

*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 18 gennaio 2021, n. 2

L'accordo Laika Caravans S.p.A., sottoscritto in data 22 dicembre 2020, rappresenta qualcosa di più di un semplice contratto aziendale non soltanto per il suo contenuto ma anche per le sue finalità e per le interconnessioni tra i vari soggetti che lo hanno reso possibile.

Tale accordo, infatti, coinvolge interessi e parti che vanno al di là del contesto aziendale ma riguarda **tutto il territorio** di riferimento comprese le istituzioni locali.

L'oggetto dell'accordo è rappresentato dall'inserimento di nuovo personale nell'organico di Laika, in conseguenza di un piano di sviluppo aziendale, parte del quale sarà individuato tra i lavoratori coinvolti nella vertenza Bekaert, nonché dalla stabilizzazione di parte del personale già presente in azienda.

Il contratto firmato da Laika, le R.S.U. e i rappresentanti delle strutture territoriali di FIOM-CGIL e FIM-CISL si inserisce all'interno di un sistema di relazioni industriali a misura di territorio.

Per raggiungere l'obiettivo di favorire la propria crescita occupazionale e produttiva, senza disperdere le professionalità formate in azienda ed acquisendo nuova forza lavoro nel territorio, Laika e le OO.SS. hanno utilizzato tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal CCNL Metalmeccanica, sottoscritto il 26 novembre 2016 da Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom e Uilm e gli incentivi economici messi a disposizione non solo dalla legge, ma anche quelli messi in campo dalle istituzioni locali, che hanno agevolato il passaggio del personale da Bekaert a Laika al fine di risolvere una complessa e lunga vertenza.

La scelta di individuare i lavoratori della Bekaert per costituire il bacino per l'ampliamento del personale è dovuta al combinato disposto di competenze e dote di incentivi, disponibili e non presenti in altre vertenze del territorio.

Data la sua natura sperimentale e basata sulla collaborazione di diversi soggetti, l'accordo, oltre ad avere una durata pari agli esercizi 2020/2021 e 2021/2022, vede subordinata la sua validità alla concretizzazione degli incentivi e degli strumenti pubblici e privati che sottendono alla realizzazione

di quanto pattuito.

Si è cercato, in sostanza, di contemperare le diverse esigenze delle parti coinvolte. L'azienda Laika Caravans procederà al suo piano di sviluppo e investirà ingenti risorse economiche (si parla di 5/6 milioni di euro) usufruendo di incentivi regionali per le assunzioni per il 2021, voucher regionali formativi per la riqualificazione professionale dei dipendenti, più eventuali ulteriori fondi regionali che saranno stanziati per la formazione continua, nonché ricevendo la promessa di un rafforzamento dei trasporti per permettere ai nuovi dipendenti di raggiungere i propri stabilimenti. A ciò si aggiungono gli incentivi e le agevolazioni introdotti dagli ultimi interventi normativi nonché le dotazioni economiche derivanti da Bekaert di cui all'accordo del 23 dicembre 2019 e successive proroghe.

Nel procedere con il suo piano di crescita produttiva Laika assumerà 60 dipendenti provenienti da Bekaert, da tempo in crisi e attualmente in CIGS, e stabilizzerà 33 lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione già presenti in organico che vantino un'anzianità di almeno 24 mesi.

Le parti, per permettere l'attuazione del piano di ampliamento del personale ed agevolare le connesse necessità di sviluppo produttivo, come detto, utilizzano gli strumenti di flessibilità messi a disposizione dalla Legge e dal CCNL, ma utilizzandoli in maniera "creativa" e più rispondente alle esigenze aziendali.

Ad esempio, ci sono alcuni istituti utilizzati in modo "atipico" come, ad esempio, il distacco dalla CIGS (di Bekaert), mediante contratto a tempo determinato, adoperato come periodo di prova in vista di una successiva assunzione a tempo indeterminato, senza applicazione del periodo di prova.

Da evidenziare, poi, la creazione di un bacino di lavoratori che verranno inseriti in un percorso che prevede un diritto di precedenza sulle future assunzioni, e un diritto alla stabilizzazione dopo 24 mesi di anzianità, indipendentemente dalla tipologia di contratto utilizzato.

