



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.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 10 gennaio 2022, n. 1

Parti firmatarie e contesto

Mercoledì 5 maggio 2021, a pochi mesi dal rinnovo del contratto nazionale del settore metalmeccanico, **ZF Padova Srl, con l’assistenza di Assindustria Venetocentro, e l’RSU, assistita dalle Segreterie provinciali di Fim Cisl e Fiom Cgil, hanno siglato il rinnovo del contratto integrativo aziendale.** Si tratta di un accordo dalla durata triennale (2021-2023), che intende costruire un sistema di relazioni industriali capace di assicurare un perfetto allineamento tra le parti in merito agli obiettivi aziendali.

ZF Padova, parte del grande gruppo tedesco ZF, **è un’azienda leader nella produzione e commercializzazione di componenti e sistemi di propulsione per imbarcazioni.** ZF Padova nasce nel 1984 e ha in organico, ad oggi, 300 dipendenti.

Oggetto e tipologia dell’accordo

L’accordo in questione costituisce il rinnovo del contratto integrativo aziendale. I firmatari di questo rinnovo individuano nell’incremento dell’efficienza produttiva e nel miglioramento delle condizioni di lavoro i due fattori fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’organizzazione. La costruzione della parte obbligatoria del testo siglato, ossia la formalizzazione di un più articolato sistema di relazioni industriali, ha l’ambizione di incentivare il confronto su tali elementi strategici, al fine di accelerare la crescita dell’azienda nel suo complesso.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Il contratto integrativo istituisce tre nuovi momenti di confronto tra azienda e sindacati.

Il *primo* di essi rappresenta un Gruppo di lavoro formato da 4 componenti per la RSU e 2 per l'azienda, che ha il compito di effettuare un **monitoraggio periodico relativo alle variazioni della popolazione aziendale e all'andamento dei volumi e del fatturato**. Tale momento di dialogo rappresenta una declinazione particolare di quel *Comitato consultivo di partecipazione* che il CCNL del settore metalmeccanico, rinnovato il 5 febbraio 2021, menziona all'articolo 5 della sua Sezione Prima.

La *seconda* occasione di incontro consiste nell'istituzionalizzazione di un'assemblea annuale congiunta di un'ora tra azienda, RSPP, RLS e RSU dedicata a **tematiche HSE di particolare interesse per l'azienda**. Si tratta di un'ora retribuita e da aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Il *terzo* momento consiste nell'inserimento, nel contesto del sistema di relazioni industriali, di uno secondo nuovo Gruppo di lavoro composto da 2 componenti aziendali e 4 sindacali. Questo gruppo di lavoro nasce con gli obiettivi di **promuovere il coinvolgimento dei dipendenti e di ottimizzare il clima aziendale**, analizzando i fabbisogni della popolazione aziendale e vagliando eventuali proposte di miglioramento. Il tema centrale di questa commissione è costituito, dunque, dalla dimensione del benessere in azienda.

Il testo siglato, però, non interviene solo sulla parte obbligatoria.

L'accordo include, infatti, oltre a un'indennità per i lavoratori posizionati sul terzo turno, anche la definizione dell'istituto della cessione delle ferie e dei PAR solidali e la formalizzazione della possibilità di richiedere l'accantonamento di quote di ferie/PAR da parte dei lavoratori vicini al pensionamento.

L'istituto della Banca ore solidale è definito in osservanza delle Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale, sottoscritte da Federmeccanica, Fiom, Fim e Uilm il 26 marzo 2018. I beneficiari dell'istituto sono i lavoratori che si trovano in una grave situazione di grave necessità, in ossequio all'articolo 1 del testo delle Linee guida, e i dipendenti che devono assistere il coniuge, unito civilmente o convivente, affetto da gravi patologie. L'effettiva fruizione della Banca ore solidale è condizionata dalla presentazione della documentazione comprovante lo stato di necessità, mentre la cessione delle ferie e dei PAR non richiede il consenso aziendale, purché, nel monte ore ferie individuale, le quote cedute rappresentino le ferie maturate

che eccedono la misura di quattro settimane annue. Sia per le ferie sia per la quota di PAR, la cessione è subordinata al mancato versamento della contribuzione previdenziale. Mentre le ferie sono cedibili nelle misure di giornate o mezze giornate, i PAR possono essere ceduti per multipli di mezzora.

Come accennato in precedenza, **l'accordo ZF interessa anche i lavoratori prossimi alla pensione**. Infatti, i lavoratori aventi diritto, entro 5 anni, al trattamento di quiescenza hanno la possibilità di richiedere l'accantonamento delle ferie che eccedono la quota irrinunciabile e dei PAR non suscettibili di programmazione aziendale. Questo accantonamento permette al lavoratore di fruire di periodi di riposo, anche continuativi, nei 12 mesi che precedono il pensionamento. A condizione del rispetto delle necessità aziendali, l'accordo apre alla possibilità di fruizione di queste quote accantonate di ferie/PAR anche mediante la riduzione dell'orario di lavoro.

Valutazione d'insieme

L'accordo ZF risulta, nel suo complesso, costruito sulla base di due direttrici fondamentali. *Da un lato*, la costruzione della parte obbligatoria dell'accordo rivela la volontà di costruire un sistema di relazioni industriali realmente partecipativo, capace, inoltre, di garantire il pieno allineamento dell'azienda rispetto ai suoi obiettivi di business. *Dall'altro*, la definizione dell'istituto della Banca ore solidale e l'intervento in favore dei lavoratori più anziani, così come la costituzione del Gruppo di lavoro dedicato al coinvolgimento dei dipendenti e al clima aziendale, sono espressione del desiderio di elevare la qualità e la pervasività della dimensione, *latu sensu*, del *welfare* aziendale: questi fattori di novità del contratto integrativo aziendale riflettono una particolare attenzione nei confronti di particolari e importanti aspetti dell'esperienza del dipendente, come l'avvicinamento alla pensione o la cura dei propri cari. La gestione e il supporto da parte dell'azienda in questi particolari momenti della vita del lavoratore, non toccati dalle soluzioni di *welfare* inteso in senso stretto, risulta fondamentale per garantire un'elevata qualità dell'ambiente lavorativo.

In conclusione, **il fattore partecipativo e il benessere del lavoratore rappresentano, dunque, i due fattori a cui l'accordo ZF lega l'incremento dei risultati aziendali e lo sviluppo dell'organizzazione.**

Filippo Reggiani

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FilippoReggian3](https://twitter.com/FilippoReggian3)