



Il nuovo integrativo Mecc Alte tra competitività e welfare

di Laura Vinci

Tag: #contrattoaziendale #relazioniindustriali #MeccAlte

Il coinvolgimento dei lavoratori ai risultati aziendali, l'attenzione alla qualità produttiva e l'armonizzazione tra vita personale e professionale, costituiscono alcuni dei presupposti fondanti il rinnovo del contratto aziendale della Mecc Alte S.p.A., società leader a livello internazionale nella produzione di alternatori sincroni.

L'accordo del 29 settembre, tra la Mecc Alte assistita da Confindustria Vicenza e la RSU con i sindacati di categoria FIOM CGIL e FIM CISL, **riconosce il valore strategico delle relazioni industriali** nell'implementazione dello sviluppo aziendale e attribuisce alla contrattazione di secondo livello la piena regolamentazione dei sistemi premianti di natura collettiva.

In un contesto in cui il costo del lavoro incide massicciamente sullo sviluppo aziendale, numerosi sono stati gli sforzi operati in sede di trattativa, volti ad agganciare a parametri oggettivi come qualità e produttività il miglioramento della competitività aziendale e della professionalità dei lavoratori. Il Premio Mensile Incentivante di Risultato (PMIR) e Premio Annuo Incentivante di Risultato (PAIR) riferito ai risultati conseguiti nella riduzione degli infortuni e ai miglioramenti nell'efficienza aziendale, diventano leva fondamentale per accrescere la partecipazione dei lavoratori.

Il dialogo costante tra la Direzione e la RSU in tema di tipologie di produzione, prospettive di mercato, ricerca e sviluppo, costituisce *best practice* dell'azienda metalmeccanica, implementata negli anni ed espressamente sancita già nell'accordo aziendale del 1988. **Un modello di relazioni industriali partecipativo viene adottato per l'arricchimento delle risorse umane,** tramite verifiche periodiche delle prospettive occupazionali, dando atto che l'apprendistato costituisce strumento idoneo per inserimenti potenzialmente stabili, e con iniziative concordate volte a migliorare le professionalità presenti in azienda.

L'accordo del 2015, prevede l'implementazione della formazione tramite la valorizzazione di specifiche figure con maggiore professionalità nell'ambito del personale over 58. I lavoratori individuati dalle parti potranno partecipare a corsi preparatori al ruolo di formatore per i nuovi assunti e per migliorare la polivalenza degli altri dipendenti.

Orario e organizzazione del lavoro, sostegno alla scolarità e salute e sicurezza sono alcuni dei punti del testo siglato. Per il lavoro straordinario, fermo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dal CCNL, vengono preferibilmente utilizzati i lavoratori normalmente adibiti alle mansioni interessate dall'incremento orario. Per il periodo estivo le parti hanno definito, in accordo con le precedenti pattuizioni aziendali, un orario che consenta ai lavoratori giornalieri un unico turno di

lavoro di 6 ore effettive per 6 giorni da lunedì a sabato e per i turnisti, un orario che prevede l'eliminazione del secondo turno del venerdì. Le ore lavorate in meno rispetto a quanto previsto nel CCNL vengono retribuite attingendo a ferie arretrate, PAR arretrati, ferie anno corrente, PAR anno corrente, le ore che eccedono l'orario collettivo stabilito vengono retribuite in regime normale sino al superamento delle ore settimanali previste dal CCNL, con il riconoscimento di un importo indennitario.

Al fine di implementare l'utilizzo degli impianti in modo tale da garantire il pieno sviluppo degli obiettivi di produttività aziendale, parte del personale è impiegato la giornata del sabato mattina. Il lavoratore al quale è applicato in modo permanente tale orario, può fruire su richiesta di un sabato mattina libero o di un permesso o prestando attività lavorativa mezza giornata infrasettimanale in luogo del sabato mattina.

Sull'argomento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente il nuovo integrativo espressamente afferma che «la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori e dell'ambiente interno ed esterno fanno parte della propria cultura aziendale e le certificazioni ne sono la dimostrazione».

Da un punto attuativo della statuizione programmatica, sono previsti corsi di formazione concordati tra Direzione e RLS, un'ora di assemblea retribuita oltre le 10 annuali a determinate condizioni, l'attenta analisi delle cause in caso di infortunio con prognosi iniziale superiore a 15 giorni.

Sono state riconfermate le misure previste nei precedenti accordi aziendali, come l'indennità di mansione per il personale adibito alla mansione di verniciatura, saldatura, impregnazione, la previsione di incontri per valutare soluzioni tecniche adottabili per migliorare l'ambiente aziendale e la possibilità di adottare calzature con caratteristiche di maggior confort rispetto alle normali calzature antinfortunistiche per il personale in possesso di idonea documentazione medica.

Misure di maggior favore rispetto alla legge e alla Contrattazione collettiva di livello nazionale sono previste per favorire i rapporti tra azienda e personale dipendente. La Direzione si è resa disponibile ad attuare forme di sostegno alla scolarità dei figli dei dipendenti tramite l'istituzione di borse di studio per studenti meritevoli dal diploma alla laurea.

La necessità di recuperare risorse da investire in innovazione e razionalizzazione dei processi produttivi ha determinato la soppressione del Premio Preferiale c.d. Quattordicesima mensilità, eliminazione equamente compensata tramite l'erogazione per i lavoratori già in forza, di un importo mensile, l'Elemento Retributivo Aziendale (ERA) e con l'introduzione di strumenti che «rappresentano una remunerazione in termini non monetari ma di sostegno concreto».

Numerose le misure di Welfare a beneficio dei dipendenti volte a favorire la conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze della salute e della famiglia. L'azienda ha dichiarato nell'intesa la propria disponibilità a valutare positivamente le richieste, di passaggio da forme di lavoro a turni in orario giornaliero e di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, formulate dai lavoratori over 58.

I dipendenti possono fruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di 3 ore giornaliere per visite mediche specialistiche, esami clinici o trattamenti riabilitativi, utilizzabili anche a copertura dell'orario di viaggio per raggiungere l'ente.

I lavoratori in forza da almeno 5 anni possono ottenere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), per spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari per familiari fiscalmente a carico. Ciascun dipendente, inoltre, può richiedere un acconto della retribuzione mensile fino ad un massimo del 50% del relativo ammontare, per comprovate esigenze familiari.


Per serie e comprovate esigenze personali l'azienda può acconsentire, lo scambio di turno tra due lavoratori, con riduzione del riposo giornaliero a condizione che il fatto abbia caratteristiche di eccezionalità e che sia richiesto consenso del Caporeparto.

Degna di nota, l'iniziativa intrapresa dalla Direzione del Personale, consistente nella redazione di una sintesi del contenuto del nuovo accordo consegnata a tutti i 300 lavoratori in forza nello stabilimento di Vicenza.

Un'intesa sfidante e buone prassi quelle della Mecc Alte, che punta alla piena partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale e al costante contemperamento tra gli elevati standard di produttività aziendale e il welfare del lavoratore.

Laura Vinci

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @LauraVinci88