Fincantieri: welfare e partecipazione all'insegna del nuovo contratto aziendale

Lo scorso 24 giugno 2016 è stata sottoscritta dalle organizzazioni sindacali **FIM**, **FIOM**, **UILM**, **FAILMS** e **UGL** e dalla **Fincantieri**, **società multinazionale del settore navalmeccanico attiva nella progettazione e costruzione di mezzi navali a elevata complessità e valore aggiunto** (dalle navi mercantili a quelle militari, dall'offshore ai mega yacht), nonché **leader mondiale nel business crocieristico**, un'ipotesi di accordo per il nuovo contratto aziendale, approvato con apposita votazione sia dalle RSU di tutti i siti sociali che dalla maggioranza degli oltre 7000 dipendenti in Italia. Il contratto ha **decorrenza dal 1 luglio 2016 al 31 dicembre 2019** e pone fine ad un periodo di vacanza contrattuale prolungatosi per 15 mesi.

Si tratta di un accordo di svolta per le relazioni industriali dell'azienda metalmeccanica, i cui contenuti potrebbero costituire un modello di riferimento per il "rinnovamento" del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al centro dell'intesa si colloca la **ristrutturazione del premio di risultato**, che risponde a pieno ai criteri di **variabilità** e provvede a distribuire riconoscimenti economici solo laddove sia possibile riscontrare oggettivamente una produzione di ricchezza, sulla base di indicatori di **efficienza**, **redditività**, **qualità** e **commessa**, nonché di parametri o fattori modulari di **puntualità** e **completezza**. Un sistema premiante correlato ai risultati aziendali che trova opportuno contrappeso nella predisposizione, nell'ambito delle **relazioni industriali**, di un "**nuovo modello partecipativo**", che valorizza il ruolo di monitoraggio, di consultazione nonché i relativi diritti di *voice* del sindacato. Un altro pilastro dell'accordo, affianco al sistema incentivante variabile e al modello partecipativo appena descritto, il deciso **rafforzamento del welfare aziendale (vedi figura 1)**, esteso a tutti i lavoratori e ai loro familiari, anche attraverso la conversione di quote del premio di risultato, in linea con le ultime innovazioni legislative in materia.

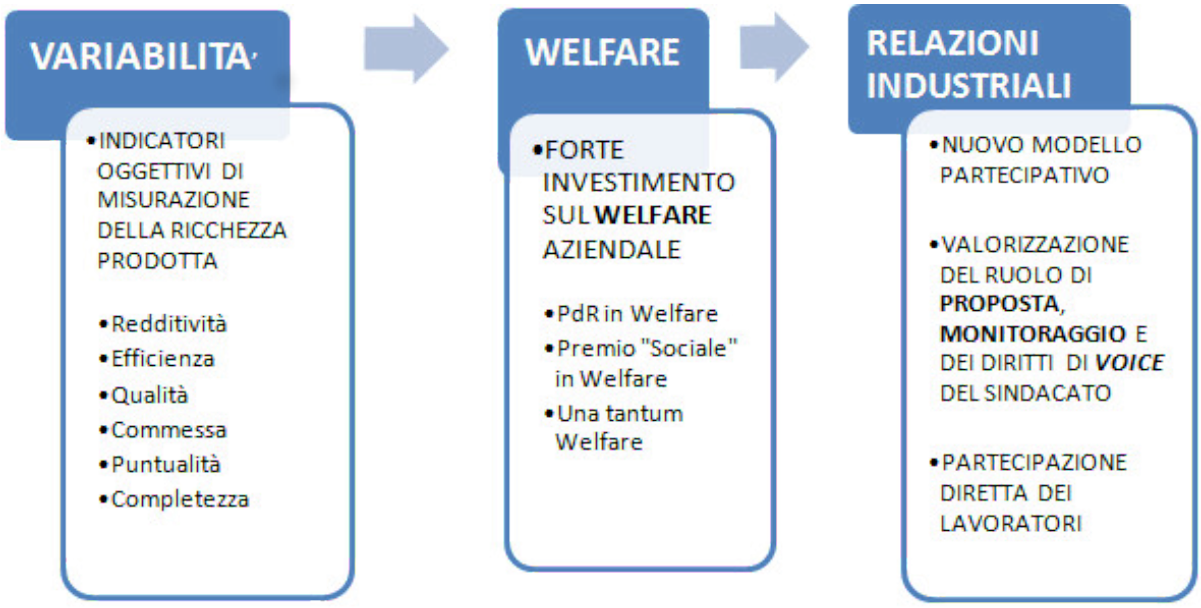

Figura 1 – I tre "pilastri" del nuovo contratto aziendale della Fincantieri S.p.A.

