Produttività, inclusione e partecipazione nel rinnovo BTicino

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

La BTicino S.p.A. è un'azienda metalmeccanica italiana che opera nel settore delle apparecchiature elettriche in bassa tensione destinate agli spazi abitativi, di lavoro e di produzione. L'azienda è presente sia sul mercato italiano che su quello mondiale, con oltre 60 sedi all'estero, che si aggiungono alle undici presenti sul territorio italiano.

Con il contratto integrativo siglato il 18 dicembre 2017 (e valido fino al 2020) presso la sede di Varese la direzione aziendale, la RSU e le organizzazioni sindacali FIOM-CGIL e FIM-CISL hanno inteso confermare, nello spirito e secondo le regole stabilite dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dal CCNL Industria metalmeccanica, il valore di relazioni industriali aperte al confronto. Nelle premesse, le Parti rendono noti gli strascichi lasciati dalla crisi economica sull'instabilità della domanda nei mercati di riferimento e riconoscono la necessità dell'azienda di essere maggiormente flessibile e reattiva al fine di non perdere la competitività, nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti.

In quest'ottica, l'intesa sembra realizzare con successo, per ciascuna materia trattata, un delicato ma fondamentale equilibrio tra necessità aziendali e tutele per i lavoratori.

Relazioni industriali e responsabilità sociale: dal sito, al gruppo, ai contratti di appalto

Un pilastro importante a sostegno del contemperamento raggiunto in sede negoziale è rappresentato dalle relazioni industriali e più specificatamente da quell'insieme di procedure di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori che riguardano periodicamente temi differenti. Tra questi, le Parti rivolgono particolare attenzione all'andamento occupazionale, oggetto di confronto sia a livello di Coordinamento Sindacale Nazionale che a livello di sito, al fine di garantire una verifica congiunta dei carichi produttivi di ogni singola unità e valutare le soluzioni più idonee (anche sotto forma di stabilizzazione di personale operante con contratto di somministrazione a termine o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato) per soddisfare gli eventuali fabbisogni occupazionali.

Agli incontri periodici tra azienda e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono invece affidati i temi della frequenza degli infortuni e dell'ergonomia, soprattutto alla luce di un innalzamento dell'età della popolazione aziendale. Complessivamente, le Parti concordano nel definire la sicurezza sul lavoro un "patrimonio di tutti", nel senso che tutti, ad ogni livello dell'organizzazione, possono e devono contribuire alla salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro per sé e per gli altri.

Guardando all'impresa come a un *network* di relazioni che oltrepassa i confini delle sue unità locali, le Parti dedicano attenzione tanto alle relazioni industriali europee quanto alla rete di fornitori e prestatori esterni di opere e servizi. Più precisamente, l'azienda, riconoscendo l'importanza del Comitato Aziendale Europeo nell'ambito di gruppi multinazionali come quello di cui fa parte (il gruppo francese Legrand), si impegna a diffondere, sostenendone i costi di traduzione, il verbale relativo alla riunione annuale del CAE e a dare adeguata informativa al Coordinamento Sindacale Nazionale delle tematiche trattate in sede europea. In secondo luogo, confermando il ricorso al decentramento produttivo per rispondere alle necessità di competitività e flessibilità, l'azienda ha condiviso con i rappresentanti dei lavoratori un documento intitolato "Condizione generali d'appalto", con l'obiettivo di farlo sottoscrivere dai prestatori esterni di opere e servizi. Firmando il documento, gli appaltatori si impegnano al rispetto di una serie di obblighi inerenti alla sicurezza sul lavoro, al trattamento dei lavoratori, alla corretta corresponsione della retribuzione e al versamento degli oneri assicurativi e previdenziali nel pieno rispetto delle norme contrattuali e di legge. Inoltre, l'appaltatore è tenuto ad adottare un comportamento etico e responsabile dal punto di vista sociale, ottemperando ai principi stabiliti in diverse convenzioni internazionali.

Flessibilità oraria per esigenze organizzative e di conciliazione

In un'ottica di ampliamento della popolazione interessata da forme di flessibilità in ingresso e in uscita (introdotte dal 2016 per il personale impiegatizio part-time), le Parti concordano di applicarla in via sperimentale, nel corso del 2018, anche al personale operaio, laddove compatibile con le esigenze organizzative e operative dell'azienda. La sperimentazione, che riguarderà il personale operaio dell'unità organizzativa Stampi della sede di Varese, prevede l'elasticità negli orari di ingresso e uscita dal lavoro, che potranno avvenire rispettivamente dalle 8

alle 8:30 e dalle 17 alle 17:30. Inoltre, al lavoratore viene data la possibilità di svolgere la propria prestazione per un ammontare di ore settimanali, che potrà oscillare tra le 39 e le 41 ore, senza che ciò determini trattenute o pagamento di straordinari, poiché la differenza rispetto alle 40 ore tradizionali sarà compensata nelle settimane successive.

