Storie di azione e contrattazione collettiva – Lombardini Srl. Un accordo aziendale per reagire alle criticità, guardando al futuro

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

Bollettino ADAPT 23 marzo 2020, n. 12

Il 17 gennaio 2020 è stato firmato da Lombardini s.r.l. e dalla rappresentanza sindacale unitaria (con l'assistenza delle strutture territoriali di FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL) un accordo collettivo di secondo livello. L'accordo si applicherà alla generalità dei lavoratori occupati presso lo stabilimento di Rieti di Lombardini s.r.l., azienda operante nel settore metalmeccanico e impegnata nella produzione e vendita di motori mono-cilindrici diesel.

Lo stabilimento reatino di Lombardini s.r.l da alcuni anni convive con due importanti criticità. La prima, di natura esogena, è rappresentata da un mercato in continua flessione che ha richiesto l'impiego costante della Cassa Integrazione Guadagni con una incidenza del 25% sul totale delle ore lavorabili (nel 2017 sono stati prodotti 27.500 motori, contro i 47.500 pezzi del 2015). La seconda, endogena, è costituita da un livello di assenteismo estremamente alto (più del 6.5%), per eventi riconducibili a malattia.

L'accordo, che si inserisce in questo contesto particolarmente delicato, ha l'obbiettivo di tracciare una prospettiva positiva di sviluppo e per quanto possibile, di ridurre l'impatto negativo della CIG sui lavoratori. In secondo luogo, si è voluto creare un meccanismo premiale legato alla presenza, al fine di disincentivare l'assenteismo, rendendolo economicamente svantaggioso.

Sistema premiale

Per il triennio venturo (2020-2022) è stata rinforzata la parte economica, attraverso la

strutturazione di un premio di risultato variabile con un montante complessivo pari a 1.600 euro e con 13 indicatori afferenti alla produttività, qualità e servizio. Il PDR è suddiviso in due parti. La prima, di importo complessivo pari a 800 euro, è legata all'andamento globale dello stabilimento; la seconda, invece, è legata all'indicatore di assiduità individuale, che si ottiene incrociando due dati: la percentuale di assenza dello stabilimento (intesa come carenza per malattia con costo interamente a carico del datore di lavoro) e le ore di assenza individuali. Minore è il valore di entrambi i parametri, maggiore sarà la somma riconosciuta al lavoratore. Qualora gli obbiettivi prefissati vengano raggiunti solo parzialmente, le quote del premio saranno corrisposte proporzionalmente alla percentuale di obbiettivo effettivamente conseguita su ciascun indicatore.

L'azienda, nel rispetto e in applicazione delle normative vigenti in materia, lascia al singolo dipendente piena discrezionalità circa la modalità di corresponsione delle somme erogate a titolo di PDR. A tal proposito, il lavoratore può scegliere se ricevere l'importo sotto forma di credito welfare, cui concreta fruizione avverrà tramite la piattaforma aziendale AON oppure se ricevere l'importo direttamente in busta paga, assoggettato a regime di tassazione agevolata come previsto dalla vigente normativa.

In aggiunta a ciò, le parti hanno previsto un ulteriore elemento di welfare aggiuntivo, pari a 600 euro, attivabile in occasione di una flessione degli ordini superiore al 10% rispetto al precedente anno. Anche in questo caso, verranno premiati in misura maggiore quei lavoratori che avranno un livello di assenteismo più basso.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Al fine di promuovere degli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi legati alle Core Competences del Gruppo Kohler (quali costruire fiducia, fissare standard elevati di performance anche attraverso il miglioramento di condizioni e qualità del lavoro, puntare al miglioramento continuo e al focus sul cliente finale), le parti hanno concordato la costituzione di un "gruppo di lavoro paritetico". Tale gruppo è costituito da un minimo di due responsabili aziendali e da quattro lavoratori (indicati dalle RSU) e dovrà analizzare i dati relativi al questionario anonimo che viene

somministrato annualmente da parte di una società esterna al gruppo Kohler.

Il questionario in oggetto offre spunti preziosi sull'efficacia della leadership, sui punti di forza dei team di lavoro e circa le opportunità di sviluppo per i collaboratori coinvolti.