Il Premio di risultato

Andando nel dettaglio, il Premio variabile di risultato, che ha quale primario obiettivo l'efficientamento della prestazione, il rispetto dei costi contrattuali e il miglioramento degli standard di qualità e puntualità, è articolato in due distinti blocchi: da una parte **(vedi figura 2)**, il c.d. **Premio di Efficienza** (**riparametrato sul livello di inquadramento**), misurato a livello di singola area di officina (per i diretti di produzione) o ente di progettazione (per i diretti di ingegneria). In particolare, in riferimento all'area di produzione, ad ogni officina viene assegnato, come obiettivo produttivo, un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Il recupero di efficienza da traguardare viene articolato su un massimo di venti punti cui far riferimento per la determinazione della corrispondente ricaduta economica, in modo tale che al punto finale corrisponda il monte ore semestrale attribuito per le attività di ciascuna area di officina. Per l'area di progettazione **(vedi figura 3)**, invece, la ricaduta economica corrispondente al punto di efficienza realizzato da ciascun ente di progettazione, sarà a sua volta vincolata a due parametri legati alla **puntualità** (media dello scostamento rispetto alle previste date di emissione

dei documenti) e alla **completezza** (rapporto tra il numero di documenti rilasciati completi ed il numero totale di documenti previsti nel semestre considerato).

Dall'altra parte, la seconda "gamba" del Premio di risultato è costituita dal c.d. **Premio di Partecipazione** (**non riparametrato sul livello di inquadramento**), misurato a livello di unità produttiva o ente di progettazione, il cui conseguimento è subordinato al raggiungimento di un target minimo di **redditività** aziendale ("*Ebitda Margin*"), che costituisce anche fattore correttivo del valore complessivo del Premio, in una forbice compresa fra l'80% e il 120% del Premio di Partecipazione. Il premio di Partecipazione è articolato su un sistema di misurazione dei risultati basato su due parametri: un indicatore di **qualità** (che pesa per il 50% della ricaduta economica riconosciuta per il premio di partecipazione) e un indicatore di **commessa** (che pesa anch'esso al 50%).

Il primo, che nasce in un contesto in cui le società armatrici attive nel mercato internazionale richiedono un incremento costante degli standard qualitativi, è espressamente legato all'esito del **Protocol Delivery** inerente gli aspetti qualitativi e viene riconosciuto soltanto laddove siano soddisfatti almeno due dei tre "K.P.I." (*Key Performance Indicators*) individuati dalle Parti, fra i quali verranno sicuramente presi in considerazione quelli relativi a "*punch list/remarks/defects da lavorare in garanzia*" e "*Penali/trattenute economiche alla consegna imputati a fatti di qualità*". Il terzo K.P.I. sarà scelto nell'ambito di un'apposita lista, a seguito di uno specifico incontro di approfondimento fra la Direzione di stabilimento e le RSU.

L'indicatore di **commessa**, invece, nasce dall'esigenza di garantire il rispetto delle previsioni delle ore a vita intera delle singole commesse: lo stesso verrà calcolato, tenendo conto di un programma produttivo che prevede consegne annuali nella prevalenza dei siti sociali, prendendo a riferimento le commesse in consegna nell'anno considerato. L' indicatore si considera conseguito qualora venga rispettata la previsione delle ore a vita intera oppure nel caso in cui lo scostamento rispetto a tale previsione non superi un determinato valore percentuale, diversificato a seconda della tipologia di nave.

