Storie di azione e contrattazione collettiva – L'integrativo Feralpi Siderurgica: un accordo nel solco della Grande Trasformazione del Lavoro

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 Feralpi Siderurgica, con sede a Lonato del Garda (BS), è tra i leader sul mercato nazionale ed europeo nella produzione di tondo per cemento armato in barre e in rotoli, vergella, rete elettrosaldata e altri derivati. In data 31 luglio 2017 l'azienda e l'R.S.U., assistita dalle O.O.S.S. Territoriali, hanno rinnovato il contratto collettivo integrativo scaduto il 31 dicembre 2016. L'accordo avrà vigore dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2020 e **si propone di tracciare la strada di consolidamento che sarà intrapresa dall'azienda nel contesto di espansione che la stessa sta vivendo**. Infatti Feralpi Siderurgica, a partire dal biennio 2015/2016, ha portato avanti numerosi investimenti e acquisizioni di impianti produttivi oltre che di partecipazioni in altri gruppi al fine di attuare un processo di integrazione verticale e di diversificazione, invertendo quindi la tendenza alla contrazione iniziata successivamente alla crisi del 2008. Questa processo di consolidamento dovrà confrontarsi con sfide importanti, quale il blocco delle licenze di importazione in Algeria, principale mercato estero, e la crescente competitività del settore siderurgico cinese.

Livello occupazionale e investimenti

Negli ultimi anni vi è stata una inversione di tendenza rispetto al trend occupazionale negativo seguito alla crisi del 2008: dai 369 dipendenti al 31/12/2013 si era scesi ai 352 al 31/03/2015, risalendo, a fine 2016, alle 382 unità. Tale crescita è stata accompagnata da una totale riduzione delle settimane di C.I.G.O. (3 nel 2014, 4 nel 2015, 0 nel 2016).

L'accordo ricorda inoltre gli importanti investimenti realizzati nel triennio 2014-2016, pari a 46,5 milioni di euro. Anche per il triennio a venire sono stati previsti ulteriori significativi investimenti: lo sviluppo tecnologico e l'efficientemente produttivo sono ritenuti indispensabili al mantenimento della competitività sul mercato nazionale ed estero.

Storie di azione e contrattazione collettiva – L'integrativo Feralpi Siderurgica: un accordo nel solco della Grande Trasformazione del Lavoro

Relazioni Industriali

La Feralpi individua nelle Relazioni Industriali lo strumento idoneo al fine di adattare tempestivamente la produzione alle esigenze di un mercato soggetto ad oscillazioni quale quello siderurgico. In questo contesto le parti hanno previsto l'ampliamento dell'istituto delle fermate collettive extra-calendario, aumentandolo di 5 ulteriori giornate. La copertura di tali giornate avverrà utilizzando la festa del santo patrono, la festività del 4 novembre, le

festività cadenti di domenica, ed in subordine i P.A.R. (Permessi Annui Retribuiti) maturati o in maturazione. La fruizione delle suddette giornate sarà comunicata dalla Società alla R.S.U. con un preavviso di 4 giorni. Le giornate non fruite collettivamente saranno monetizzate o accantonate nel conto ore individuale nel mese di gennaio successivo all'anno di maturazione.

A livello di dinamica retributiva, risulta interessante la previsione di una c.d. Retribuzione d'inserimento: al personale neo-assunto, <<*in ragione di una graduale acquisizione della professionalità specifica necessaria allo svolgimento della mansione assegnata e del conseguente progressivo apporto fornito nelle fasi di inserimento in azienda*>>, è prevista una gradazione nell'erogazione di alcuni istituti economici previsti dalla contrattazione aziendale, tra cui, ad esempio il premio di produzione mensile. Tale gradazione è per i primi 12 mesi pari al 33% del totale, dal 13° al 18° mese pari al 66%, per poi raggiungere il 100%.

Premio di risultato

In un settore in cui la competitività di prezzo è fondamentale, Feralpi ritiene necessario collegare la retribuzione del lavoratore alla performance tecnico-produttiva aziendale: strumento centrale è quindi il premio di risultato (P.d.R.). La costruzione del P.d.R. in Feralpi (il cui valore teorico massimo è pari a 5.500€ lordi) è sofisticata: il premio è infatti funzione di tre diversi elementi: la componente tecnica (6 indici per l'Acciaieria, 7 indici per il Laminatoio 1, 6 per il Laminatoio 2 – ad ogni indice corrisponde un obiettivo da raggiungere ed una quota di premio), la componente sicurezza (che per una quota tiene conto dell'indice infortunistico di stabilimento e per un'altra quota del rispetto da parte del singolo lavoratore delle normativa in tema di sicurezza) e il grado di raggiungimento dell'obiettivo produttivo di riferimento (fissato in 2.422.000 tonnellate). A questo punto la componente tecnica viene ponderata, individualmente, per le ore di presenza

