e normativi e di fisiologiche difformità nelle modalità produttive e nelle caratteristiche della forza lavoro – tra chi, ad esempio, realizza velivoli aeronautici (come Alenia Aermacchi) e chi si occupa di servizi satellitari (come Telespazio, società partecipata da Finmeccanica) – ma anche e soprattutto dal punto di vista delle relazioni sindacali. Il tessuto economico, socio-politico e culturale dei diversi territori in cui si radica la produzione industriale della *One Company*, da un lato, e il variegato succedersi di commesse, fusioni, partnership e scissioni, dall'altro, hanno infatti attribuito connotati unici alla rappresentanza nonché alle dinamiche e agli esiti della contrattazione collettiva nelle molteplici Società e unità produttive del Gruppo. Tanto che, a titolo esemplificativo, nelle ultime settimane, agli scioperi partecipati dalla quasi totalità delle maestranze spezzine di OTO Melara sono state addotte motivazioni inerenti possibili tagli al welfare aziendale, mentre preoccupazioni diverse, legate perlopiù al ridimensionamento del premio di risultato, hanno incoraggiato le astensioni collettive nello stabilimento varesino di AgustaWestland lo scorso novembre. Così, se nel 2014, alle elezioni delle Rsu presso la Selex ES di via Tiburtina a Roma, la UILM conquistava la maggioranza, più recentemente è stata la FISMIC, il sindacato autonomo dei metalmeccanici e delle industrie collegate, ad attrarre il maggior numero di preferenze dalle maestranze di Alenia Aermacchi, dopo essersi presentata al confronto elettorale per la prima volta.

Comune, però, a tutti i lavoratori di Finmeccanica *One Company* e ai Coordinamenti sindacali riuniti in questi mesi al tavolo negoziale, è stato **il timore che sull'altare della ristrutturazione e della definizione di un nuovo assetto di relazioni industriali venissero sacrificati i diritti acquisiti, frutto di anni di contrattazione decentrata**. Ad allontanare questa minaccia è allora valsa la lunga trattativa, che iniziata a settembre nelle sale Confindustriali di viale dell'Astronomia si è conclusa lo scorso 2 febbraio presso la sede romana di Unindustria, con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo che, se approvata dalla maggioranza delle Rsu e dei lavoratori, suggerirebbe un'ulteriore conquista per la contrattazione di secondo livello, che anche grazie ai mutati contesti internazionali, alle pressioni competitive e alle conseguenti esigenze di riorganizzazione aziendale, ha goduto negli ultimi decenni di una rinnovata importanza.

I contenuti dell'accordo

Dialogo e partecipazione costituiscono il leitmotiv della sezione obbligatoria dell'intesa appena firmata. Un Osservatorio Strategico di competenza delle segreterie nazionali delle federazioni metalmeccaniche è, infatti, costituito quale sede privilegiata presso la quale Finmeccanica fornirà alle rappresentanze sindacali informazioni e dettagli periodici sulle linee strategiche di sviluppo, gli assetti societari, i processi di internazionalizzazione, gli investimenti in tecnologia, gli appalti e l'indotto. Comitanti paritetici sono altresì istituiti a livello di Sito produttivo per il monitoraggio dell'efficienza ed efficacia dei processi industriali e delle *supply chain*, mentre una procedura di raffreddamento è prevista e attivabile al fine di prevenire le eventuali controversie e risolvere con approccio collaborativo i motivi di conflitto concernenti le tematiche aziendali.

Articolazione degli assetti contrattuali

Complessivamente, l'ipotesi di accordo definisce un sistema di relazioni sindacali che, articolato nelle fasi di informazione, consultazione e negoziazione, ha luogo su tre distinti piani: Centrale; Di-

visione o Azienda; Sito. Si viene così a creare **una triplicazione, a livello decentrato, delle sedi di contrattazione**, resa necessaria plausibilmente in ragione della complessa struttura di Finmeccanica *One Company*, pur prefigurando un possibile ostacolo alla semplificazione e alla trasparenza delle dinamiche contrattuali. Coerente con questa articolazione a più livelli risulta la moltiplicazione degli agenti dotati di titolarità contrattuale. Non solo le Rsu, espressamente coinvolte nella negoziazione di Sito ed eventualmente di Divisione, ma anche le segreterie territoriali e nazionali delle federazioni sindacali sono titolate a partecipare alla fase di interlocuzione in varie sedi. **Sembra allora uscire rafforzato dalla recente intesa il coordinamento “soggettivo” del sistema di relazioni industriali in Finmeccanica**, che era stato invece indebolito, a livello nazionale, dalle centrali confederali all’atto di sottoscrizione del Testo Unico sulla Rappresentanza (10 gennaio 2014), per via dell’abrogazione del c.d. “terzo riservato” e della “titolarità contrattuale congiunta” di Rsu e segreterie territoriali (F. CARINCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT Labour studies e-book series, n. 26/2014). Per quanto concerne il coordinamento verticale “oggettivo”, invece, sono previsti precisi riparti di competenza tra le diverse sedi di contrattazione, in base ai quali, ad esempio, al livello Centrale spetta la negoziazione delle politiche di welfare, del sistema di relazioni sindacali e dell’architettura del premio di risultato, mentre alla Divisione è demandato il compito di definire i parametri per la misurazione della retribuzione variabile e nella singola unità produttiva si pattuiscono le flessibilità orarie e i percorsi di formazione specifici.

