



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

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 14 febbraio 2022, n. 6

Parti firmatarie e contesto

In data 1° febbraio 2022, presso l'headquarter di Forlì, la Direzione Aziendale di Ferretti S.p.A e le RSU di tutti gli stabilimenti assistite da Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale, per il triennio 2022-2024.

Il Gruppo Ferretti S.p.A si propone come leader mondiale nella progettazione, costruzione e commercializzazione di motor yacht e navi da diporto, potendo vantare sei stabilimenti produttivi in Italia, due controllate in posizioni strategiche in USA e in Asia e un network di 52 dealer a garantirne la presenza in oltre 70 paesi.

Il recente accordo si pone in un'ottica integrativa e attuativa delle previsioni contenute nel CCNL Legno Industria. In particolare, le aree del contratto collettivo nazionale alle quali le parti hanno effettuato più rimandi sono quelle inerenti al benessere organizzativo, allo sviluppo della professionalità dei lavoratori e alla formazione in materia di sicurezza.

Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo è stato raggiunto in un momento di forte crescita dell'Azienda, la quale, consapevole delle nuove sfide, ha deciso non solo di valorizzare i risultati ottenuti attraverso riconoscimenti economici, ma si è posta l'obiettivo di consolidare e rafforzare il proprio sistema di relazioni industriali. La volontà della Direzione Aziendale di promuovere un modello sempre più partecipativo emerge dall'aumento dei momenti dedicati al confronto, su

tematiche quali l'occupazione, la riduzione delle esternalizzazioni, lo sviluppo della professionalità dei lavoratori e soprattutto, dallo spazio di intervento concesso alla controparte, chiamata a giocare un ruolo sempre più proattivo.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'intento di sviluppare un sistema di relazioni industriali "efficacemente collaborative" è esplicitato sin dal primo paragrafo, all'interno del quale, infatti, si prevedono una serie di interventi che si posizionano come prosecuzioni naturali, della svolta partecipativa presa dall'Azienda nel precedente integrativo, frutto di una fase negoziale contrassegnata da momenti concitati.

Sulla base di tali premesse, il modello che prende forma è caratterizzato da informative periodiche e incontri calendarizzati tra le RSU dei singoli stabilimenti e la Direzione Aziendale. In tali circostanze, ad essere condivise sono principalmente le scelte aziendali in merito alle modifiche dell'orario di lavoro, a decisioni riguardanti l'inquadramento dei lavoratori e ai possibili processi di ristrutturazione, seppur, su questi ultimi, l'Azienda si riserva una piena autonomia imprenditoriale. Si prevede, inoltre, il consolidamento di un tavolo di lavoro paritetico, nato con l'obiettivo di favorire un maggior coinvolgimento dei lavoratori e composto da 6 membri (3 per ciascuna delle parti).

In particolare, questo organismo, collegato espressamente all'attuazione di quanto stabilito dall'art.7-*bis* del CCNL Legno Industria rinnovato nel 2020 più volte citato all'interno dell'accordo, diventa luogo in cui trattare argomenti riguardanti l'industria 4.0, la *diversity*, la conciliazione vita-lavoro, il miglioramento continuo dei processi produttivi, ma soprattutto diventa espressione del ruolo propulsivo riservato agli organismi paritetici. Così definiti, essi possono infatti presentare nuovi progetti e ideare momenti formativi per affrontare le trasformazioni aziendali, apportando un contributo reale. Il tavolo paritetico si riunirà almeno 2 volte l'anno, fatte salve richieste di convocazione specifiche relative a temi e progetti condivisi dalle parti.

Emblematica della posizione aziendale sul tema, inoltre, in coerenza con quanto appena affermato, è la decisione di escludere dal computo del monte ore di permesso sindacale, le ore destinate alle riunioni di coordinamento tra le RSU dei vari stabilimenti. Frutto della medesima sensibilità, seppur disciplinato in un paragrafo differente, è la previsione che garantisce la possibilità di partecipare alle assemblee anche ai lavoratori dipendenti delle imprese d'appalto, presenti nei cantieri, congiuntamente ai dipendenti Ferretti, qualora l'ordine del giorno riguardi problematiche di carattere generale in materia di prevenzione, salute e sicurezza del

lavoro.

Il secondo argomento trattato dall'integrativo è l'organizzazione del lavoro e in particolare il ricorso alle esternalizzazioni. Seppur si occupi di un business fortemente incentivato all'utilizzo di queste forme di contratto, l'Azienda si impegna a ridurre il numero, auspicando di incentivare nei prossimi tre anni un aumento di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato, attraverso i quali favorire la staffetta generazionale e promuovere l'ingresso di donne e giovani, riducendo contestualmente i carichi di lavoro del personale in uscita. Le intenzioni manifestate riguardano poi anche la possibilità di prevedere per questi lavoratori corsi formativi basati su *know how* aziendale per renderli maggiormente competitivi.