Con riferimento all'istituto del part-time, BTicino conferma la volontà di accontentare, per quanto possibile, le richieste dei lavoratori a tempo pieno di passare ad un orario parziale, nel rispetto delle necessità organizzative. Particolare sensibilità è poi dimostrata dall'azienda in relazione alla genitorialità. Da un lato, infatti, vengono garantiti 5 giorni di congedo retribuito, in luogo dei quattro previsti dalla legge, in favore del padre lavoratore; dall'altro, in caso di malattie, ricoveri e visite specialistiche di ciascun figlio fino agli otto anni di età, vengono riconosciute ai genitori 32 ore all'anno di permesso retribuito: ammontare che potrà arrivare fino a 48 ore nelle situazioni di documentata mono-genitorialità. Sempre nell'ottica di un corretto bilanciamento tra esigenze aziendali e tutele per il lavoratore, l'intesa stabilisce che l'utilizzo dei permessi *ex* L. 104/1992 debba avvenire senza arrecare danno alla programmazione dell'attività aziendale e quindi attraverso una calendarizzazione mensile o plurimensile secondo le modalità previste dal CCNL. Da parte aziendale, si registra invece l'impegno a comunicare entro la fine di gennaio di ogni anno le chiusure previste estive e invernali per ogni stabilimento. Inoltre, le Parti concordano di valutare la possibilità di effettuare chiusure collettive per i "ponti" (nei casi in cui le festività cadano nelle giornate di giovedì o martedì), trasformando in ferie un corrispondente numero di festività cadenti di sabato o di domenica.

Oltre che a servizio delle esigenze di conciliazione, la flessibilità oraria si conferma un importante strumento per la gestione delle curve di lavoro, anche al fine di contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali. In particolare, azienda e RSU riconoscono l'importanza dell'orario plurisettimanale nella gestione dei carichi produttivi e si impegnano ad incontrarsi in sede locale ogni qualvolta si rendesse necessario valutarne l'introduzione.

Riconoscimenti economici in funzione della professionalità e degli obiettivi aziendali

Dopo aver affidato all'organismo paritetico Commissione Professionalità e

Organizzazione del Lavoro, il compito di analizzare il sistema di classificazione del personale a livello aziendale nonché di valutare le possibilità per un riconoscimento economico della professionalità, l'intesa apre un'ampia sezione dedicata agli aspetti economici, sia sotto forma di retribuzione variabile che di *flexible benefits* ai sensi del vigente CCNL.

Dapprima, viene illustrato il funzionamento del premio di risultato nelle unità produttive, **collegato a due indicatori** (la Prestazione Globale, data dal rapporto tra *ore metodo contenute nel prodotto* e *ore timbrate*, e la Qualità, data dal rapporto tra *costi della non qualità* e *costi di produzione*), **la cui misurazione viene rivista e aggiornata**. Nello specifico, l'integrativo introduce alcune correttivi sperimentali, deducendo dalle ore timbrate quelle dedicate ad altre attività non industriali e dai costi della non qualità quelli dovuti a materiali scartati provenienti da società terze. L'ammontare massimo del premio di risultato viene poi elevato gradualmente fino a raggiungere, dai 2.500 euro del 2018 (si risultati del 2017), una somma di 2.850 euro nel 2021 (sui risultati del 2020). Inoltre, si stabilisce che nel caso in cui l'indicatore di redditività tocchi o superi il 25%, verrà comunque riconosciuto un premio di importo non inferiore a 1.550 euro. Con riferimento, invece, al parametro di correzione individuale del premio relativo alle ore di assenza, vengono ampliate le casistiche non incidenti sulla determinazione dell'elemento retributivo. Infine, oltre a prevedere la possibilità per i dipendenti di convertire una parte del premio di risultato (alternativamente 200 euro, 500 euro o 700 euro) in beni e servizi di *welfare*, l'accordo stabilisce un incremento dell'ammontare dei *flexible benefits*, da erogare ai lavoratori ai sensi dell'ultimo rinnovo del CCNL, pari a 50 euro nel 2018, 100 euro nel 2019 e 150 euro nel 2020.

Rocco Casciani

ADAPT Junior Fellow

@RoccoCasciani

Scarica il **PDF**