

In data 3 luglio 2015, la **Motori Minarelli** – società del gruppo *Yamaha*, attiva nella produzione di motori e propulsori – **ha sottoscritto**, insieme a Unindustria Bologna, RSU, Fiom-Cgil e Fim-Cisl, **l'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale**.

Destinato ad applicarsi ad oltre 200 lavoratori, l'intesa è stata strutturata per rendere sempre più competitiva l'azienda, consolidando così il ruolo di Motori Minarelli quale punto di riferimento per lo sviluppo e la produzione della Yamaha in Europa.

A tal fine, l'azienda ha stipulato un contratto integrativo, scommettendo notevolmente sulle risorse umane. Dopo aver confermato il ruolo centrale del sistema di relazioni industriali esistente in azienda, che viene potenziato con l'istituzionalizzazione di incontri informativi tra le parti, su diverse tematiche aziendali, l'accordo disciplina una serie di misure, indirizzate soprattutto al miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché delle condizioni di vita personale di ciascun dipendente.

Va in questa direzione la costituzione della Commissione Tecnica Bilaterale che, oltre a favorire delle buone relazioni industriali, grazie alla sua composizione paritetica, è deputata ad individuare criticità e azioni correttive per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualità del processo produttivo e del prodotto.

Così pure – al fine di far fronte ad incrementi nell'orario di lavoro, dovuti anche alla stagionalità caratterizzante la produzione – **l'accordo ha previsto**, previo incontro con la controparte sindacale, **la possibilità di proporre ai lavoratori part-time (orizzontale o verticale) il ripristino del rapporto in full-time oppure il prolungamento o l'anticipo della presenza in azienda o il richiamo temporaneo.**

In tema di stagionalità della produzione, si è deciso di **modificare la disciplina dell'orario plurisettimanale**, previsto dal CCNL dei metalmeccanici, **adeguandola alle esigenze produttive aziendali, contemperate con quelle personali dei lavoratori.** Si prevede, infatti, che l'orario plurisettimanale possa essere previsto per un massimo complessivo di 64 ore (anziché

80 ore annue), e fermo restando il limite massimo di un'ora giornaliera (da prestare in entrata o in uscita), in aggiunta al normale orario di lavoro. Al posto della maggiorazione percentuale sono stati introdotti, invece, un riposo compensativo e un permesso retribuito pari a 25 minuti - accantonati nel "conto flessibilità" - che si sommano ad un'erogazione di 6 Euro per ogni ora aggiuntiva prestata in orario plurisettimanale, oltre la quarantesima ora di lavoro. Inoltre, in presenza di gravi motivi personali e di un'impossibilità da parte dell'azienda di favorire una possibile turnazione di sabato, i lavoratori possono essere dispensati dalla prestazione aggiuntiva in regime di orario plurisettimanale.

Mostrando interesse per la **crescita professionale dei lavoratori** - riconosciuta quale fattore strategico per incrementare la competitività dell'azienda - le parti s'impegnano ad incontrarsi per pianificare attività mirate ai fabbisogni formativi, sulla base delle esigenze aziendali; l'azienda si è inoltre resa disponibile a rivedere annualmente il sistema di inquadramento professionale, al fine di verificarne la correttezza.

In materia di **salute e sicurezza dei lavoratori**, la Motori Minarelli dichiara l'impegno a migliorare le condizioni dei propri dipendenti, esaminando e approfondendo le eventuali problematiche che dovessero presentarsi. Per quanto concerne **l'ambiente di lavoro**, si è confermato quanto già statuito con il precedente accordo, ribadendo l'impegno ad apportare ulteriori aggiornamenti in caso di necessità.

Oltre al miglioramento della "vita lavorativa", l'accordo riconosce altresì l'importanza di misure tese a promuovere buone condizioni di vita personale (individuale e familiare) a ciascun dipendente.

In particolare, il **congedo parentale** viene prolungato di un mese, purché fruito entro i 12 anni di vita del bambino, e può essere indennizzato al 30% dell'ultima retribuzione precedente al congedo, laddove se ne benefici entro i primi 6 anni di vita. Le **visite mediche**, ad eccezione di quelle medico-legali, vengono considerate permessi retribuiti; si richiede, però, che ciascun permesso non superi il limite delle 4 ore giornaliere. Con riferimento al **congedo di paternità** - salvo quanto previsto dalla legge Fornero fino al 2015 - l'azienda riconosce tre giorni di permessi retribuiti non

frazionabili da godere entro 7 giorni dalla nascita del figlio. I **permessi non retribuiti per malattia del bimbo** vengono elevati a 10 giorni (prima erano solo 8). Vengono, inoltre, istituite **24 ore annue di permesso non retribuito da utilizzare per accudire o accompagnare i genitori a visite mediche** specialistiche.

Sempre nell'ottica di favorire buone condizioni di vita, è stata confermata l'erogazione di **borse di studio da parte dall'azienda** in caso di diploma di maturità o di laurea (triennale, specialistica o magistrale), i cui importi - rideterminati dal presente accordo - tengono conto anche della votazione ottenuta.

Sono state apportate significative modifiche alla disciplina legale anche in materia d'anticipazione del TFR. In Motori Minarelli può essere richiesta un'anticipazione fino a tre volte per tutta la durata del rapporto di lavoro, concessa a tutti i lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio, che ne facciano richiesta per uno dei motivi stabiliti dalla legge o dal contratto integrativo aziendale (ristrutturazione prima casa, depositi o anticipi per locazione della casa, acquisto automobile o motociclo oppure spese funerarie).

A conferma dell'intenzione della Motori Minarelli di incrementare la propria competitività, scommettendo soprattutto sul capitale umano, viene istituito un premio che incentivi i dipendenti ad un loro maggior impegno lavorativo, avendo attenzione non solo alla quantità, ma anche alla qualità del lavoro.

Il premio tiene conto dei seguenti **indicatori**: l'utile ante imposte del gruppo Yamaha; il rapporto tra motori buoni e motori processati in linea di montaggio presso la Motori Minarelli ed infine la produttività della Motori Minarelli. **L'ammontare massimo del premio**, fissato annualmente, **viene poi erogato solo laddove siano raggiunti gli obiettivi indicati.** Al contrario, in caso di mancato raggiungimento dei predetti obiettivi, è prevista una riduzione percentuale del premio fino ad un massimo del 50%.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Scarica il pdf 