Diritti sindacali

La sezione iniziale dell’accordo, vincolante per le sole parti firmatarie, si conclude con l’impegno di FIM, FIOM e UILM a ridurre del 15 per cento il monte ore sindacale annuo.

Orario di lavoro e trasferte

Relativamente alla parte normativa, **gli attori negoziali hanno introdotto forme di flessibilità orarie che tengano conto dell’eterogeneità dei trattamenti in atto nelle diverse realtà aziendali**. Un sistema di c.d. “permessi a recupero” è stato istituito ed è usufruibile a livello individuale, fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e di 16 ore su base mensile per i dipendenti fino al sesto livello di inquadramento, e fino ad un massimo di 2 ore giornaliere e 24 ore su base mensile per il personale inquadrato al settimo livello e per i quadri. Le specificità inerenti alle esigenze organizzative e produttive nonché ai regimi di orario di lavoro a turno, saranno invece oggetto di confronto a livello di Sito produttivo. A decorrere dal 1° maggio 2016, troverà altresì applicazione un insieme di regole omogenee, dal punto di vista economico e normativo, in tema di trasferte in Italia e all’estero.

Addestramento, formazione e crescita professionale

Alla formazione, nella sua duplice dimensione internazionale e tecnologica, è riconosciuto un ruolo strategico primario per lo sviluppo culturale e organizzativo dell’impresa, la competitività sui mercati e la crescita delle competenze di ciascun lavoratore. Strumentale al perseguimento dei nuovi obiettivi formativi è tanto il rafforzamento delle collaborazioni con le Università, gli enti di ricerca e gli istituti scolastici quanto la massimizzazione della leva delle risorse interne che saranno chiamate a svolgere docenze, in un’ottica di contenimento dei costi nonché di piena dif-

fusione della cultura tecnico-gestionale. Allo scopo di definire i fabbisogni formativi, verificare la coerenza delle iniziative messe in atto, monitorarne l'andamento e valutarne l'esito, le parti concordano di costituire due Commissioni paritetiche (una a livello Centrale e l'altra a livello di Sito), consacrando così, anche in Finmeccanica, il ruolo tradizionale del bilateralismo nella determinazione delle modalità di attuazione della formazione professionale in azienda. **«La formazione individuale diventa un diritto»**, come esplicita un Comunicato stampa FIM uscito nelle ore immediatamente successive alla firma dell'accordo. A tutti i lavoratori è infatti riconosciuto il diritto individuale di chiedere e svolgere, fino a un massimo di 16 ore (per il personale inquadrato fino al sesto livello) o 32 ore (per le alte professionalità) in un anno, corsi e percorsi formativi all'interno o all'esterno dell'azienda. In quest'ultimo caso, sarà la *One Company* a riservarsi di erogare un contributo economico, parziale o totale, a copertura delle spese. L'Azienda si impegna altresì a promuovere specifici pacchetti formativi indirizzati ai giovani. Tirocini, docenze, percorsi di tutoring e di alternanza scuola-lavoro saranno, infatti, attivati allo scopo di coniugare l'esigenza del ricambio generazionale e la necessità di incoraggiare l'invecchiamento attivo del personale senior, che sarà mantenuto sul posto di lavoro e coinvolto nei processi di trasmissione delle competenze ai giovani in azienda. Sarà, inoltre, massimizzato e ottimizzato il ricorso alla formazione finanziata, e quindi all'utilizzo dei fondi interprofessionali, e sarà valorizzato e aggiornato, tenendo conto degli standard europei di riferimento (EQF), il patrimonio aziendale di certificazioni e qualificazioni individuali, che continua a rappresentare un asset importante sia per la partecipazione alle gare di appalto che per attrarre nuove professionalità. A partire dal secondo semestre del 2016, sarà, infine, messo a disposizione di ciascun dipendente un "libretto formativo" che raccoglierà, sintetizzerà e documenterà le diverse esperienze di apprendimento svolte nell'ambito di Finmeccanica.

