

Sono stati dieci mesi di lunghe e difficili trattative alla Brembo, intervallati da due scioperi tra giugno e luglio. Ma tutto è bene quel che finisce bene: nella notte tra il 23 e il 24 febbraio management e rappresentanze sindacali (le Rsu, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil) hanno raggiunto un accordo sul nuovo contratto collettivo aziendale, un'intesa che interessa circa 3.000 lavoratori.

Tra le novità più rilevanti vi è senz'altro l'aggiornamento del sistema di "capitalizzazione delle competenze", e cioè un vero e proprio bacino delle professionalità «da cui potere attingere prioritariamente nel caso di nuove assunzioni». Nella lista rientreranno i lavoratori che non hanno visto confermato il loro contratto a termine, a condizione che gli stessi soddisfino i requisiti per poter ricoprire le mansioni necessarie e abbiano rispettato le regole comportamentali definite dal Ccnl Metalmeccanici e dagli accordi di riferimento. Assicurate queste condizioni, la permanenza nel bacino di "capitalizzazione delle competenze" avrà una durata massima di tre anni (precedentemente due) dalla scadenza del contratto, seppur dopo il primo anno la permanenza stessa è subordinata alla partecipazione ad appositi incontri formativi organizzati dall'azienda. Attraverso l'implementazione di tale sistema le parti puntano ad inserire negli organici non meno di 50 lavoratori con rapporti di lavoro a termine. Azienda e sindacati non hanno così solo evidenziato l'importanza di percorsi "learning by doing" e della formazione sul campo, ma hanno anche voluto porre in essere un meccanismo finalizzato a massimizzare l'utilità delle competenze acquisite e sviluppate dalle maestranze.

Le proposte di assunzione connesse al sistema di "capitalizzazione delle competenze" saranno formulate ai soggetti con almeno 22 mesi di servizio alle dipendenze della società. In caso di esito infruttuoso, ovvero a parità di anzianità di servizio, la precedenza nelle assunzioni spetterà a chi meglio soddisfa i criteri richiesti di competenze e professionalità, diversamente, in caso di ulteriore parità, ci si concentrerà sui carichi di famiglia. Nel funzionamento del sistema è altresì centrale l'integrazione delle funzioni in capo alla Commissione paritetica "Formazione", adibita a mappare costantemente le esigenze formative nei singoli siti con la possibilità di avanzare coerenti proposte alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Le parti firmatarie dell'intesa non hanno mancato di integrare la parte contrattuale riguardante la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Nel merito, si segnala il

riconoscimento di una giornata di permesso retribuito aggiuntivo «ove in corso d'anno si verifichi la nascita di un figlio o di una adozione/affidamento», così come l'introduzione di due permessi annui della durata di 3 ore ciascuno per l'effettuazione di visite specialistiche ai figli minori. Senza tralasciare l'incremento al 5,5% della soglia massima per la concessione di contratti a tempo parziale.

La parte economica chiude il nuovo contratto integrativo aziendale. Management e sindacati hanno pattuito la struttura del premio di risultato, costruito complessivamente su sei parametri: un parametro reddituale, quattro "parametri industriali" (affidabilità delle consegne, scarti, produttività globale di stabilimento e produttività della società), nonché un parametro individuale rappresentato da un premio incentivante la presenza sul lavoro. Nello specifico, il parametro reddituale è determinato dal rapporto tra Margine Operativo Lordo (MOL) e fatturato annuale della società, cui sarà legato un ammontare direttamente proporzionale al valore così ottenuto. Con riferimento invece ai c.d. parametri industriali, l'indicatore scarti misura la capacità dello stabilimento di raggiungere gli obiettivi annualmente posti in tema di riduzione degli scarti interni, tenendo sempre conto dei risultati raggiunti nell'anno precedente; l'affidabilità delle consegne è data dal «rapporto percentuale tra fatturato mensilmente evaso e mancato fatturato dovuto ai ritardi accumulati nel corso dello stesso mese»; la produttività globale di stabilimento mira a monitorare il grado di efficienza dell'organico globale di stabilimento rapportando le ore utili totali al budget disposto per l'anno di riferimento; la produttività complessiva relaziona determinati importi al numero di stabilimenti che annualmente hanno raggiunto il budget di produttività assegnato.

Il premio di presenza individuale, ulteriore tassello, è legato all'assenteismo e corrisposto esclusivamente nelle giornate di effettiva presenza al lavoro, senza computare come assenze quelle dovute a infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri ovvero congedi di maternità. Segnatamente, prendendo per esempio a riferimento i livelli convenuti per l'anno 2015, a tassi di assenteismo inferiori all'1% corrisponde l'erogazione di 1,840 euro per presenza giornaliera, a tassi compresi tra l'1 e il 2% corrisponde l'erogazione di 1,651 euro, e così via sino all'ultimo scaglione (assenteismo maggiore o uguale al 10%) cui corrisponde una quota di 0,826 euro. Gli importi da erogare sulla base del livello di assenteismo individuale sono poi incrementati del 40% (per la presenza sul secondo turno) ovvero 80% (per la presenza sul turno notturno).

L'intesa raggiunta prevede un'erogazione "una tantum" di 350 euro, dovuta nel concreto al mancato rinnovo contrattuale nell'anno 2013. L'accordo integrativo aziendale, inoltre, avrà validità dal primo gennaio 2014, per scadere a fine 2016, e alla luce della sua efficacia retroattiva le parti firmatarie hanno convenuto che i conguagli dei parametri industriali, in applicazione delle nuove tabelle che contengono anche i valori per il 2014, «saranno effettuati con l'erogazione dei valori del premio di risultato relativi al primo trimestre».

Davide Mosca

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@Dav_Mosca

Scarica il pdf 