Tali lavoratori saranno individuati tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, della mansione necessaria e dell'anzianità aziendale, e dopo valutazione del periodo di prova di due mesi. Molto interessante è la previsione di una graduatoria aperta alla visione dei lavoratori interessati attraverso il rilascio di apposite credenziali.

Tenuto conto dell'attività produttiva, per far fronte alle variazioni significative di volumi e di aumento degli ordinativi si prevede di ricorrere, per i profili operai, a contratti a tempo determinato

stagionali.

A tal fine è rilevata la sussistenza del requisito della stagionalità legata alle “*variazioni e implementazioni del mercato dovute al piano di sviluppo*”, preso atto della complessità dello stesso e della forte stagionalità che caratterizza la produzione aziendale, come concesso dall’art. 21, secondo comma del D.lgs. n. 81/2015. Inoltre, come disciplinato dalla lett. a) dell’art. 4, Sez. IV, Tit. I del CCNL Metalmeccanica, tale periodo non potrà essere superiore a 6 mesi complessivi nell’anno solare, ed è individuato il periodo Gennaio-Luglio.

Per attuare al meglio il rinnovato ciclo produttivo viene modificata l’organizzazione del lavoro con l’instaurazione di nuovi turni, per i quali è disposto una specifica indennità che viene implementata rispetto a quella prevista dal precedente accordo aziendale da 6 a 10 euro lordi a turno.

Il contratto si interessa, inoltre, anche della mobilità dei lavoratori, richiedendo (in accordo con le istituzioni locali) un mezzo di trasporto pubblico locale che colleghi i diversi siti aziendali di San Casciano e di Tavernelle Barberino, nonché l’ex stabilimento Bekaert di Figline, per permettere gli spostamenti del personale, senza ricadute economiche ed organizzative per Laika e per i lavoratori.

In virtù dell’aumento del personale l’azienda si impegna anche all’ampliamento della mensa aziendale.

Per ciò che concerne l’orario di lavoro, si prevede, proprio in vista dell’incremento produttivo, l’utilizzo di “straordinario comandato” ai sensi dell’art. 7, Sez. 4, Tit. III, del CCNL applicato, di cui vengono stabiliti il limite massimo di 60 ore per esercizio (e comunque un limite di 60 ore per anno solare) e una maggiorazione retributiva aggiuntiva unica del 25% per tutte le 120 ore previste per i due esercizi.

Sotto il profilo dell’inquadramento, da sottolineare che si stabilisce un inserimento al 2° livello per tutti i lavoratori interessati dall’accordo, con passaggio al 3° livello dopo 18 mesi di anzianità aziendale.

Inoltre, si prevede uno specifico piano di passaggi livello che coinvolgerà 25 lavoratori per ognuno dei due esercizi, basati sui criteri che saranno stabiliti dall’apposita Commissione di Inquadramento prevista dall’Accordo di II livello.

Vengono, infine, definite le modalità di erogazione della formazione continua, di cui all'art. 7, Sez. IV, Tit. VI del CCNL, del triennio 2020/2020 nonché di quella residua relativa al triennio precedente.

Le parti firmatarie si impegnano altresì ad iniziare la discussione per il rinnovo del contratto di secondo livello prima della sua scadenza del 31 luglio 2021.

Dunque, oltre che essere un esempio di utilizzo virtuoso dello strumento del contratto aziendale, il caso toscano oggetto del presente commento può rappresentare la base di un sistema di relazioni industriali che permettono di valorizzare le risorse del territorio, sia pubbliche che private, anche in un momento di crisi come quello attuale.

Siccome in molti altri territori italiani, soprattutto dopo la fine del blocco dei licenziamenti, la pandemia evidenzierà la coesistenza di aziende floride, che prevedono sviluppi produttivi, con aziende in forte crisi, che attingono incessantemente alle integrazioni salariali, ci si chiede se l'esempio riportato non possa rappresentare un modello da riproporre, finalizzato a non disperdere le professionalità acquisite dei lavoratori sul territorio e a tenere pressoché inalterati i livelli occupazionali.

Francesco Lombardo

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@franc_lombardo