Riconoscimento di professionalità specifiche

Le parti convengono sull'opportunità di individuare, entro il 1° luglio 2016, un unico sistema di riconoscimento delle professionalità a livello della *One Company*, allo scopo di valorizzare le esperienze esistenti nelle singole aziende, rendendole coerenti con l'evoluzione tecnologica e di prodotto o processo in atto.

Welfare e tutele

Con specifico riferimento al welfare integrativo, c'è consenso sulla necessità di implementarne la diffusione, al fine di migliorare la qualità della vita dei dipendenti, e conseguentemente di ottimizzare la prestazione lavorativa. Intese specifiche e migliorative rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge e dal CCNL, sono state raggiunte in materia di: permessi non retribuiti per malattia del figlio e congedo parentale; permessi per grave infermità o decesso; conservazione del posto di lavoro, mediante l'estensione del periodo di comporto, per malattie gravi; tutela dei lavoratori disabili; trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del dipendente; e telelavoro. Definito coerentemente con quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, **il telelavoro (sia domiciliare che presso centri o postazioni satellite autonomamente organizzati) è ritenuto uno strumento di indubbia utilità non solo in termini di conciliazione vita-lavoro e di inclusione di soggetti svantaggiati (in particolare, i lavoratori disabili) ma anche in un'ottica di modernizzazione dei metodi organizzativi e di produzione.** Ad avviso di chi scrive, si deve riconoscere alle parti firmatarie dell'intesa in oggetto il merito di

aver esplicitato linee guida generali e non limitanti (si veda, ad esempio, la possibilità per il telelavoratore di adempiere alle proprie obbligazioni attraverso modalità diverse da quelle ordinarie anche in relazione alla durata giornaliera della prestazione, senza che ciò incida sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato) per la diffusione del telelavoro, demandando alla contrattazione di Divisione o Sito produttivo la specificazione delle modalità e condizioni per l'applicazione di tale istituto. Le parti si sono altresì rese disponibili ad approfondire il ricorso allo strumento dello *smart working*, aprendo la strada al confronto su una materia dall'indubbia portata innovativa ma ancora poco esplorata dalla contrattazione collettiva (Per approfondimenti sul lavoro agile nella contrattazione collettiva, si veda: *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi: Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, ADAPT University Press, Working Paper n.2/2016). Infine, l'intesa specifica, che entro il 1° semestre del 2016 sarà attivato un Gruppo di Lavoro a livello Centrale, con l'obiettivo di formulare una proposta complessiva in materia di welfare, che sia comprensiva anche delle seguenti tematiche: assistenza sanitaria integrativa; sostegno al reddito e alla riqualificazione professionale; istituzione di una c.d. "Banca del tempo"; asili nido; trasporti e mobilità; CRAL; premi di anzianità; e sostegno allo studio.

Nuova struttura retributiva e trattamenti economici

Relativamente alla parte economica dell'accordo sottoscritto, **viene introdotto e reso operativo dal 1° maggio 2016 un cedolino paga unificato, che consente l'armonizzazione e perequazione dei vari sistemi retributivi in atto presso le diverse realtà produttive del Gruppo, senza modificare gli importi salariali.** Le parti convengono altresì di costituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di analizzare eventuali disallineamenti delle singole voci retributive, evidenziati dai dipendenti nei tre mesi successivi all'emissione del primo cedolino della *One Company*.

Il nuovo premio di risultato, definito dall'intesa raggiunta, mira a diffondere all'interno dell'organizzazione una cultura incentrata sulla *performance* e su una migliore conoscenza dei prodotti e processi organizzativi dell'impresa, che sia funzionale anche alla crescita e alla formazione dei lavoratori. Il premio di risultato ha una vigenza di tre anni e sarà correlato al conseguimento di tre diversi obiettivi: il primo di carattere economico e finanziario a livello Centrale; il secondo di carattere economico e finanziario a livello di Divisione; e il terzo legato alla produttività industriale di Sito. Inciderà negativamente sull'entità del premio erogato anche il grado di assenteismo. Con riferimento all'unità produttiva, la negoziazione degli indicatori da parte dei vertici aziendali, da un lato, e delle Rsu e rappresentanti sindacali territoriali, dall'altro, avverrà tenendo conto del portafoglio di indicatori specificato a livello di Divisione. Una Commissione paritetica di Sito verrà infine istituita, entro il 31 maggio 2016, allo scopo di verificare, monitorare e identificare le azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi connessi all'erogazione del premio di risultato.

Una sezione dell'intesa è dedicata alle misure stabilite, come condizione di miglior favore rispetto al disposto normativo e al CCNL, in tema di permessi retribuiti per visite mediche e accertamenti specialistici, per il conseguimento di titoli di studio superiore e universitario e per "ossigenazione".

