

# MalpensaNews

## Con il rinnovo del contratto integrativo di Leonardo si sperimenta la riduzione dell'orario di lavoro

Michele Mancino · Wednesday, December 20th, 2023

Non solo **miglioramento dei trattamenti economici riservati ai dipendenti**, ma anche misure aggiuntive di rafforzamento del welfare aziendale, fino a nuove soluzioni sperimentali per la **rimodulazione dell'orario di lavoro**, anche nell'ottica della sua riduzione in specifiche aree produttive "pilota".

Sono questi i principali punti del nuovo contratto integrativo aziendale di Leonardo sottoscritto nella sede di **Unindustria Roma** alla presenza dell'amministratore delegato e direttore generale, **Roberto Cingolani**, del condirettore generale, **Lorenzo Mariani**, del direttore delle risorse umane, **Antonio Liotti**, e dei segretari generali e nazionali dei sindacati dei metalmeccanici **Fim, Fiom e Uilm**, ovvero **Roberto Benaglia, Michele De Palma e Rocco Palombella**.

Il nuovo contratto integrativo aziendale, che entrerà in vigore dal **1° gennaio 2024**, definisce anche importanti punti per **l'omogenizzazione dei trattamenti economici e normativi dei dipendenti**, perfezionando il percorso di armonizzazione avviato nel 2016 con la costituzione della **One Company**. Già nel mese di luglio 2023, in un contesto caratterizzato da forti elementi di incertezza e volatilità, sia dal punto di vista macroeconomico, per gli impatti dell'inflazione, sia dal punto di vista geopolitico, Leonardo e le Organizzazioni Sindacali, con l'obiettivo di individuare soluzioni, anche strutturali, di contrasto all'erosione salariale, avevano raggiunto un accordo sulle principali misure economiche che avrebbero fatto parte del **Contratto Integrativo Aziendale a valere per gli anni 2024 – 2026**.

Con la sottoscrizione di questo accordo, sono state introdotte nuove ed ancor più qualificanti misure in grado di rispondere più compiutamente alle varie dimensioni del **benessere dei dipendenti, anche extra-lavorativo, e all'esigenza di un più efficace bilanciamento vita-lavoro**, in un quadro di compatibilità economica complessiva del Gruppo. Sul fronte del welfare aziendale, con l'obiettivo di mettere sempre più al centro della strategia aziendale la valorizzazione del capitale umano, sono stati individuati nuovi e concreti strumenti generali di rafforzamento dell'impianto esistente, quali: **l'adeguamento del modello di assistenza sanitaria integrativa**; il rafforzamento della **previdenza complementare**, mediante l'incremento della contribuzione aziendale; l'attivazione di **nuove forme di tutela in favore di tutto il personale in caso di morte o invalidità permanente da malattia**.

Nell'ottica di promuovere un impegno continuativo nella cura delle proprie persone creando una catena di valore condiviso, consolidare il senso di appartenenza dei dipendenti e al contempo

rendere attrattivo il gruppo per i nuovi talenti, sono state introdotte **significative misure di carattere normativo mirate** ad esigenze specifiche, in particolar modo focalizzate sui temi della **genitorialità, della fragilità, dell'inclusione e della parità di genere, delle esigenze di cura e del supporto alle vittime di violenza di genere.**

«Il raggiungimento dell'accordo è stato possibile grazie anche al modello, efficace e moderno, di relazioni industriali e al positivo clima di dialogo e confronto che Leonardo e le Organizzazioni Sindacali hanno consolidato negli anni, ponendo al centro del Piano di sviluppo del Gruppo la valorizzazione delle aspettative delle persone come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi aziendali», ha dichiarato Antonio Liotti, responsabile delle risorse umane di Leonardo.

«In un contesto di trasformazione della tecnologia e del mercato del lavoro, il rinnovo del contratto integrativo aziendale rappresenta la **conferma della volontà**, sempre più diffusa tra le Aziende, di ricercare nuovi equilibri in un contesto sempre più sensibile ad un concetto di Welfare che crei maggiore connessione tra diverse tematiche, quali salute e benessere, **work- life balance**, impatto ambientale».

**La parte più innovativa dell'accordo integrativo riguarda la definizione di linee-guida finalizzate alla sperimentazione della rimodulazione dell'orario di lavoro**, anche in ottica di riduzione, da realizzarsi **in alcune aree aziendali "pilota"** direttamente collegate alle attività produttive o di supporto operativo per le quali le leve di flessibilità appaiono praticabili solo attraverso percorsi sperimentali e gradualmente in grado di accompagnare l'evoluzione dei canoni tradizionali di organizzazione del lavoro.

Lo scopo della sperimentazione è **identificare le migliori soluzioni in grado di contemperare le esigenze di equilibrio vita- lavoro** dei dipendenti coinvolti con gli obiettivi di rafforzamento della competitività e della produttività aziendale. La sperimentazione, una volta individuate le aree "pilota" più idonee allo scopo, **avrà inizio a partire dall'ultimo trimestre del 2024** e proseguirà per un massimo di 6 mesi. Durante questo periodo, il personale coinvolto potrà beneficiare di misure compartecipate di riduzione dell'orario di lavoro, da utilizzare in modalità collettiva, a fronte di incrementi di produttività ed efficienza che verranno misurati secondo indicatori concordati e tarati sulle specificità dei singoli settori di business.

This entry was posted on Wednesday, December 20th, 2023 at 9:59 pm and is filed under [Economia](#), [Lavoro](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.