

“Innovare significa avere un unico benchmark: il futuro”, questa la missione della Vitrociset S.p.a., azienda leader nel settore della logistica e delle tecnologie dell’informazione che fornisce servizi per organizzazioni pubbliche e aziende private impegnate nei settori *mission, safety o business critical*. **L’innovazione e la competitività sono i temi centrali del rinnovo dell’integrativo aziendale** siglato in data 27 aprile 2015 tra la direzione aziendale della società capogruppo e le segreterie nazionali e territoriali di Fim-CISL, Fiom-CGIL, Fismic e Uilm, unitamente alle RSU costituite in azienda.

A seguito della disdetta del previgente contratto integrativo e dell’accordo del 1994, nella parte relativa alla disciplina delle trasferte e delle agibilità sindacali, resa dall’azienda con effetti a decorrere dal primo gennaio 2015; e successivamente all’esito negativo della votazione sull’accordo separato raggiunto senza la firma della Fiom-CGIL e bocciato dalla netta maggioranza dei lavoratori, le parti hanno convenuto il rinnovo del contratto aziendale, principalmente **finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di incremento della competitività e dell’efficienza fissati nel Piano Strategico Triennale**.

Il citato piano di sviluppo prevede una profonda **riorganizzazione aziendale**, ossia la rimodulazione delle *Business Unit*, attualmente costituite da quattro aree: *Defence, Homeland Security, Space and Transport, Government and industries*. Introdotto anche il riassetto della funzione Ricerca e Sviluppo e la pianificazione strategica degli investimenti, fondamentale per garantire l’evoluzione tecnologica e l’agilità rispetto ai requisiti operativi e prestazionali richiesti dal mercato, nonché per acquisire la *leadership* nei settori ad alta intensità tecnologica che rappresentano il *core business* dell’azienda. Tra i principali obiettivi strategici c’è, quindi, **l’incremento della competitività in particolare sul mercato internazionale**: di qui la costituzione della Direzione Corporate International Development e lo sviluppo del portafoglio prodotti, grazie all’innovazione derivante dagli **investimenti in Ricerca e Sviluppo**.

Al ripensamento del modello di business e delle dinamiche gestionali concorre il rafforzamento di un **modello di relazioni industriali molto partecipativo**, caratterizzato da un costante confronto sui temi della gestione aziendale connessi anche all’adozione e implementazione del piano strategico. L’accordo si propone di sviluppare un **sistema di informazione sulle politiche d’impresa caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti e dal coinvolgimento delle parti**

nella gestione del processo innovativo in atto, da cui derivano i numerosi obblighi informativi e l'adozione di una ulteriore intesa, approvata contestualmente all'accordo in parola e ad integrazione dello stesso, che regola la composizione del Coordinamento Sindacale Nazionale, nonché la determinazione e le modalità di fruizione dei permessi sindacali, aumentati fino a 2,5 ore per dipendente.

Il citato verbale di accordo integrativo dedica particolare attenzione, poi, alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, regolamentando un sistema di flessibilità oraria in entrata e in uscita, di agevolazioni specifiche per i lavoratori impiegati nella sede sarda, e di bisogni di welfare della popolazione aziendale, con l'introduzione di un "pacchetto welfare" del valore di 500 euro annui per dipendente.

A condizione del perseguimento degli obiettivi annuali previsti dal Piano Strategico ed oggetto delle verifiche periodiche, si stabilisce poi un **incremento dei livelli occupazionali**, che consentirà entro il 2017 di aumentare l'organico, attualmente composto da 661 lavoratori dipendenti dislocati a Roma, sede dell'Head Office, e nelle sedi di Cagliari, Napoli e Milano, di **ulteriori 144 unità**, la cui assunzione non è vincolata ad alcun criterio di stabilizzazione.

In un'ottica di contenimento del costo del lavoro, precedentemente perseguito anche tramite l'avvio nel 2014 di una procedura di licenziamento collettivo a fronte di un esubero strutturale di 40 lavoratori, fra gli interventi più significativi previsti dall'accordo vi è l'**eliminazione dalla struttura retributiva della quattordicesima mensilità**, che continuerà ad essere erogata ai dipendenti in forza al 31 dicembre 2014, data di scadenza del previgente contratto aziendale, come superminimo individuale non riassorbibile.

All'intervento sul costo del lavoro si accompagna la **revisione dei criteri e delle modalità di erogazione del Premio di Risultato**. La determinazione del premio, qualificato come **"indispensabile strumento di miglioramento della competitività aziendale"**, viene definita sui parametri della **redditività** (60%) e **produttività** (40%), in percentuali invertite rispetto a quanto pattuito con il previgente integrativo, da misurare con riferimento non ai ricavi dell'area di riferimento, bensì a quelli dell'intera azienda. La compartecipazione ai risultati industriali, commisurata al miglioramento della competitività aziendale nel suo complesso, è caratterizzata

dalla **totale variabilità** degli indicatori, obiettivi e parametri specificatamente previsti dall'accordo aziendale e individuati sulla base del piano di sviluppo. Quanto ai neoassunti, questi maturano il diritto alla corresponsione del PDR trascorsi tre mesi dalla data di assunzione, in luogo dei precedenti dodici.

Si conferma poi l'adozione di un sistema di **verifiche periodiche**, preventive e consuntive, per il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi di budget prefissati e per l'analisi di eventuali condizioni ostative al raggiungimento degli stessi.

In conformità alle previsioni del CCNL, **le parti ribadiscono l'importanza della formazione professionale quale strumento di valorizzazione delle risorse umane, oltre che di incremento della competitività aziendale**, che consente di fronteggiare l'evoluzione tecnologica e i cambiamenti del mercato. Alla formazione viene riconosciuto, quindi, un ruolo fondamentale nel supportare la revisione del modello organizzativo aziendale sulla base del Piano Strategico Triennale 2015-2017. Viene istituito il "Comitato paritetico di pilotaggio", una commissione finalizzata alla discussione e condivisione preventiva dei piani formativi e delle risorse coinvolte, ai fini dell'utilizzo dei fondi interprofessionali. L'azienda si impegna, altresì, a fornire informazione, anche preventiva, circa l'elaborazione dell'annuale Piano formativo aziendale (budget, andamento e contenuti delle attività formative, sviluppo delle professionalità, grado di soddisfazione), nonché a presentare in apposito incontro il Sistema Professionale adottato (competenze e conoscenze di ciascuna figura professionale, aree di forza e di miglioramento tecnico di ciascun dipendente e dell'azienda nel suo complesso). A tale comitato se ne affianca uno specificamente destinato alla valorizzazione delle professionalità del personale con responsabilità manageriale.

Denise Arragoni

ADAPT Junior Fellow

Scarica il pdf 