effettivamente prestate (la quota non assegnata di P.d.R. base sarà poi redistribuita tra i lavoratori) mentre, per quanto riguarda la componente sicurezza, questa non sarà erogata se il lavoratore ha subito o causato un evento infortunistico, oppure se è stato sanzionato con un provvedimento disciplinare per violazioni in materia di sicurezza. L'equazione tra questi tre elementi ponderati darà quindi il P.d.R. individuale. L'accordo ricorda inoltre che, in base all'art. 1 commi da 182-191, l. 208/2015, la tassazione applicata sarà quella agevolata se almeno uno degli indici componenti il P.d.R incrementerà rispetto l'anno precedente. L'accordo inoltre, sempre ai sensi dell'art. 1 commi da 182-191, l. 208/2015, ha aperto alla **possibilità di convertire il P.d.R. in Welfare Aziendale**: come è noto questa possibilità consente di aumentare il valore economico del premio, in quanto questo, se fruito in forma di *flexible benefits*, non è assoggettato a imposizione fiscale e contributiva. Si tornerà sul punto più avanti.

Sicurezza sul lavoro

L'accordo ricorda l'impegno profuso nell'ultimo triennio per mantenere alti livelli di sicurezza sul lavoro, che ha consentito il mantenimento della certificazione OHSAS 18001, attestante la corretta applicazione volontaria di un sistema della sicurezza e tutela dei lavoratori. Le attività svolte sono state relative all'implementazioni di innovazioni volte ad aumentare la sicurezza degli impianti, alla revisione delle procedure con relativa formazione di aggiornamento, l'organizzazione di audit periodici e di frequenti riunioni tra RSPP e RLS, l'erogazione del piano formativo "Verso Zero Infortuni" e infine varie indagini ambientali svolte in collaborazione con la Cattedra di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale dell'Università degli Studi di Brescia. L'accordo conferma lo strumento dello "Sportello di ascolto dei casi di disagio lavorativo" come mezzo per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro-correlato: attraverso questo strumento la Feralpi evidenzia quindi la grande importanza che il benessere del lavoratore riveste nel proprio modello di gestione delle risorse umane. Tale tema, come si vedrà, sarà più volte centrale nell'accordo sotto esame.

Sistema di Professionalità

In Feralpi, dal 2006, è presente un raffinato strumento di valutazione e valorizzazione

della professionalità. Il Sistema della Professionalità di Feralpi è finalizzato al riconoscimento del merito del lavoratore, e si sostanzia nell'erogazione di superminimi e aumenti oltre che in promozioni: questi riconoscimenti hanno interessato nell'ultimo triennio circa il 34% del personale. Il sistema in questione è attivato dai Responsabili mediante l'analisi ed il confronto tra la posizione ricoperta, la qualifica professionale assegnata, il livello retributivo raggiunto e la valutazione della professionalità espressa, ovvero della Performance. La scheda di valutazione della Performance può essere visionata facendone richiesta all'HR Business Partner: ciò consente al lavoratore di prendere coscienza dei propri punti di forza e di miglioramento. **In questo contesto la parte sindacale ha un ruolo importante attraverso il Comitato di Professionalità** che, su richiesta del lavoratore, può procedere ad una disamina della suddetta valutazione e, confrontandosi con la Direzione Risorse Umane e la Direzione di Stabilimento, verificare la congruità tra ruolo assegnato e inquadramento contrattuale, oltre che verificare l'aderenza tra le figure professionali in essere e le evoluzioni tecnico-organizzative, con l'occasione di proporre attività formative derivanti da tali evoluzioni.

Attività formativa per i dipendenti e esperienze di alternanza formativa

Negli ultimi anni la Feralpi ha organizzato numerose occasioni di formazione: per l'azienda, ai fini del mantenimento della competitività aziendale, un ruolo centrale e strategico lo ha l'aggiornamento della capacità professionali dei collaboratori, anche nell'ottica di rispondere alle evoluzioni tecnico-organizzative. Le aule hanno toccato le aree della formazione tecnico-specialistica, della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, della gestione manageriale e dell'apprendimento della lingua inglese.

