



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 21 febbraio 2022, n. 7

Parti firmatarie e contesto

In data 3 febbraio 2022 è stato siglato il verbale di accordo per i lavoratori della Trelleborg Wheel Systems di Tivoli tra la Direzione Aziendale e le RSU appartenenti alla Filctem-CGIL e alla UGL-Chimici. L'azienda è specializzata nella progettazione, sviluppo, produzione e vendita di pneumatici (mescole e semilavorati in gomma) per l'agricoltura, il forestale, la movimentazione terra, Multipurpose (MPT) e motocicli.

L'accordo nasce dall'esigenza di recuperare la competitività dello stabilimento, alla luce delle dinamiche di crescita del costo dell'energia e delle materie prime, nonché degli elevati costi di gestione caratterizzanti le aziende operanti in Italia.

Oggetto e tipologia di accordo

Il documento così definito si propone quindi di migliorare l'efficienza, la produttività e la qualità del plant per cercare di conservare la profittabilità del sito, anche attraverso misure di coinvolgimento e di valorizzazione dei lavoratori, con una particolare attenzione alle persone impiegati sulla base di contratti flessibili come i somministrati.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, le Parti si sono focalizzate su tre aree

principali: efficienza organizzativa, investimento in capitale umano, miglioramento della produttività e sistemi di incentivazione.

Quanto al primo elemento, la Società ritiene inevitabile esternalizzare le attività non direttamente produttive affidandole a fornitori esterni, con particolare riferimento alle attività interne di trasporto già dall'anno corrente. Inoltre, la TWS prevede esplicitamente la valutazione di eventuali altre efficienze ottenibili attraverso l'outsourcing di fasi lavorative a minore valore aggiunto.

Per cercare di ridurre l'impatto di questa decisione, l'Azienda si rende disponibile, insieme all'RSU, per trovare soluzioni per mantenere il livello occupazionale, tramite una riconversione professionale dei lavoratori interessati verso le mansioni a più alto valore aggiunto e - in via eventuale - attraverso l'assorbimento della forza lavoro da parte del nuovo fornitore.

Alla luce di quanto sopra esposto - e fatto salvo l'esigenza nel breve periodo per rispondere a una crescita della domanda - la TWS ritiene potrebbe non essere più necessario, in tutto o in parte, ricorrere al lavoro somministrato.

Proprio con riferimento a quest'ultima tipologia di lavoro, le Parti hanno istituito una sorta di "patto" tra Azienda e lavoratori, volto alla valorizzazione del capitale umano e al consolidamento di un cambiamento culturale orientato a migliorare partecipazione, senso di appartenenza e spinta al miglioramento continuo.

Per raggiungere questi obiettivi, le Parti hanno concordato un piano di assunzione triennale volto a stabilizzare 40 lavoratori attualmente impiegati con contratto di somministrazione.

Inoltre, per valorizzare il contributo dato dai lavoratori somministrati che hanno fornito in passato la propria prestazione presso lo stabilimento di Tivoli, è stata prevista l'assegnazione di tre giorni di ferie aggiuntive su base annua al personale che avrà raggiunto i 18 anni di anzianità convenzionale, termine che definisce la somma dell'anzianità aziendale e del periodo di tempo svolto con contratto di somministrazione.

Questo strumento viene introdotto con una validità triennale, fissando fin da ora un momento di verifica sulla sua attuazione entro il 31 dicembre 2024, in modo tale da poterne prevedere un'estensione.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Le misure scelte dalle parti per ottenere un miglioramento della produttività consistono prevalentemente in sistemi di incentivazione, con l'obiettivo anche di valorizzare la professionalità degli operatori di alcuni specifici reparti.

Innanzitutto, per tutti gli operatori addetti alla produzione doppioni, viene introdotta l'erogazione di un importo mensile per tredici mensilità, aggiuntivo rispetto a quelli previsti in precedenza, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali. Tale erogazione cesserà in caso di assegnazione ad altri reparti e verrà invece riconosciuto anche in caso di prestazioni temporanee nelle suddette mansioni.

Inoltre, viene previsto un meccanismo di incentivazione per i confezionatori doppioni e triploni basato sul rapporto tra minuti lavorati e pezzi prodotti, ai fini di una valorizzazione della professionalità e sulla base del postulato per il quale a parità di standard nell'esecuzione della lavorazione, l'esperienza professionale del singolo operatore gli consente di raggiungere più semplicemente il target di produzione giornaliero.

Per evitare abusi, questo meccanismo - previsto in maniera flessibile e per la durata di un anno - viene integrato da un sistema di controllo sia del rispetto dei dettami della qualità che della sicurezza.

Infine, le Parti concludono impegnandosi a valutare iniziative analoghe anche per altri reparti e prevedendo che se la misura non otterrà l'incremento di produzione e gli altri obiettivi congiuntamente prefissati, l'incentivo cesserà di essere erogato, con la convocazione di un tavolo di approfondimento in merito.

Valutazione d'insieme

L'accordo in esame rappresenta un esempio virtuoso di come le Relazioni Industriali - e nel caso di specie la contrattazione di secondo livello - possono agire per rispondere alle problematiche contingenti - aumento del costo delle materie prime e dell'energia - e strutturali - elevati costi di gestione del plant. Attraverso accordi di questo tipo si possono raggiungere obiettivi comuni ad azienda e lavoratori come il mantenimento della profittabilità del sito da una parte e del livello occupazionale e della valorizzazione della professionalità dei

lavoratori dall'altra.

Dario Frisoni

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei Contesti Sociali e di Lavoro

Università degli studi di Siena

 @FrisoniDario