

Giovane azienda del fotovoltaico, nata da una joint-venture tra Enel Green Power, Sharp e STMicroelectronics, la 3SUN ha dato ai propri lavoratori un nuovo contratto integrativo aziendale. Assistita dalla Confindustria di Catania, il 17 giugno 2014 l'azienda siciliana ha raggiunto un accordo con Fiom-CGIL, Fim-CISL, Uilm-UIL e Uglm-UGL.

In premessa, le parti richiamano i principali accordi preesistenti al nuovo integrativo. Tra tutti, particolare enfasi è riservata all'accordo denominato "21 Turni" siglato nel 2011 con l'obiettivo di introdurre misure volte al raggiungimento di elevati standard di competitività ed efficienza. Viene ribadito dunque il modello di organizzazione oraria, con la distribuzione dei nastri orari articolati in 21 turni settimanali (8 ore e 15 minuti per 7 giorni), una turnazione *ad hoc* per il periodo estivo con orario settimanale pari a 43,30 ore (4 squadre per 12 settimane), maggiorazioni salariali per il lavoro a turni, migliorative rispetto alla disciplina del CCNL di settore, un premio di risultato legato al conseguimento del COD (Commercial Operation Data) delle due linee di produzione.

In materia di diritti sindacali, le parti forniscono una disciplina integrativa del CCNL. La RSU viene dotata di un PC con accesso ad internet, di un telefono con linea esterna abilitata, di una casella di posta elettronica personalizzata e di un'area intranet aziendale da utilizzarsi come bacheca elettronica sindacale. L'intesa riconosce inoltre ad un componente della RSU un permesso retribuito di mezz'ora per la organizzazione di un incontro con i neo-assunti. Non meno importante la costituzione della commissione mensa, organismo paritetico cui le parti affidano l'obiettivo di «rendere il servizio di ristorazione aziendale sempre più rispondente alle esigenze e ai bisogni nutrizionali dei dipendenti».

Per quanto concerne lo sviluppo delle professionalità, l'intesa evidenzia l'importanza nella salvaguardia del "know how". Precisamente, l'azienda «si impegna a valorizzare al meglio le proprie risorse umane», fattore necessario per svolgere al proprio interno il maggior numero di attività lavorative possibili. Ancora, la 3SUN conferma «la sua disponibilità ad attivare processi di analisi volti ad individuare e valutare il potenziale dei suoi dipendenti al fine di favorire lo sviluppo professionale degli stessi». È proprio in quest'ottica che va interpretata la disciplina condivisa dalle parti in tema di "job evaluation" con riferimento a due figure professionali emergenti quali quella del "Lead Operator" e dell'"Equipment Technical Operator", ruoli per i quali l'impresa si impegna a definire un peculiare percorso formativo.

In materia di organizzazione del lavoro, si conviene dapprima che i dipendenti potranno fruire del monte ore ferie individuali a blocchi minimi di 120 minuti e successivi di 60

minuti, oltre che dei permessi annui retribuiti (PAR) a blocchi minimi di 30 minuti e successivi di 15 minuti. In secondo luogo, l'intesa riconosce ai dipendenti la programmazione di un giorno di ferie in occasione delle festività più importanti quali Natale, Capodanno, Pasqua, primo Maggio e S. Agata, pur tuttavia prevedendo dei limiti: la percentuale massima di personale richiedente per ciascuna giornata festiva non potrà superare il 20% del personale di turno per ciascuna area produttiva; l'azienda, inoltre, ad inizio anno individuerà a rotazione il personale in turno che potrà usufruire del giorno di ferie.

L'accordo aziendale prevede anche alcune misure di welfare contrattuale. Nello specifico, «ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni, nella misura massima di dieci giorni lavorativi». Ancora, compatibilmente con le esigenze produttive, tecniche ed organizzative aziendali e salvo preavviso di almeno 5 giorni, i dipendenti avranno diritto a «30 ore di permessi retribuiti annui da usufruire per visite specialistiche, terapie di natura specialistica ed esami diagnostici, qualora non sia possibile l'effettuazione degli stessi al di fuori dell'orario di lavoro». Ulteriore clausola annoverabile tra le misure di welfare integrativo è quella attinente la stipula a carico della società di una polizza assicurativa contro gli infortuni professionali ed extra professionali dei dipendenti che sono causa di morte od invalidità permanente, in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie "ex lege".

Quanto alla parte economica, si prevedono maggiorazioni per i turni più disagiati. A titolo di esempio, per il turno 6.00-14.15 di sabato si prevede un'integrazione al trattamento economico del 30%, così come per il turno 22.00-6.15 di domenica si prevede una maggiorazione del 55% (50% più incremento di 5 punti percentuali aggiuntivi, in questo caso). Ulteriormente, integrazioni nell'ordine di 5 punti percentuali si prevedono per i turni 22.00-6.15 (lunedì-venerdì) e 22.00-6.15 di domenica.

Davide Mosca

Junior Research Fellow - ADAPT

@Dav_Mosca

Angela Vicario

Esperta in Relazioni industriali

Scarica il pdf 