Nell'ottica di una attenzione sempre più forte ad integrare le nozioni teoriche al lavoro in azienda, la Feralpi ha organizzato diverse iniziative finalizzate a tale scopo. La prima riguarda percorsi di alternanza scuola-lavoro avviati con diversi Istituti di Istruzione Superiore del territorio. La seconda, che fa perno sulla partecipazione attiva della Feralpi nei Comitati Tecnico Scientifici e nei Poli Tecnico Professionali territoriali nonché nella collaborazione nella definizione di percorsi formativi sia relativi a corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore che di quelli incardinati negli Istituti Tecnici Superiori, riguarda l'introduzione di un progetto di apprendistato che si inserisce in tre percorsi biennali di istruzione di alta formazione dal carattere sperimentale. Infine va ricordato il corso Feralpi Sider+, un corso formativo specialistico della durata di tre settimane rivolto a giovani tecnici.

Storie di azione e contrattazione collettiva – L'integrativo Feralpi Siderurgica: un accordo nel solco della Grande Trasformazione del Lavoro

Creazione e condivisione del benessere

Feralpi è conscia del ruolo strategico che possono assumere le misure di welfare per i lavoratori. Tra i progetti più interessanti a tal proposito si possono elencare: il progetto WHP (*Workplace Health Promotion*), il progetto Guadagnare Salute, l'adesione all'Alleanza Locale di Conciliazione, il Feralpi Bootcamp e la citata conversione del P.d.R. in Welfare Aziendale.

Il progetto WHP è un progetto europeo a cui le imprese possono aderire su base volontaria, volto a incentivare il dipendente ad abbracciare in toto la tematica della sicurezza e della salute, sia a lavoro che nella vita privata. Oltre alle più canoniche attività formative volte ad assicurare un comportamento in linea con le buone pratiche di sicurezza sul lavoro (progetto Verso Zero Infortuni), sono state svolte attività al fine di promuovere: la corretta alimentazione, il contrasto al fumo, la promozione dell'attività fisica (ad esempio attraverso corsi di yoga nei locali aziendali o l'organizzazione di camminate aziendali), la mobilità sicura e sostenibile, il contrasto alle dipendenze e la conciliazione vita-lavoro.

Il progetto Guadagnare Salute ha riguardato un cluster di dipendenti sensibili a patologie cardiovascolari. L'obiettivo di questo progetto era quello di sensibilizzare i suddetti lavoratori ad un stile di vita di sano ed accorto. Dopo le preliminari analisi mediche, il cluster è stato diviso in due gruppi, al primo sono stati somministrati materiali formativi e questionari, al secondo ci si è limitati a comunicarli il rischio in base all'età: la somministrazione a distanza di tempo di un secondo questionario ha mostrato un miglioramento delle abitudini di vita del primo gruppo, confermando la riuscita del progetto.

L'attività di pressione svolta dalla Direzione del Personale della Feralpi ha spinto i comuni del gardesano ad aderire all'Alleanza Locale di Conciliazione degli Ambiti Bassa Bresciana Orientale, Centrale e Occidentale, rendendo possibile per i dipendenti della Feralpi e per i cittadini dei comuni del gardesano l'opportunità di venirsi assegnati voucher del valore di 1.400€ da spendere in servizi alla famiglia: tale attività di pressione svolta dalla Feralpi è in linea con la recente e crescente attenzione delle imprese a fare "rete" con il territorio, diventando quindi essere stesse cittadine attive del territorio.

Tra le iniziative promosse nel contesto del Feralpi Bootcamp è sicuramente interessante quella relativa all'**orientamento al lavoro per i figli dei dipendenti**, che ha come obiettivo quello di

offrire ai giovani le basi pratiche per la ricerca dell'occupazione.

Di notevole interesse è la possibilità di convertire il P.d.R. in Welfare Aziendale: attraverso la piattaforma web WELFer è quindi possibile "spendere" il proprio premio convertito in *flexible benefits* (attraverso rimborsi o voucher) che il dipendente può usare per il proprio benessere e quello della famiglia. Nello specifico i dipendenti potranno convertire fino ad un massimo di 2.000€: la Feralpi riconoscerà inoltre un'erogazione addizionale pari al 10% di quanto convertito, segno di come l'azienda punti fortemente su questo istituto quale strumento per favorire il benessere del lavoratore.

Le iniziative e gli istituti confermati e previsti da questo accordo mostrano come il portato della Grande Trasformazione del Lavoro sia già materia di accordi integrativi: il continuo richiamo all'innovazione tecnico-organizzativa, l'attenzione continua al benessere dei lavoratori, alla valutazione della professionalità, all'aggiornamento professionale come contrasto all'obsolescenza delle competenze, alle innovative esperienze di alternanza formativa e alla sempre più viva ricerca di partnership con il territorio sono tutti elementi che si inseriscono nel solco della preannunciata Quarta Rivoluzione Industriale.

Carlo Zandel

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

@CarloZandel

Scarica il **PDF**