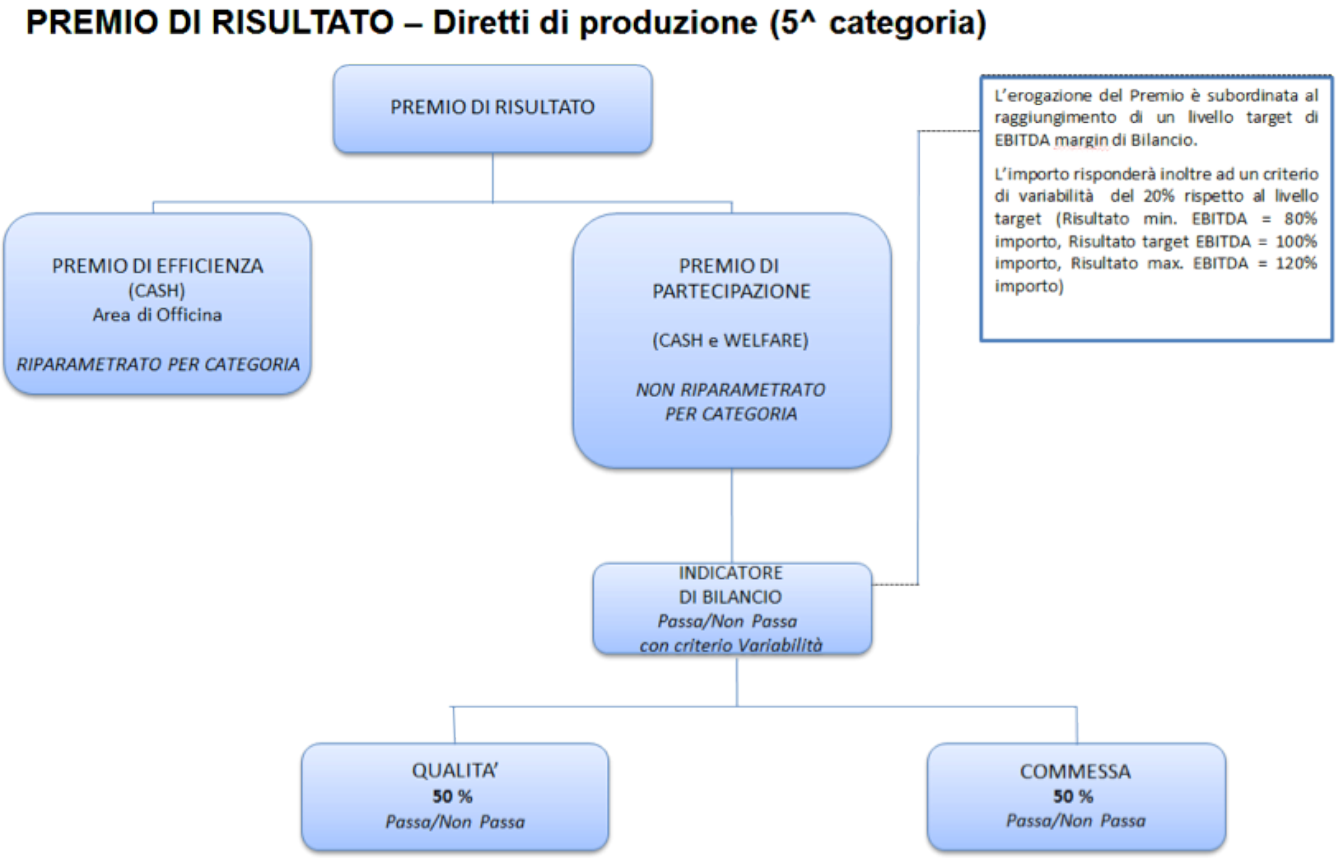

Figura 2 – La struttura del PDR – Area di Produzione

Anche in questo caso, i criteri cambiano per l'area di progettazione **(vedi figura 3)**, dove il conseguimento della ricaduta economica ricollegata all'indicatore di qualità è subordinato al rispetto di un parametro di puntualità – secondo un criterio passa/non passa – e ad un fattore modulare di completezza **(vedi figura 3)**. Il parametro di **puntualità** è calcolato per commessa come media dello scostamento rispetto alle previste date di emissione dei documenti e nel calcolo della media saranno considerate solo le quote degli scostamenti espressi in giorni di calendario di ritardo, senza considerare la compensazione con eventuali anticipi (la soglia massima di accesso all'indicatore è diversificata a seconda delle tipologia di nave). Il fattore modulare di **completezza** è misurato, sempre per singola commessa, prendendo a riferimento il rapporto tra il numero di

documenti rilasciati completi ed il numero di documenti rilasciati totali previsti nell'anno. Anche in questo caso, **la disciplina del premio di risultato è correlata ad un sistema informativo continuo con le rappresentanze sindacali**, dal momento che si prevede che all'inizio dell'anno la Direzione degli Enti di progettazione, nell'ambito di un incontro di approfondimento con le RSU, fornisca un'informativa relativa alle commesse e ai documenti oggetto di misurazione nell'anno di riferimento.

