

## **Relazione: Incontro dibattito sul ruolo attuale e futuro delle alte professionalità di Leonardo**

**Il sindacato, nasce e si consolida nelle fasce lavorative operaie e solo da poche decine di anni si e' sviluppato nelle categorie impiegatizie, mentre i livelli superiori le cosiddette alte professionalità (sesti, settimi e quadri) sono sempre stati restii ad avvicinarsi al sindacato in generale. La Ugl metalmeccanici negli ultimi sette anni ha cercato nel Gruppo Leonardo a far avvicinare questi lavoratori alla nostra O.S. , l'interesse verso la Ugl è stato grande, oggi possiamo dire che i risultati sono stati importanti e forse inaspettati.**

**Premesso, comunque che come alte professionalita' intendiamo anche quei lavoratori con livelli inferiori, operai compresi che hanno fatto percorsi lavorativi importanti nell'Azienda e che hanno capacita' e competenze di valore assoluto.**

**Abbiamo come Ugl metalmeccanici, raccolto nelle elezioni per il rinnovo delle Rsu in tutte le realtà del Gruppo e in tutto il territorio nazionale risultati importanti in termini di voti raccolti e Rsu eletti. Quale è stato il messaggio sindacale che ha avvicinato i lavoratori professionalmente più in alto, molti dei quali laureati e con responsabilità manageriali? Il messaggio, era quello che questi lavoratori avevano cercato per tanti anni e non solo nel sindacato storico, ma anche all'interno delle stesse Aziende e Divisioni del Gruppo Leonardo. Per troppi anni questi lavoratori, avevano chiesto di poter dire la loro nei processi gestionali aziendali e avere quella considerazione in termini meritocratici che per troppo tempo non hanno avuto e qui la colpa la possiamo dare ai sindacati storici che non si interessavano quasi mai di chi ha competenza e capacita'.**

**Partecipare ai processi gestionali attraverso la norma riportata nell'art.46 della Costituzione Italiana è un mantra che come UGL andiamo ripetendo da sempre sin dalla nostra costituzione come sindacato nel 1950, nel nostro statuto è riportato il principio della partecipazione, la Ugl ha nel suo DNA questo valore oltre a quello di essere un sindacato fortemente democratico.**

**Leonardo e prima ancora Finmeccanica per anni è stata una delle principali Aziende Italiane controllate dal Ministero dell'Economia e Finanza e questo ha portato spesso a rendere l'Azienda meno impermeabile ai tentativi di ingerenza della politica, proprio per questi motivi, negli ultimi anni Leonardo ha intrapreso, una fase di declino, che ha portato i management che si sono susseguiti dopo l'era Guarguaglini a dover, per motivi di bilancio, dismettere pezzi importanti nel comparto civile, Aziende come Ansaldo Energia, Ansaldo Breda, Ansaldo STS e Breda Menarini sono state cedute, recuperando poi efficienza e competitività, in mani diverse da quelle pubbliche, un esempio Ansaldo Breda, ceduta al Gruppo Giapponese Hitachi. Ma anche le altre Aziende ora Divisioni dopo la riorganizzazione del 2016, rimaste nel perimetro del Gruppo hanno subito ridimensionamenti strutturali e di mercato e questo ha ridotto di molto le capacità di imporsi nelle gare per acquisire commesse nei mercati mondiali.**

**Le "Alte Professionalità" sono la spina dorsale di qualunque Azienda e ancor di più per una realtà industriale come Leonardo. In una fase che va avanti dal 2011, di continui cambiamenti organizzativi del management e dei manager a tutti i livelli , ha portato questi lavoratori a perdere riferimenti certi e le riorganizzazioni hanno avuto ricadute negative su di loro sul Gruppo.**

**E' mancata una politica industriale che doveva puntare su nuovi prodotti e sistemi, ma per far questo bisognava prima di tutto investire e rinforzare le strutture di ingegneria e commerciali, invece la gestione Moretti ha depotenziato tali strutture, finalizzando tutta la sua azione a ridurre i costi in orizzontale, senza applicare quei criteri di discrezionalità necessaria ad una corretta azione manageriale.**

