Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/66 – Accordo Fisher & Paykel Appliances Italy S.p.A.: partecipazione e sviluppo

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia
fareContrattazione.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 15 novembre 2021, n. 40

Parti firmatarie e contesto

Mercoledì 23 giugno 2021, la Fisher & Paykel Appliances Italy S.p.A. di Borso del Grappa, assistita da Assindustria Venetocentro, e l'RSU, insieme alle Segreterie provinciali di FIOM, UILM e FIM, hanno sottoscritto **il rinnovo del contratto integrativo aziendale** per il periodo 2021-2024.

La Fisher & Paykel è un'importante azienda della zona di Treviso, la quale produce e commercializza soluzioni per la cottura, forni e molti altri prodotti per la cucina. Nata nel 1950 e protagonista di una costante crescita nella seconda parte del secolo scorso, la Fisher & Paykel è uno dei maggiori leader del settore e conta oggi circa 500 dipendenti.

Oggetto e tipologia dell'accordo

L'accordo costituisce il rinnovo del contratto aziendale. Il testo sottoscritto va inserito nel quadro aziendale complessivo, caratterizzato dalla volontà di compiere molteplici interventi migliorativi all'interno del processo di produzione. **Si tratta, dunque, di un accordo finalizzato all'accelerazione e all'accompagnamento dell'efficientamento dei processi e delle attività produttive**. La chiave per la definizione di questa operazione è individuata nella ricerca del massimo coinvolgimento della popolazione aziendale nei confronti del risultato organizzativo. Nell'accordo Fisher & Paykel, la partecipazione e la comunicazione dei dipendenti rappresentano i fondamentali strumenti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/66 – Accordo Fisher & Paykel Appliances Italy S.p.A.: partecipazione e sviluppo

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Alla base del rinnovo del contratto integrativo in questione si pone, dunque, **il binomio costituito da coinvolgimento del lavoratore e sviluppo dell'organizzazione**.
Questo nucleo concettuale si declina, in primo luogo, come **condivisione**, da parte della società, **del piano di investimenti dell'anno corrente e come disponibilità di entrambe le parti firmatarie alla comunicazione e alla ricerca attiva di soluzioni e risposte per le necessità produttive dell'azienda**. L'istituzione di specifici momenti in cui effettuare approfondimenti tecnici su temi di particolare interesse per l'RSU, come ad esempio le prospettive di mercato e produttive dell'azienda, i suoi programmi di investimento e di innovazione, nonché le condizioni ambientali ed ecologiche nelle quali la stessa opera, si colloca nella stessa direzione: nell'ottica delle parti stipulanti, dunque, la condizione di possibilità dell'efficientamento della produzione è rappresentata dalla massima partecipazione dei lavoratori declinata, innanzitutto, come condivisione e diffusione dell'informazione.

In quest'ottica vanno letti anche altri punti dell'accordo, come quello relativo ai diritti sindacali, il quale mette a disposizione, in aggiunta alle ore previste dalla legge, un monte ore annuale di 102 ore all'RSU. All'interno del paragrafo dedicato ad ambiente, salute e sicurezza si ritrova inoltre il conferimento di un'ora addizionale mensile a tutti gli RLS: in quest'ultimo caso, tali permessi sono finalizzati all'organizzazione di momenti di incontro tra azienda e sindacato dedicati all'approfondimento di argomenti in tema *safety.*

La programmazione di *break* formativi, con la presenza di RSPP ed RLS, a seguito di un mancato infortuno (ossia, secondo la norma UNI ISO 45001:2018, un incidente che non abbia causato lesioni o malattie, ma che possiede tutte le caratteristiche per essere considerata una situazione potenzialmente a rischio) completa poi la versione HSE del filo conduttore di questo accordo, ossia, come già menzionato, **la volontà dell'azienda di aumentare la partecipazione del dipendente alla vita dell'organizzazione**.

Tale filo conduttore, in *secondo* luogo, si concretizza nella **trattazione dell'istituto del premio di risultato**. Nel testo siglato dalle parti, questo sistema premiante ha una struttura classica, definita da indicatori di redditività, rilevato dall'indice EBIT (20%) efficienza globale, dato dal rapporto tra ore assegnate e ore lavorate (40%) e qualità, il quale riflette gli obiettivi dell'azienda relativi alla diminuzione del c.d. "indice di difettosità primaria" (40%). Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi elencati, i quali concorrono alternativamente alla formazione del Premio, il valore dello stesso assume diversi valori nominali durante gli anni 2021, 2022, 2023.

È opportuno specificare, inoltre, come, oltre al PDR, la retribuzione premiale dei dipendenti di Fisher&Paykel sia altresì integrata dal c.d. **Premio di Assiduità**, conferito individualmente ai lavoratori sulla base di un calcolo fondato sulle ore dagli stessi effettivamente lavorate.

Entrambi gli istituti, si nota, sono indirizzati anche ai lavoratori a tempo determinato, ai lavoratori in somministrazione e ai lavoratori in pensionamento nel corso dell'anno 2021; è previsto altresì un riproporzionamento dei premi per i lavoratori a tempo parziale, nonché un accesso graduale agli stessi per i neoassunti.

Oltre agli interventi citati in precedenza, l'accordo si impegna all'attuazione dell'istituto del **part-time** e nell'attivazione della **Banca ore Solidale**, definita, nella sua concretizzazione, attraverso un'apposita intesa, conforme sia alla normativa legislativa (art. 24. D.lgs. 151/2015) che a quella contrattual-collettiva in tema (Assistal, Federmeccanica, Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uil-UILM, Verbale di intesa 26 marzo 2018).

Chiude il quadro delle disposizioni contrattuali la **disponibilità dell'azienda a valutare, con cadenza semestrale, le richieste dei dipendenti interessati a esaminare la corrispondenza del proprio inquadramento individuale con le declaratorie del recentemente rinnovato CCNL del settore metalmeccanico**, secondo la procedura prevista dallo stesso.

Valutazione d'insieme

Il rinnovo del contratto aziendale di Fisher & Paykel si configura come **la costruzione di un sistema partecipativo a più livelli**. Il testo siglato passa, infatti, dall'articolazione del livello comunicativo e informativo alla regolazione del piano partecipativo di natura economica del premio di risultato.

La pluralità di piani di partecipazione dell'accordo fonda una forte modalità di rapporto e coinvolgimento tra impresa e lavoratore e rappresenta un fattore decisivo al fine di perseguire gli obiettivi di business.

Filippo Reggiani

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/66 – Accordo Fisher & Paykel Appliances Italy S.p.A.: partecipazione e sviluppo

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@FilippoReggian3