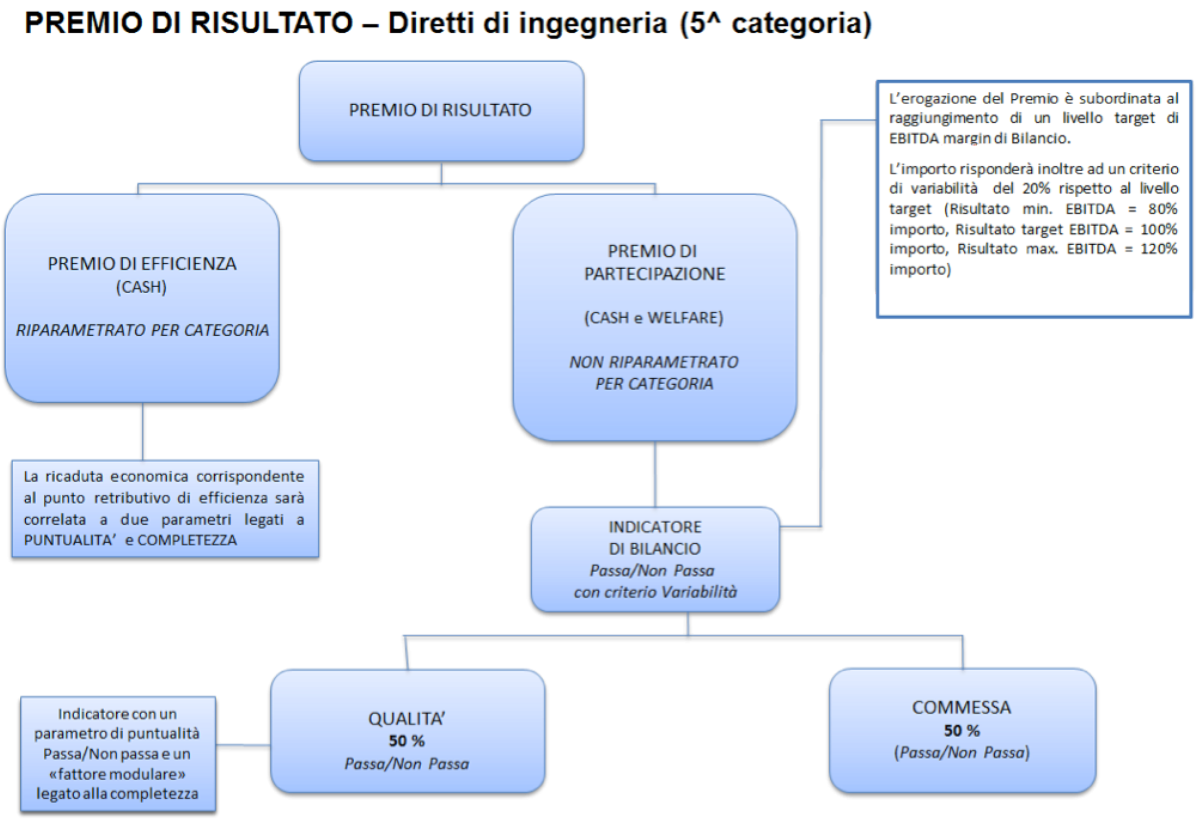

Figura 3 – Struttura del PDR – Area Progettazione

Piano Obiettivi Gestionali

Fincantieri: welfare e partecipazione all'insegna del nuovo contratto aziendale

Il sistema retributivo incentivante delineato dal nuovo contratto aziendale della Fincantieri prevede, altresì, un sistema premiante alternativo, denominato "***Piano Obiettivi Gestionali***" (P.O.G.), per il **personale impiegatizio con specifiche professionalità – ad esclusione di quello con qualifica di quadro** . Tale premio sostituivo del Premio di risultato, è correlato a quattro obiettivi legati alla performance individuale, che pesano ciascuno in misura eguale (25%) e che vengono comunicati a ciascuna risorsa mediante un'apposita scheda di incentivazione individuale. Uno dei quattro obiettivi è legato all'indicatore di commessa, un altro, invece, è correlato all'indicatore di qualità. L'erogazione della ricaduta economica corrispondente agli obiettivi correlati all'indicatore di commessa e all'indicatore di qualità avverrà unicamente nel caso in cui sia soddisfatto il vincolo di bilancio, esattamente come avviene nel Premio di partecipazione per le altre figure professionali. Nell'ambito dell'impronta partecipativa delineata dal nuovo contratto aziendale, l'Azienda si impegna a comunicare, ogni anno, a livello di sito, il numero di lavoratori destinatari del P.O.G., gli obiettivi assegnati a ciascuna risorsa, nonché i dati statistici e numerici relativi al conseguimento del premio stesso. Si tratta, dunque, di **un sistema premiante in grado di contribuire effettivamente alla valorizzazione delle specifiche professionalità, in un'azienda che ha sempre fatto del proprio *know-how*, qui inteso come complesso delle specifiche conoscenze ed esperienze tecniche, un significativo punto di forza**.