**Crediamo sia indispensabile potenziare ed efficientare le strutture commerciali e di ingegneria, puntando a quelle nicchie di mercato che i nostri competitor internazionali negli anni non hanno ancora aggredito.**

**Riteniamo necessario un ringiovanimento del management, come pure della classe lavorativa, l'applicazione dell'accordo sindacale, sul cambio generazionale, attraverso l'applicazione dell'art. 4 della Legge Fornero, va nella giusta direzione.**

Le Alte Professionalità rappresentate oggi in questo incontro da diversi Rsu eletti in Leonardo e da diversi dirigenti sindacali dei vari territori devono essere messe in condizione di portare quel contributo di esperienza di conoscenza e anche di gestione intelligente e innovativa. Chi ha fatto la gavetta in questa importante realtà industriale, come il Gruppo Leonardo, deve poter essere messo in condizione di dare il massimo del contributo intellettuale e di esperienza, a volte l'esperienza e la competenza riescono a superare problematiche importanti e a dare soluzioni innovative.

Un altro aspetto che dovrà essere affrontato nella Leonardo del futuro, e' quello delle prestazioni lavorative, oggi si guarda ancora a quanto tempo si sta in Azienda, viene considerato un aspetto meritorio se si lavora di più delle canoniche 40 ore settimanali, nella realtà dei fatti ormai in tutto il mondo industrializzato, la prestazione di lavoro si misura con gli obiettivi raggiunti e non con il tempo impiegato sul lavoro in azienda.

Il nuovo management di Leonardo, ha dato qualche segnale positivo, aprendo sulla flessibilità oraria e sulle nuove formule di prestazione del lavoro, come lo smartworking che dal primo di giugno sarà sperimentato in tutta Leonardo per circa 200 lavoratori, non impegnati direttamente nelle funzioni produttive. Questa è un segnale importante di apertura e di modernità, poter lavorare dal proprio domicilio fino ad un massimo di un giorno a settimana è qualcosa di innovativo.

**Questo dimostra che l'Azienda recepisce le idee che come Ugl, da anni stavamo proponendo. Si tratta di forme di lavoro meno stringenti ma più indirizzate al risultato e a conciliare le esigenze personali a quelle lavorative.**

Un tema importante per concludere questo mio intervento introduttivo è quello legato alle valutazioni dei lavoratori e in particolare delle Alte Professionalità il sistema PDM, un sistema che potrebbe andare bene se fosse gestito in funzione dei risultati effettivamente raggiunti e gestito solo dal responsabile diretto con un arbitro super parte, diremo HR, a cui il lavoratore potrebbe richiedere un giudizio in caso di contrasto. Invece le valutazioni sono fatte dal responsabile diretto, modificate dai due livelli gerarchici superiori che spesso non conoscono il valutato, poi in effetti il lavoratore spesso insoddisfatto non ha un ente superiore a cui effettivamente appellarsi. Il sistema così congegnato non funziona e crea disaffezione da parte del lavoratore nei riguardi dell'Azienda e spesso contrasti nella catena gerarchica. Crediamo che si possa fare molto per dare un Futuro a Leonardo ma solo a patto che si vada sempre più verso una condivisione di scelte tra Azienda e lavoratori, ovviamente rappresentati da un sindacato moderno, serio, aperto alla discussione, ma serve anche una Azienda che si ponga in maniera moderna e responsabile nei riguardi del Futuro, che punti non solo alla gestione finanziaria, ma che cerchi di gestire il lavoro in modo da ottenere risultati migliori, con le strutture migliori e le risorse migliori, motivate e valutate in maniera assolutamente meritocratica. Chiediamo alla politica di portare avanti questa nostra istanza perché in realtà importanti, per l'economia Italiana, come Leonardo, ci siano meno ingerenze politiche di basso profilo e si punti veramente al rilancio attraverso indicazioni strategiche di alto livello. **La politica deve fare sinergia con le Imprese per acquisire contratti all'estero, serve una strategia che passi attraverso una azione di Governo per acquisire commesse internazionali, come fanno da sempre nazioni come Francia, Regno Unito e Germania.**