



La recente crisi economica ha messo a dura prova gran parte delle imprese italiane e tante ne ha purtroppo falciate. In questo contesto è difficile pensare ad intese aziendali completamente slegate dai problemi socioeconomici che attraversano il Paese. D'altro canto, la contrattazione decentrata può sicuramente rappresentare un importantissimo impulso per l'attrazione di investimenti. Esemplificativo in questo senso è l'accordo siglato tra il management della Tenaris Dalmine e le organizzazioni sindacali FIM-Cisl, FIOM-Cgil, UILM-Uil lo scorso 14 giugno 2014.

L'intesa ha l'obiettivo annunciato di contemperare gli orari di lavoro con le necessità aziendali in termini di flessibilità e competitività. Il cuore dell'accordo è infatti rappresentato da un "Progetto Competitività", documento da cui le parti firmatarie stesse muovono.

L'azienda evidenzia come nel mercato dei grandi diametri senza saldatura siano entrati nuovi competitori, cinesi e coreani su tutti, «particolarmente avvantaggiati sotto il profilo dei costi». Questa concorrenza è particolarmente temibile non soltanto per via dell'acquisizione di moderne caratteristiche tecnologiche, bensì anche e soprattutto «per il fatto che il sistema paese da cui provengono consente loro reali vantaggi economici con un diretto impatto sul prezzo finale del prodotto». Coerentemente, si rende necessario trovare nuove soluzioni per migliorare i margini di competitività aziendale oltre che per investire in un nuovo impianto di trattamento termico mirato ad intercettare i c.d. "Elephant Projects", vale a dire ordini enormi, oggi molto diffusi, di decine di migliaia di tonnellate alla volta e da evadere in tempi brevi. A fronte dunque di un mercato fortemente variabile e dell'emergere di un'agguerrita concorrenza, sono necessarie rapide soluzioni organizzative, efficienti oltre che condivise, per continuare a garantire prodotti affidabili senza ricadute sul prezzo finale.

Per gestire al meglio le situazioni di afflusso discontinuo di ordini l'azienda ha deciso di mettere mano al sistema della turnazione. Ferma restando la media



oraria di 40 ore settimanali, **momenti di maggiori o minori prestazioni vengono affrontati mediante lo strumento della “banca delle ore” ed introducendo allo scopo un nuovo conto D entro il quale contabilizzare le prestazioni lavorative in eccesso o in difetto.** L'intento consiste nel flessibilizzare la base di calcolo dell'orario di lavoro senza dover ricorrere al più oneroso lavoro straordinario. Nel merito, si conviene che in relazione ad intensità e carichi di lavoro «potranno essere effettuate prestazioni di lavoro addizionali per squadra nel limite massimo biennale di 128 ore, con un massimo di orario settimanale di 48 ore, compensate da uguali prestazioni di lavoro in riduzione, con un minimo di orario settimanale di 32 ore, ovvero anche con fermate settimanali produttive a carattere collettivo, all'interno del biennio di riferimento».

L'accordo prevede che la retribuzione resterà quella relativa al normale orario di lavoro contrattuale settimanale, quindi sia durante i picchi che durante i flessi di flessibilità oraria. **Le ore in più a titolo di flessibilità positiva, prestate oltre le otto ore giornaliere o nella giornata di sabato, sono invece retribuite ai lavoratori coinvolti con il riconoscimento di un'“indennità flessibilità” pari a 6,00 Euro lordi per ogni ora addizionale.**

Nel caso di mancata prestazione delle ore di supero dell'orario settimanale per flessibilità positiva seguitamente a motivi di malattia, infortunio, ferie, congedo matrimoniale, donazione di sangue o studio, sono pattuite due modalità di recupero. Preferibilmente l'azienda «metterà il lavoratore nella condizione di effettuare il recupero della mancata attività lavorativa di flessibilità positiva», qualora però ciò non dovesse essere possibile «verranno effettuate compensazioni mediante RP, ore di ferie, banca ore, fino a concorrenza».

Le parti convengono di promuovere ulteriormente una rimodulazione dell'organizzazione del lavoro per mezzo di piccoli interventi impiantistici, accorpamenti di mansioni ed introduzione di tecniche auto-manutentive, sempre al fine di contenere i costi e migliorare l'efficienza produttiva-organizzativa



dell'impresa. Nel merito, l'intesa prevede la possibilità di rivedere l'organizzazione interna delle squadre delle pause mensa individuali, dal momento che quella attuale «comporta una presenza aggiuntiva di persone significativa e che molta della [...] concorrenza non ha o ha in maniera decisamente inferiore». Gli accorgimenti gestionali allora prospettati sono principalmente tre: l'allungamento dell'apertura della mensa sino a 5 ore, sulle quali distribuire i singoli pasti; analizzare per ciascuna area «il grado di saturazione in funzione del livello di collegamento diretto al ciclo produttivo»; infine, riservarsi la possibilità di allargare le mansioni ridefinendo le attività prioritarie da svolgere principalmente durante la pausa mensa.

Ad un anno dall'avvio delle nuove dinamiche di organizzazione del lavoro le parti pattuiscono di effettuare verifiche finali circa il nuovo regime di flessibilità. Tre mesi prima della scadenza dell'accordo sindacale, vale a dire attorno al mese di marzo 2016, azienda e RSU valuteranno quindi la funzionalità complessiva del sistema «con l'obiettivo di concordare una sua riproposizione». **Riguardo la rimodulazione prospettata di pause e mansioni si concorda invece l'attivazione di apposite commissioni paritetiche** con il compito di analizzare e valutare i risultati conseguiti in vista del rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Le recenti criticità economiche hanno portato le relazioni industriali e la contrattazione collettiva a mutare parzialmente fisionomia. La contrattazione decentrata, beninteso, non si è eclissata e si rivela anzi il canale più efficace per accrescere la competitività delle nostre imprese. Oggi la funzionalità della contrattazione aziendale è fortemente volta al soddisfacimento di esigenze di flessibilità organizzativa e non soltanto salariale, al che interventi su turnazione ed organizzazione del lavoro possono seriamente concorrere a migliorare il "sistema azienda". **L'intesa sindacale raggiunta alla Tenaris Dalmine si muove proprio in questa direzione e testimonia che la contrattazione decentrata può essere un trampolino di lancio verso una maggiore produttività ed una migliore gestione di fasi di mercato altalenanti.**



Daide Mosca

ADAPT Junior Research Fellow

@Dav_Mosca

Scarica il pdf 

Leggi anche

1. **Costruire insieme il futuro del lavoro** Costruire insieme il futuro del lavoro Interventi tenuti al XIII convegno in memoria del prof. Marco Biagi, Roma 19 marzo...
2. **Jobs Act: più legge meno contratto?** Filippo Pignatti Morano...
3. **Governare l'incertezza attraverso la contrattazione collettiva** Relazione di sintesi di Alessandra Pucello, Alessandra Tolentino...
4. **Accordo integrativo Gum Base: condivisione degli obiettivi per la produttività e qualità del lavoro** Pierluigi Di Matteo...
5. **L'integrativo Autogrill: flessibilità e qualità del lavoro come leve del rilancio produttivo** Alessandra Pucello...
6. **La Grande Trasformazione del Lavoro nella contrattazione collettiva** La Grande Trasformazione del Lavoro nella contrattazione collettiva Interventi tenuti al XIII convegno in memoria del prof. Marco Biagi,...