Alte professionalità

In considerazione del ruolo nevralgico svolto dalle alte professionalità, come congiunzione tra le decisioni prese ai livelli organizzativi e l'effettiva attuazione, trattamenti specifici sono stati pattuiti per i lavoratori inquadrati al settimo livello e per i quadri. Per mere finalità gestionali, e non inquadramentali, le parti concordano di implementare un nuovo sistema di valutazione delle *performance* che consentirà, con cadenza annuale, la distribuzione della popolazione dei settimi e quadri in diverse fasce, coerenti con il ruolo ricoperto, le responsabilità richieste e le competenze espresse. Dal 1° gennaio 2017, un premio calibrato su obiettivi individuali (c.d. "Target bonus") potrà essere attribuito ai lavoratori che rientreranno nelle fasce associate a una valutazione eccellente o buona delle *performance*. Il "Target bonus" potrà quindi sommarsi al premio di risultato (cui concorrono tutte le alte professionalità, indipendentemente dalla collocazione in fasce), costituendo un'ulteriore componente della retribuzione variabile. L'intesa stabilisce altresì che l'assegnazione degli obiettivi sarà realizzata dall'Azienda ma dovrà essere firmata per accettazione dal dipendente.

Considerazioni conclusive


Alla luce dei contenuti riportati, due sembrano i piani su cui sviluppare alcune importanti riflessioni.

Da un lato, da un punto di vista esclusivamente aziendale, l'accordo raggiunto è indubbiamente un successo, non fosse altro che per la capacità degli attori negoziali di rispondere efficacemente e tempestivamente a un'esigenza non facile di armonizzazione, sintetizzando interessi divergenti che più volte, nel corso della trattativa, hanno fatto esplodere il conflitto nelle diverse sedi di produzione della *One Company*. Tuttavia, l'esigenza di giungere presto ad un'intesa e di omologare i trattamenti in atto nelle varie realtà produttive ha portato alla sottoscrizione di un documento a tratti incompiuto e sommario. **Risulta quindi oltremodo necessario continuare il percorso negoziale e cooperativo intrapreso, allo scopo di riempire di contenuti alcune delle materie introdotte, come la flessibilità oraria, il welfare contrattuale e gli appalti.** Su quest'ultimo punto, in particolare, l'intesa ha rinviato agli esiti della contrattazione nazionale di settore e agli approfondimenti in capo a Gruppo di lavoro istituito ad hoc. Come precedentemente accennato, **il coinvolgimento e la partecipazione sembrano essere i pilastri dell'intesa sottoscritta, resi quanto mai essenziali dalla riorganizzazione societaria, che ha preceduto l'avvio delle trattative.** Il passaggio da un'entità finanziaria composta da più Aziende indipendenti a una società unica articolata in svariate Divisioni implica, infatti, la confluenza delle maestranze sotto un nuovo soggetto giuridico e industriale, e l'urgenza di stimolarne il senso di appartenenza. Ecco perché è importante che le commissioni e gli organismi paritetici, via via richiamati nel corpo dell'intesa, non restino nelle intenzioni degli attori negoziali ma diventino prassi consolidata in tutte le realtà produttive di Finmeccanica *One Company*. Funzionali alla promozione di un senso di identità e alla condivisione, da parte dei lavoratori, degli obiettivi e dei valori dell'impresa, saranno anche l'attivazione di un piano concreto di investimenti e l'effettivo impegno da parte manageriale alla trasparenza e all'ottimizzazione dei processi industriali. Da ultimo, i contenuti stabiliti nell'ipotesi di accordo non potranno dirsi valevoli e vincolanti fino all'approvazione da parte della maggioranza delle Rsu e di tutti i lavoratori della *One Company*. Un passaggio, quello referendario per tutte le maestranze, che avverrà in deroga rispetto a quanto deciso nel Testo Unico sulla Rappresentanza (10 gennaio 2014).

D'altro canto, dalla prospettiva del sistema di relazioni industriali in Italia, l'integrativo Finmeccanica dimostra non soltanto la straordinaria vitalità e creatività della contrattazione collettiva di secondo livello, ma anche la sua stessa autonomia rispetto ai tentativi, più volte intrapresi dalle confederazioni sindacali e datoriali, di definire un'articolazione precisa e puntuale degli assetti contrattuali, valevole per tutti i settori e territori italiani (Si veda, da ultimo, CGIL, CISL e UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali: Per uno sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 9 gennaio 2016). Incidono su queste valutazioni il peso e il ruolo di Finmeccanica sul piano nazionale, che ha portato alla sottoscrizione di un'intesa corposa, capace di regolare, in oltre cento pagine, un complesso universo di relazioni industriali in maniera molto simile, sia per gli attori coinvolti al tavolo negoziale che per la natura e ampiezza delle materie toccate (con la rilevante eccezione dei livelli retributivi) alla contrattazione nazionale.

Ilaria Armaroli

ADAPT Junior Research Fellow

 @ilaria_armaroli