

*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](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 11 ottobre 2021, n. 35*

### **Parti firmatarie e contesto**

Il giorno 23 giugno 2021, la Somec S.p.A., assistita da Assindustria Venetocentro, e l'RSU, con l'assistenza della Segreteria provinciale FIOM, hanno siglato **il loro primo contratto integrativo aziendale**.

**Somec S.p.A. è una realtà in forte crescita**, specializzata nell'ingegnerizzazione, design e realizzazione di grandi progetti in ambito civile e navale. Con una popolazione aziendale di 230 dipendenti, l'azienda ha la sua sede principale a San Vendemiano, in provincia di Treviso.

### **Oggetto e tipologia dell'accordo**

L'accordo costituisce la sottoscrizione di un contratto di secondo livello. Il testo siglato trova i suoi nuclei tematici principali nella volontà di privilegiare **la dimensione sociale dell'azienda**, attraverso misure di *welfare lato sensu*, e nella **definizione della struttura del premio di risultato per il triennio 2021-2023**. Si tratta, dunque, di un accordo che ha alla base l'intenzione di costruire un'organizzazione sostenibile e capace di creare valore per tutto l'ecosistema aziendale, nella convinzione che queste misure costituiscano un fattore centrale nel raggiungimento degli obiettivi di business.

***Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità***

L'accordo si edifica intorno **all'attenzione alla dimensione sociale** e, quindi, non meramente lavorativa della sfera aziendale e **alla costruzione dell'istituto retributivo variabile del premio di risultato**.

Il *primo* fattore si manifesta nella predisposizione di **misure in difesa dei soggetti più fragili** e di attività volte alla promozione della **salute dei lavoratori** e nel **sostegno alla genitorialità**. L'accordo prevede, infatti, un importo pari al 30% della retribuzione per i lavoratori affetti da gravi patologie che abbiano fatto ricorso all'aspettativa e include l'impegno da parte dell'azienda nella ricerca di soluzioni compatibili per l'inserimento di lavoratori diversamente abili. L'istituzione della Banca Ore solidale - che prevede la possibilità di cedere ore di ferie accantonate a colleghi che si trovino in stato di bisogno - rappresenta un'ulteriore importante misura indirizzata alla tutela del soggetto fragile.

Nell'ottica della sostenibilità aziendale e del benessere del lavoratore, il contratto sottoscritto comprende, inoltre, l'organizzazione di specifici momenti formativi non solo per quanto concerne il Testo Unico della sicurezza, ma anche **occasioni di sensibilizzazione e formazione sui sani stili di vita** con il coinvolgimento di istituzioni competenti in materia, con l'obiettivo di prevenire non solo gli infortuni ma anche l'insorgere di malattie croniche. L'impegno aziendale a somministrare, attraverso la società appaltatrice, un questionario di gradimento relativo al servizio della mensa conferma la particolare attenzione dell'accordo per il benessere e la salute del lavoratore.

Il sostegno alla genitorialità si basa sulla volontà di garantire le pari opportunità per uomo e donna, eliminando le disuguaglianze che nascono dall'assunzione della gestione degli oneri familiari da parte di quest'ultima. In particolare, l'accordo prevede **un incremento del 10% della retribuzione erogata dall'INPS al lavoratore o alla lavoratrice per i primi 6 mesi di congedo parentale**, a condizione che anche l'altro genitore abbia goduto dell'istituto per almeno 15 giorni. Inoltre, il testo sottoscritto include un riconoscimento di 400 euro per i genitori con figli all'asilo nido come **aiuto all'assistenza all'infanzia**. A conferma della particolare cura per la genitorialità, dall'anno scolastico 2021-2022, inoltre, Somec S.p.A. istituisce **due borse di studio** per i figli dei dipendenti capaci di raggiungere ottimi risultati scolastici.

Infine, di particolare rilievo è l'introduzione di uno specifico contributo aziendale aggiuntivo da assegnare ai lavoratori in caso di iscrizione ai fondi pensione complementari negoziali, al fine di incentivare le adesioni alla previdenza complementare.

Il premio di risultato, invece, ossia il *secondo* fattore fondamentale di questo accordo, viene strutturato sulla base della presenza, ormai classica nella contrattazione collettiva italiana, di parametri di **redditività, produttività e qualità**. Seguendo una delle principali linee di tendenza degli accordi in materia di premio di risultato, il payout è suscettibile di una piena welfarizzazione.

### **Valutazione d'insieme**

**L'accordo di Somec S.p.A. si basa, nel complesso, sulla convinzione che l'implementazione di misure volte alla costruzione un'organizzazione sostenibile e attenta alla sfera extralavorativa del dipendente costruisca la chiave per raggiungere positivi risultati aziendali di medio e lungo periodo.** In altri termini, il buon andamento dei parametri economici dell'azienda dipende, in prima istanza, da una sfera non riconducibile a parametri economici, ossia la soddisfazione e la salute del dipendente.

La combinazione, presente all'interno del testo siglato dalle parti, di un ampio scenario di misure di *welfare* e della struttura del premio di risultato rivela, dunque, il convincimento della **forte relazione tra produttività e attenzione e cura per il benessere del dipendente nella complessità della sua esperienza.**

### **Filippo Reggiani**

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @FilippoReggian3