Infine, in ottemperanza agli obblighi di legge e per assicurare tutele idonee anche ai collaboratori delle Società appaltatrici, non solo in termini di salute e sicurezza, l'Azienda condivide il DUVRI e verifica che ad essi sia applicato il CCNL di categoria delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Tra i temi centrali disciplinati dall'integrativo rientra a pieno titolo anche quello della salute e sicurezza nel luogo di lavoro, sempre, tuttavia, in una prospettiva di intenti e sforzi condivisi, formalizzati in incontri periodici almeno semestrali. Il coinvolgimento di rappresentanti aziendali, RLS e RSU è previsto, infatti, attraverso la promozione di campagne di sensibilizzazione rivolte ai lavoratori e analisi periodiche dei sistemi di sicurezza. Con lo scopo di fornire tutti gli strumenti necessari ad espletare al meglio il proprio compito, le parti concordano di estendere di ulteriori 24 ore, rispetto a quelle previsti dal CCNL, i permessi garantiti agli RLS per aggiornamenti e coordinamenti con le RSU sulla sicurezza. Una corretta formazione e informazione sul tema è condizione essenziale per muoversi all'interno dei cantieri e pertanto viene resa fruibile e comprensibile a tutti.

Nel proseguire nell'analisi del contratto, non può essere tralasciata la costituzione di una commissione tecnica paritetica, finalizzata a modificare l'inquadramento delle qualifiche in essere. Essa si compone di una rappresentanza dei singoli territori e di specifiche professionalità presenti in azienda, qualificandosi come innovazione probabilmente tra le più incisive in chiave partecipativa. Nel dettaglio, dopo averla istituita, l'accordo ne arricchisce il contenuto attraverso una previsione programmatica finalizzata a circoscrivere il lavoro della commissione, la quale, una volta terminato il proprio compito, discuterà il risultato con una delegazione competente e solo successivamente, il prodotto finale potrà essere oggetto di un

accordo. Dopo aver riportato le declaratorie in vigore, nel contratto si sottolinea, in chiave favorevole, come “le indennità professionali acquisite vengono mantenute nei successivi passaggi di categoria, conguagliandosi con i nuovi valore delle stesse”.

Infine, nell’ambito di ampie previsioni relative alla flessibilità organizzativa, una menzione particolare va riservata all’introduzione dell’istituto della Banca ore solidale, che, come disciplinata dalla legge, è finalizzata a contenere ore di ferie o permessi maturate negli anni precedenti a quello in corso, donate dai lavoratori ai colleghi in stato di bisogno che ne facciano richiesta. Essa entrerà in vigore contestualmente al contratto integrativo e sarà volta a supportare i dipendenti che abbiano necessità di assistere figli minori o familiari di primo grado che per particolari condizioni di salute necessitino di cure costate.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

I risultati economici raggiunti nell’ultimo anno sono stati criteri orientativi per intervenire anche in merito alla concessione di riconoscimenti economici. Nel dettaglio, per quanto concerne il premio di risultato, il primo punto richiamato dall’accordo evidenzia un aumento dell’importo lordo, già dal 2022, pari a 3500 euro/lordi (con riferimento al livello AE4/AS1/AS1A, da riparametrare sugli altri livelli) in caso di raggiungimento del 100%, composto per l’80% dall’indicatore della produttività e per il 20% dalla produzione pro capite. Tale importo sarà incrementato annualmente di 100 euro, divenendo dunque pari a 3600 euro/lordi nel 2023 e assestandosi nel 2024 a 3700 euro/lordi, riparametrati in base all’inquadramento e erogabili in beni e servizi di welfare per una quota fino al 50% dell’importo totale. In particolare, l’indicatore della produttività, sul quale si segnala un aumento del peso percentuale relativo (prima era il 60%), è misurato in base all’indicatore denominato riduzione dell’inefficienza (RdI) i cui indici attesi saranno convenuti ogni anno dalla Direzione Aziendale in accordo con le RSU.

Sempre in riferimento alla parte economica del contratto, si prevede in via sperimentale un incremento del premio feriale di 200 euro/lordi per i dipendenti a turno unico di otto ore e per quelli in orario giornaliero/spezzato, escludendo Dirigenti e impiegati al livello AD1, AD2 e AD3. Salvo, tuttavia, si verifichino modifiche all’orario di lavoro.

Si prevede, infine, per i neo inserimenti AE1, AE2, AE3 E AE4 avvenuti dal 2018 al 2021 e per le assunzioni del 2022, un’anticipazione delle erogazioni di alcuni elementi economici tra i quali PDR, premio di produzione aziendale, straordinario, ore viaggio e trasferte, parametrato attraverso un sistema percentuale incrementale a fasce, al fine appunto di favorire un miglior trattamento

economico per i neo assunti.

Va sottolineato in chiusura l'inserimento di buoni ticket pasto, erogabili alternativamente al servizio mensa, nonché di specifiche incentivazioni aziendali in materia di previdenza complementare, relativamente ai fondi Previlabor e Arco.

Valutazione d'insieme

L'accordo sottoscritto è il frutto di un virtuoso sistema di relazioni industriali, che dà evidenza di come uno strutturato sistema partecipativo possa contribuire, non solo a far fronte e risollevarle le aziende dopo momenti di crisi, ma sia anche il modello più idoneo per sostenere e supportare forti crescite.

Particolarmente interessanti, infatti, non sono solamente i risultati economici ottenuti, quanto, piuttosto, la formalizzazione di momenti strutturati di condivisione e coinvolgimento su tematiche prioritarie, quali la formazione e l'inquadramento, a riprova che strumenti partecipativi possano svelarsi una risorsa, anche nelle scelte riguardanti aree centrali per le aziende, sulle quali talvolta c'è ancora scetticismo.

Giulia Dallari

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @GiuliaDallari2