Storie di azione e contrattazione collettiva – Il rinnovo dell'integrativo SCM tra Jobs Act e Industria 4.0

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

Nato nel 1952 dalla collaborazione di Nicola Gemmani e Lanfranco Aureli, **il gruppo SCM** ad oggi coordina, supporta e sviluppa un sistema di eccellenze industriali articolati in tre grandi poli produttivi altamente specializzati, con oltre 3.300 dipendenti e una presenza diretta nei cinque continenti. **Leader mondiale nelle tecnologie per la lavorazione di una vasta gamma di materiali, tra cui il legno che rappresenta il core business storico dell'azienda, il Gruppo SCM ha sottoscritto, in data 6 ottobre 2017, il rinnovo dell'integrativo aziendale in presenza delle RSU, assistite da Fiom, Fim, Uilm.** L'ipotesi di accordo, che sarà presentata nelle assemblee sindacali dalla prossima settimana, dovrà essere sottoposta all'approvazione dei lavoratori.

Relazioni industriali: ricerca di soluzioni condivise

Fin dalla premessa, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL, le parti si impegnano a facilitare la conoscenza delle tematiche dell'azienda, con lo scopo di **contribuire alla "ricerca di soluzioni condivise". È chiara la volontà di sviluppare e migliorare le relazioni industriali attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori, ampliando i momenti di dialogo e riducendo le occasioni di conflitto**. A tal fine, l'intesa, attraverso la previsione un confronto preventivo, in particolare nelle ipotesi in cui dovesse manifestarsi un contenzioso, esclude azioni unilaterali su ogni materia aziendale. Oltre al diritto ai permessi generalmente riconosciuto, al fine di affrontare le tematiche del gruppo, è stato concesso un ulteriore monte ore all'anno, riguardante le attività di coordinamento sindacale.

Procedure di confronto sui temi del Jobs Act

L'accordo interviene limitando l'ampia autonomia riconosciuta al datore di lavoro dalle recenti innovazioni normative introdotte dal *Jobs Act*, in materia di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, di mutamento di mansioni nonché di utilizzo degli strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, introducendo – in via sperimentale – un iter che consenta di gestire *ex ante* ed in maniera non conflittuale queste tre importanti tematiche. In particolare, in caso di licenziamento, il lavoratore avrà diritto ad **attivare un confronto preventivo con l'azienda**, con la presenza della propria

organizzazione sindacale e della Rsu, per identificare una soluzione alternativa alla risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso del demansionamento, l'iter di consultazione riguarderà la conservazione del livello di inquadramento e retributivo. Anche riguardo ai controlli a distanza, è previsto che l'introduzione di nuovi sistemi sarà oggetto di specifica informativa preventiva alla RSU Aziendale ed alle organizzazioni sindacali.

Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

Tra gli istituti disciplinati, particolare attenzione è stata riservata al tema della sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro. **Concretamente si prevede l'istituzione di un evento nazionale annuale, al quale parteciperanno tutti i RSPP**. In tale occasione, si procederà all'analisi ed alla valutazione dell'andamento degli infortuni e dei cd. "near miss", nonché all'approfondimento di una tematica di rischio specifico, tipica delle lavorazioni aziendali nell'anno preso in considerazione. Per gli altri lavoratori sono previsti, invece, due break formativi durante l'anno, collocati all'interno dell'orario di lavoro, che saranno gestiti rispettivamente dai RSPP o dai RLS competenti.

Formazione

Le parti ribadiscono quanto già stabilito nel CCNL in merito all'importanza della formazione: la crescita professionale dei lavoratori e la loro valorizzazione sono considerati fattori strategici per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda**.** L'attività formativa verrà estesa anche ai **lavoratori in somministrazione.** Le iniziative formative saranno finanziate da Fondimpresa ovvero

autofinanziate dall'azienda e valutate da una **commissione di cui farà parte un rappresentante sindacale per ogni RSU** costituita od organizzazione sindacale firmataria del CCNL. Con l'obiettivo di un miglior monitoraggio delle attività formative, verrà, inoltre, istituito un **registro della formazione** che contenga i dati relativi ad ogni lavoratore.

Le sfide di Industria 4.0

Di fronte alle sfide di Industria 4.0, le società del Gruppo saranno impegnate a lavorare nei prossimi anni da un lato sull'**innovazione dei prodotti**, dall'altro sulla **digitalizzazione dei processi**. Con riferimento al primo aspetto, l'introduzione del **progetto "Internet of Things**", attualmente nella fase iniziale, consentirà nel corso tempo un miglioramento automatico delle performance delle macchine, riducendo peraltro la possibilità di errore legate ad una mancata sincronizzazione delle informazioni. Le iniziative di digitalizzazione delle informazioni saranno, invece, oggetto di progetti pilota che partiranno nel prossimo triennio. Naturalmente, per rendere efficace tale cambiamento sarà necessario aggiornare le competenze professionali dei lavoratori coinvolti. Entro luglio 2018 **l'azienda, attraverso il coinvolgimento di esperti, provvederà a formare 5 dipendenti come "senior trainer di Industry 4.0**". Questi ultimi si occuperanno dei lavoratori di volta in volta coinvolti nei progetti di digitalizzazione delle informazioni, con corsi base di almeno 8 ore per ciascuno. Gli effetti dei progetti di Industry 4.0 saranno, infine, valutati semestralmente da un unico gruppo di lavoro composto da sei RSU, a cui potrà aggiungersi un coordinatore territoriale per Fiom, Fim, Uilm e per l'azienda.

Disposizioni riguardanti i contratti a termine di somministrazione

L'intesa estende il limite del 20% per i contratti a termine e di somministrazione a quelli di appalto. Tale percentuale è da considerarsi come media annua riferita ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Attraverso una previsione *in melius* rispetto alla legge, i lavoratori a tempo determinato e in somministrazione avranno **il diritto di precedenza** in caso di assunzione a tempo indeterminato quando il loro contratto non venga convertito entro 15 mesi nell'arco di un biennio o 24 mesi nell'arco di un triennio.

Orario di lavoro

I vari reparti potranno disporre orari settimanali di lavoro flessibili nei periodi di maggiore o minore intensità. Per alcuni stabilimenti è previsto nel periodo estivo l'utilizzo di un orario unico a 32,5 ore settimanali, articolate dal lunedì al venerdì, per 6,5 ore giornaliere. Per tutti i dipendenti indiretti non di produzione viene, inoltre, introdotto un sistema di flessibilità giornaliera in entrata. Un accenno merita, altresì, l'impegno dell'azienda a valutare positivamente la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro part-time, laddove ricorrano comprovate esigenze di assistenza ai familiari.

Premio di risultato

Da segnalare infine la struttura del premio di risultato, diversificata per stabilimento e tipo di lavorazione, all'interno della quale si combinano in forme diverse obiettivi di produttività, qualità e redditività, in funzione delle diverse esigenze espresse dalle diverse aree produttive.

Nicoletta Oliveti

Fabbrica dei Talenti di ADAPT

@*NicoleOliveti*

Scarica il **PDF**