Strumenti di welfare aziendale

Per quanto concerne quello che poc'anzi è stato definito quale uno dei pilastri dell'impianto costruito dal contratto aziendale in discussione, vale a dire l'introduzione di un robusto piano di **Welfare**, la Società e le organizzazioni sindacali hanno concordato l'istituzione di un c.d. "**Premio Sociale"**, **il cui importo è riparametrato sul livello di inquadramento**. **Tale credito è riconosciuto unicamente in beni e servizi di welfare**, con quest'ultimo che viene elevato a strumento per una moderna gestione delle risorse e per un loro pieno coinvolgimento. Sono noti, infatti, gli effetti di "fidelizzazione" e aumento della produttività a fronte di un efficiente apparato di welfare aziendale, considerate anche le difficoltà del welfare statale di rispondere alla vastità dei bisogni sociali emergenti nella società moderna. L'individuazione dei singoli beni e servizi riconosciuti ai dipendenti, nonché la definizione delle modalità e tempistiche di utilizzazione, viene demandata ad un apposito gruppo di lavoro bilaterale a composizione paritetica, nel quale i sindacati potranno dar voce alle necessità riscontrate nella popolazione aziendale.

Al Premio Sociale di cui sopra, inoltre, sarà possibile aggiungere, su scelta del dipendente, anche la quota del Premio di Partecipazione o del P.O.G. che si intendesse convertire in welfare, secondo percentuali predefinite e individuate dalle Parti nell'accordo, che rispondono così a pieno alle facoltà riconosciute dalla legge di stabilità n. 208 del 2015 per una totale esenzione fiscale e contributiva delle quote di premio variabile devolute a welfare. La destinazione a welfare di almeno una determinata percentuale del premio di Partecipazione o del P.O.G. assicura al lavoratore un incremento dell'importo del premio di partecipazione/P.O.G. destinato a welfare.

La scelta operata dalla Fincantieri merita considerazione per la portata "sociale" del sistema delineato, evidente anche dal meccanismo che stabilisce l'accreditamento, nella posizione individuale presso il fondo pensione complementare del lavoratore, dell'ammontare residuo del credito welfare che quest'ultimo non abbia utilizzato nell'anno di riferimento (una prassi già molto diffusa nel settore del credito). Si favorisce, in tal modo, pur in maniera indiretta ed eventuale, l'implementazione del sistema pensionistico integrativo, che costituisce il futuro di un moderno sistema previdenziale, non più in grado di essere efficacemente sostenuto da efficienti politiche di welfare statale. Ulteriormente, con una scelta originale e con pochi precedenti, **anche una parte dell'*una tantum* di vacanza contrattuale è riconosciuta in servizi welfare**.

In tale contesto, peraltro, la Società si impegna a rafforzare – a far data dal 1.1.2017 – il contributo a proprio carico per l'**Assistenza Sanitaria Integrativa (A.S.I.)** di un importo pari a €/anno 100 per dipendente. Un apposito gruppo di lavoro sceglierà le modalità attraverso le quali rafforzare il sistema di A.S.I., ad esempio diversificando ulteriormente le prestazioni offerte in relazione alle diverse aree di intervento oppure estendendo la copertura delle prestazioni del fondo anche ai famigliari a carico, riducendo l'onere aggiuntivo a carico del lavoratore. Anche in tal caso diviene importante il ruolo del sindacato in sede di gruppo di lavoro, al fine di portare all'attenzione le esigenze e le richieste della popolazione aziendale per la definizione degli interventi ritenuti opportuni.

Relazioni industriali – Un nuovo modello partecipativo

Fincantieri: welfare e partecipazione all'insegna del nuovo contratto aziendale

Come anticipato, il terzo pilastro su cui si fonda l'impianto dell'accordo di secondo livello, è costituito dal **nuovo sistema di relazioni industriali** che, orientato ad una maggiore compartecipazione, si pone quale primario obiettivo l'affermazione di opportuni livelli di coinvolgimento, consapevolezza e corresponsabilizzazione delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori sugli obiettivi produttivi nonché sulle problematiche di comune interesse.

