

Storie di azione e contrattazione collettiva - Il rinnovo dell'integrativo Oerlikon Graziano. Un nuovo paradigma di relazioni industriali

*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*

Fondata a Torino nel 1951, **Oerlikon Graziano S.p.A.** si attesta oggi come indiscussa realtà internazionale nel campo delle trasmissioni di potenza. L'azienda, presente in Italia in cinque stabilimenti unitamente all'Head Quarter EMEAR, sviluppa sistemi di trasmissione destinati ai settori Automotive, Off-highway, Industriale. **Le relazioni industriali in Oerlikon Graziano S.p.A., storicamente caratterizzate da un alto tasso di conflittualità, cambiano oggi radicalmente.** A partire dal 2017, si è assistito ad un'inversione di tendenza, grazie ad un nuovo approccio e ad una people strategy che ha posto le fondamenta per relazioni industriali, basate sul principio di cooperazione costruttiva tra l'azienda e le rappresentanze sindacali dei lavoratori. In data 20 giugno 2018, l'azienda, ha sottoscritto, il rinnovo dell'integrativo aziendale insieme alla RSU assistita da **Fiom, Fim, Uilm.**

Relazioni industriali

Le Parti, hanno condiviso l'adozione di un sistema di relazioni industriali, ispirato ai principi di trasparenza, collaborazione e soprattutto di corresponsabilità. In tale prospettiva, è stato istituito, in primo luogo, un **Comitato Relazioni Industriali (Industrial Relations Committee)**, che si riunirà con cadenza semestrale al fine di informare i lavoratori sulle strategie industriali, sulle prospettive economiche, produttive e di investimento dell'azienda. In secondo luogo, è stato istituito il **Comitato Etica e responsabilità sociale (Ethic and Social Responsibility Committee)** con finalità di consultazione ed informazione su importanti temi quali l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, inclusione dei lavoratori diversamente abili, people care, work-life balance, nonché, più in generale, iniziative volte al miglioramento del **benessere organizzativo.** È stato inoltre rafforzato il ruolo del **Coordinamento nazionale** della RSU, che esplica il proprio ruolo negoziale, con l'assistenza delle organizzazioni sindacali nazionali e delle province competenti, in merito ad eventuali problematiche che possano coinvolgere trasversalmente più stabilimenti o il cui impatto possa determinare ricadute a livello nazionale.

Storie di azione e contrattazione collettiva - Il rinnovo dell'integrativo Oerlikon Graziano. Un nuovo paradigma di relazioni industriali

Sviluppo professionale ed innovazione tecnologica

Particolare attenzione è stata riservata al tema della formazione, considerata uno strumento fondamentale per la crescita professionale dei dipendenti, soprattutto in un'ottica di sempre maggiore innovazione tecnologica. In tal senso, sarà effettuata periodicamente la valutazione delle competenze di ogni singolo dipendente al fine di individuare, di volta in volta, i percorsi formativi necessari. **La formazione svolge un ruolo centrale anche con riferimento alla RSU di nuova nomina**. Per questo, l'azienda, si impegna a coinvolgere i lavoratori che non abbiano già ricoperto la carica in precedenti mandati, in un percorso formativo su ambiente e luoghi di lavoro nonché sulla normativa di riferimento.

Premio di risultato e benessere sociale per i dipendenti

Anche per quanto concerne la parte economica, l'intesa pone al centro il benessere dei dipendenti, attraverso un approccio che, in linea con le previsioni normative in materia, prevede la **conversione del premio di risultato in welfare**. Il premio di risultato è connesso al raggiungimento di obiettivi collettivi rilevanti per la società e la entità della sua erogazione è determinata in proporzione al grado di conseguimento.

Il Premio sarà determinato in ragione dell'andamento di 3 indicatori: il primo indicatore, comune a tutti gli stabilimenti, sarà l'EBITDA, calcolato secondo i principi contabili internazionali IAS. I restanti due indicatori, diversi per le varie unità e stabiliti in base alle peculiarità di ogni stabilimento, sono basati su efficienza e qualità di ogni singolo sito produttivo. I dipendenti beneficiari del Premio di Risultato, potranno scegliere alternativamente se ricevere il pagamento in forma monetaria, oppure richiedere la conversione in misura totale o parziale dello stesso in servizi e prestazioni welfare offerti da apposita piattaforma informatica. In questo caso, sarà accreditato su un conto virtuale individuale (c.d. Conto Welfare) un importo figurativo (c.d. Credito Welfare), pari alla quota del premio di risultato, oltre ad una quota aggiuntiva pari al 10% della quota effettivamente convertita.

Storie di azione e contrattazione collettiva - Il rinnovo dell'integrativo Oerlikon Graziano. Un nuovo paradigma di relazioni industriali

Procedura di raffreddamento

L'intesa, disciplina infine una procedura di conciliazione, da esperire obbligatoriamente prima della proclamazione di uno sciopero. Pertanto, eventuali situazioni che possano prefigurare azioni di natura collettiva riguardanti materie disciplinate dall'accordo, saranno oggetto di verifica preventiva in sede sindacale locale, territoriale o nazionale.

Nicoletta Oliveti

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [@NicolettaOliveti](#)

Scarica il **PDF** 