In particolare, gli organismi di relazioni industriali disciplinati dettagliatamente sono, nell'ordine, il **Comitato Consultivo**, il **Coordinamento sindacale nazionale,** l'**Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale** e l'**Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale** (***O.T.P.B.***). A tutto ciò si aggiunga l'impegno assunto dalle Parti, in linea con il processo di incessante **internazionalizzazione** conosciuto negli ultimi anni dall'Azienda, alla costituzione di un apposito gruppo di lavoro avente il compito di attivare la procedura finalizzata alla costituzione del **Comitato Aziendale Europeo (C.A.E.)**, in linea con la disciplina legislativa di cui al d.lgs. n. 113 del 2012. La Società, infatti, si avvale del supporto degli stabilimenti presenti – grazie alla controllata **Vard Group AS** – oltre che in Norvegia (in realtà Paese extra UE), anche in **Romania**, con i cantieri di Braila e Tulcea. La costituzione del C.A.E. offre nuovo impulso al processo di internazionalizzazione e di integrazione fra i dipendenti della Società, assicurando in prospettiva un'adeguata informativa fra i lavoratori e le organizzazioni sindacali presenti nei Paesi interessati, ancor più importante in un contesto in cui una competizione estesa su scala globale non può certo prescindere dalla considerazione di variabili giuridiche, economiche e sociali che vanno ben oltre il perimetro nazionale.

Per rendere l'idea delle dinamiche partecipative delineate dall'accordo, basti qui evidenziare il ruolo riservato agli organi sopra citati: il **Comitato consultivo**, costituito da 12 componenti equamente distribuiti fra la parte sindacale e aziendale**,** si riunisce una volta all'anno per l'informazione e consultazione concernente alcuni delicati aspetti, fra i quali si distinguono lo scenario di mercato e il posizionamento competitivo, le alleanze e partnership strategiche e le strategie commerciali. Il Comitato sarà altresì convocato nei casi di modifiche dell'assetto societario e proprietario, di rilevanti modifiche organizzative e di progetti di ristrutturazione e riorganizzazione per una valutazione preliminare dei possibili riflessi sul piano occupazionale. Il **Coordinamento sindacale nazionale**, soggetto destinatario degli obblighi informativi di cui agli artt. 3 e 8, Sez. I, del CCNL per l'industria metalmeccanica attualmente vigente, è composto dai coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM e, per ogni sito, da un componente della RSU di FIM, FIOM e UILM. L'**esecutivo del**

Coordinamento sindacale nazionale, costituito oltre che dai coordinatori nazionali di FIM, FIOM e UILM e da 12 rappresentanti delle RSU (4 per ogni organizzazione), **è individuato quale soggetto negoziale per la contrattazione nazionale di II livello**.

L'organo che, più di ogni altro, esprime l'indirizzo partecipativo che le Parti hanno voluto conferire al sistema di relazioni industriali è l'**Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale** (***O.T.P.B.***), costituito allo scopo dichiarato di migliorare la qualità del lavoro e accrescere la motivazione e partecipazione del personale, coinvolgendolo in modo attivo nei processi di innovazione. L'*O.T.P.B.* è costituito da 3 rappresentanti aziendali e 3 RSU indicati da FIM, FIOM, UILM territoriali ma, **al fine di approfondire al meglio le tematiche oggetto della riunione e di consentire un intervento diretto ed incisivo tale da consentire un miglioramento delle prestazioni produttive e della qualità del lavoro e del prodotto, l'incontro può essere allargato anche a 3 lavoratori**. Istituito in ogni unità sociale, l'*O.T.P.B.* si riunisce con riunioni mensili, semestrali e annuali, e assicura, fra le altre cose, un **costante monitoraggio dell'andamento degli indicatori del premio di risultato e l'eventuale individuazione di soluzioni correttive**, fino ad arrivare ad un'analisi annuale specifica dedicata agli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale. A quest'ultimo riguardo, si procederà ad un esame delle conseguenze dei cambiamenti tecnologici sulle professionalità, conseguenti a trasformazioni che comportino dei cambiamenti nei contenuti delle mansioni degli addetti, riqualificazioni o riconversioni professionali.

Il costante flusso informativo è tutelato dalla **clausola di riservatezza**, che comporta il divieto alla diffusione di informazioni societarie che siano classificate da parte della Società come "confidenziali", nonché dal rispetto del **segreto industriale**.

Procedura di gestione delle problematiche operative

Il capitolo delle relazioni industriali prevede, altresì, una peculiare **procedura di "gestione delle problematiche operative"**, costituita al fine di dare ordine al governo di tutte le questioni che possono sorgere in unità produttive complesse come quelle dei cantieri navali. **La procedura favorisce una risoluzione tempestiva di tali problematiche secondo una modalità progressiva di confronto**, che inizia con un esame fra il capo officina e i lavoratori interessati da

esaurirsi entro il giorno del verificarsi dell'evento; prosegue, esaurito il primo passaggio, con un esame fra capo centro, capo officina, lavoratori interessati e componenti della RSU, da esaurirsi sempre entro il giorno del verificarsi dell'evento; infine, solo in ultima istanza, prevede il coinvolgimento della funzione del personale con il capo centro e i componenti della RSU e FIM, FIOM e UILM territoriali, da esaurirsi entro il giorno successivo al verificarsi dell'evento. Si limita, in tal modo, il disordine che sarebbe altrimenti determinato dall'investimento immediato della direzione del personale di questioni che hanno una natura prettamente operativa e che dovrebbero trovare preliminare risoluzione al livello produttivo.

Procedura di raffreddamento

Quanto, invece, alla **procedura di raffreddamento**, predisposta al fine di garantire il normale funzionamento delle attività, le parti si impegnano, per tutta la sua durata, a non ricorrere ad azioni unilaterali di qualsiasi natura su materie oggetto del confronto e inerenti motivi di conflitto collettivo che possono insorgere a livello di unità sociale. La durata si estende fino a 9 giorni lavorativi e si articola su due passaggi successivi di confronto: il primo a livello di unità sociale tra la Direzione aziendale di sito e le RSU (congiuntamente alle segreterie territoriali) e il secondo, eventuale, a livello nazionale tra le RSU e le segreterie territoriali, assistite dalle segreterie nazionali di FIM, FIOM e UILM.

Ulteriori forme di partecipazione

Infine, in chiusura del nuovo modello partecipativo, le Parti hanno costituito un gruppo di lavoro paritetico destinato a rafforzare ulteriormente il modello di compartecipazione dei dipendenti per la valorizzazione degli obiettivi economici, occupazionali ed industriali dell'Azienda, nell'ottica di definire **ulteriori forme di coinvolgimento dei dipendenti** rispetto a quelle già individuate nell'accordo stesso.

Moduli di orario e sistemi di flessibilità

In un contesto in cui l'Azienda già si serve, nella maggior parte delle unità sociali, di una serie di accordi di sito in materia di flessibilità oraria, le Parti hanno concordato, per il personale in regime di turno con orario distribuito su cinque giorni alla settimana, **la possibilità per la Società – previo esame congiunto con la RSU da esaurirsi entro 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione – di collocare la pausa mensa al termine dell'orario di lavoro (7,5 x 5)**. In tal caso, il lavoratore potrà, al termine del turno lavorativo, fruire del servizio mensa o uscire dallo stabilimento ricevendo – su richiesta – un sacchetto sostitutivo del pasto o un *ticket*.

Mercato, sistema produttivo e investimenti

Descritti i tre pilastri su cui si fonda il nuovo contratto aziendale, è sin d'ora utile chiarire come l'accordo sia un testo che offre un quadro completo della realtà industriale di riferimento, andando ad illustrare nel dettaglio l'**assetto aziendale del Gruppo Fincantieri**, articolato nelle tre divisioni Shipbulding/altri prodotti e servizi (navi da crociera, navi militari, traghetti, mega yacht, servizi di riparazione e trasformazione); divisione Offshore; divisione Sistemi, Componenti e Servizi. Nel testo trova spazio anche la descrizione della **situazione di mercato** per area di business, che vede una crescita senza precedenti del settore crocieristico e che ha registrato invece un rallentamento nel settore *offshore* dovuto alla crisi del prezzo del petrolio (in ogni caso, si prevede un nuovo impulso della domanda di prodotti di tale segmento a partire dal 2018); anche la previsione degli **investimenti** per il 2016 e 2017 rientra nell'apposito allegato "*Mercato, sistema produttivo e investimenti*", che riporta persino le strategie commerciali e di internazionalizzazione.

Riassetto retributivo e appalti

Altri due aspetti oggetto di regolazione ineriscono il **riassetto retributivo** e la regolazione degli **appalti**. Quanto al primo tema, è stato portato a compimento un processo di **razionalizzazione e semplificazione delle voci retributive**, molte delle quali derivanti da accordi pregressi di vecchia data, risalenti addirittura a periodi anteriori alla fusione in Fincantieri delle preesistenti Società (avvenuta nella metà degli anni '80) oppure connessi a specificità di sito; queste voci sono

state dimezzate passando da circa quaranta ad una ventina, attraverso interventi di accorpamento mirati anche nell'ottica di una maggiore uniformità aziendale.

In riferimento agli **appalti**, una materia molto delicata e tradizionalmente oggetto di profonde discussioni con le OO.SS., si riscontra un impegno da parte di Fincantieri verso la riduzione del ricorso a tale strumento, in particolare attraverso una stretta, nell'ambito degli appalti «chiavi in mano», dei subappalti a più alto valore aggiunto, nonché con un progressivo superamento dei subappalti per attività generiche. **L'Azienda, inoltre, procederà allo sviluppo di accordi quadro con primarie Agenzie del Lavoro, al fine di mettere a disposizione degli appaltatori ulteriori strumenti alternativi al subappalto. Un'iniziativa, dunque, che consentirà di creare un bacino di risorse qualificate a disposizione delle aziende dell'indotto** e che si inserisce nel quadro del progetto di consolidamento del rapporto con i fornitori, per il quale l'Azienda valuterà positivamente la continuità della presenza degli stessi lavoratori con conseguente riduzione del *turnover*. Si proseguirà, altresì, nella sperimentazione dei **contratti di rete**, qualificati come strumenti in grado di favorire l'aggregazione delle aziende locali, di favorirne lo sviluppo e aumentarne la competitività.

Nell'ambito di un progressivo rafforzamento delle procedure di controllo delle ditte operanti presso i siti produttivi aziendali, le Parti hanno poi condiviso, in aggiunta alla previsione di ulteriori passaggi di verifica, l'opportunità di addivenire alla sottoscrizione di un protocollo di legalità a livello nazionale, da sottoscrivere con il Ministero degli Interni, allo scopo di poter disporre di uno strumento di monitoraggio continuativo su tutta la filiera di imprese operanti presso i cantieri. L'istituzione, infine, di specifici incontri tra Azienda e OO.SS. da tenersi, a cadenza trimestrale, a livello di unità operativa per il monitoraggio dell'andamento degli appalti e del puntuale adempimento degli obblighi retributivi e contributivi secondo quanto disposto dal CCNL di categoria applicabile alla ditta in appalto (pena l'esclusione dall'albo dei fornitori), si inserisce anch'essa nella logica di definizione del "nuovo modello partecipativo", che, per un certo verso, costituisce il filo conduttore dell'intero impianto contrattuale.

Sicurezza e ambiente

Prosegue, inoltre, l'investimento della società in materia di **sicurezza e ambiente**, anche nel convincimento che la tutela e la salvaguardia dei lavoratori non possano essere attuate solo mediante obblighi di legge, bensì con la promozione di un forte cambiamento nella cultura aziendale e con una visione che consideri la sicurezza fattore strategico e di sviluppo.
Un'affermazione non solo di principio, specie se si considera che **i dati statistici rilevano una diminuzione del numero di infortuni totali – tra il 2010 e il 2015 – che arriva fino al 63,5%** (con una riduzione contestuale delle ore di assenza dovute ad infortuni del 56,3%). In questo quadro si inserisce la conferma del progetto "*Verso Infortuni Zero*", che ha come fondamentale obiettivo la completa eliminazione degli infortuni sul lavoro in Fincantieri; l'avvio di programmi e processi di certificazione per tutti i siti; la realizzazione di un'apposita cartella informatica R.L.S. per la consultazione in tempo reale del Documento di valutazione dei Rischi e del DUVRI; la costituzione di un'apposita Commissione paritetica nazionale al fine di individuare gli strumenti tesi a prevenire l'uso di alcol e sostanze stupefacenti/psicotrope; l'introduzione di un apposito sistema informatico che consente di gestire, in tempo reale, la scadenza di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) e la manutenzione degli stessi; la previsione di specifici momenti formativi per gli R.L.S. e per i dipendenti, compresi quelli delle ditte in appalto; la costituzione di un'apposita Commissione tecnica nazionale per la Sicurezza e l'Ambiente.

Conclusioni

L'intesa raggiunta, nella sua vastità e complessità, testimonia il buon esisto di una prolungata fase di trattativa, talvolta aspra e conflittuale, svoltasi, tra l'altro, in un periodo di vacanza contrattuale conseguente alla disdetta del precedente accordo di secondo livello che, a sua volta, era stato prorogato per oltre due anni. Proprio la circostanza della complessità della trattativa esalta ancor di più il livello dei contenuti oggetto dell'accordo, espressione della volontà di condividere obiettivi sfidanti e concretamente misurabili, in grado di incentivare un effettivo recupero di efficienza e produttività, nel quadro di un sistema partecipativo che vede il sindacato parte attiva – oltre che di garanzia – e i lavoratori al centro di un sistema di welfare e di pieno coinvolgimento. Ogni erogazione economica è infatti correlata a recuperi di efficienza, redditività, qualità e produttività, e l'innovativo modello partecipativo delineato dalle Parti trova espressione anche nel sistema di misurazione e monitoraggio di tali obiettivi ed indicatori.

Fincantieri: welfare e partecipazione all'insegna del nuovo contratto aziendale

Roberto Arcidiacono

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@robe_arci

Scarica il **PDF**