Il gruppo di lavoro, si riunirà di norma in orario di lavoro a cadenza mensile. I componenti del gruppo di lavoro saranno destinatari di specifici interventi formativi relativi ad una maggiore conoscenza dei processi partecipativi e ad un approfondimento tecnico delle questioni oggetto di confronto e potranno fornire spunti per migliorare qualità, efficacia e finalità del gruppo di lavoro.

Agli stessi verrà fornita, di volta in volta, tutta la documentazione necessaria per partecipare ed operare attivamente al perseguimento degli obiettivi individuati. In occasione di ciascun incontro, il gruppo di lavoro rendiconterà in apposito verbale lo stato di avanzamento dei piani d'azione in ogni reparto al fine di monitorare l'andamento concreto dell'attività di coinvolgimento dei lavoratori. Questa forma di partecipazione diretta dei lavoratori può consentire peraltro, ai sensi della normativa vigente, l'applicazione a parte del PDR, in caso di raggiungimento di risultati incrementali, di un regime contributivo agevolato.

Conciliazione vita-lavoro

L'accordo non si è limitato ad intervenire sul piano economico, ma ha inciso positivamente anche sul versante dei diritti dei lavoratori, nell'ottica di contribuire a un migliore bilanciamento tra vita professionale e privata. Su questo tema, azienda e RSU sono chiamate ad adottare un approccio collaborativo, che dalla valutazione congiunta delle indagini di clima deve portare all'individuazione delle principali aree di intervento e azioni da sviluppare.

Anzitutto, i permessi per lutto sono stati estesi agli affini di I grado (suoceri e figli del coniuge), a patto che siano utilizzati entro sette giorni dalla data di avvenuto decesso. Questa disposizione è

migliorativa rispetto a quanto previsto dall'art. 4 della L. 53/2000, riconoscendo ai lavoratori una tutela che, nel nostro ordinamento, la legge attribuisce in via esclusiva ai dipendenti pubblici.

L'accordo ha previsto altresì l'ampliamento del permesso per paternità. In sostanza, in aggiunta alle previsioni normative in materia, ai lavoratori divenuti padri viene concesso un congedo di paternità retribuito di due giorni in occasione della nascita, adozione o affido del figlio/dei figli. Tale permesso deve essere goduto necessariamente entro due settimane dagli eventi indicati.

In sintonia con le già esistenti misure legislative a tutela della famiglia e della genitorialità, sono stati introdotti i permessi per l'inserimento dei figli all'asilo nido. Il genitore che ne farà richiesta avrà diritto a un congedo retribuito di due giorni per ciascun figlio, anche se adottivo o in affido famigliare. In continuità con una tale previsione, si inseriscono anche i permessi non retribuiti per la cura dei figli. Fermo restando quanto previsto dalla normativa sui congedi parentali, i genitori potranno disporre di brevi permessi non retribuiti della durata massima di una giornata ciascuno, per far fronte ad una serie di eventi legati alla cura della prole.

Con riferimento all'istruzione dei lavoratori, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL Federmeccanica applicato, il contratto aziendale concede agli studenti che devono sostenere esami (per le scuole di ogni ordine e grado) o presentare la tesi di laurea, la possibilità di richiedere permessi non retribuiti della durata massima di 15 giorni.

L'integrativo Lombardini ha altresì recepito la L. 170/2010, concedendo al dipendente un orario di lavoro coerente con le esigenze di assistenza alle attività scolastiche dello studente del primo ciclo di istruzione con DSA, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'aziende.

Formazione dei lavoratori

Storie di azione e contrattazione collettiva – Lombardini Srl. Un accordo aziendale per reagire alle criticità, guardando al futuro

Importanti disposizioni in tema di formazione, che sono state incluse nell'integrativo, riguardano la partecipazione dell'azienda al bando #CONCILIAMO, promosso dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia, sito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il progetto presentato da Lombardini, denominato "Motore Welfare", è composto da:

10 giornate di formazione in aula che avrà ad oggetto la gestione dei processi di montaggio, lavorazione, ecc. e le relative nozioni principali;
50 giornate di formazione "on the job" volte ad applicare la teoria acquisita;
L'attivazione della piattaforma MAAM (Maternity As A Master's): un programma di formazione digitale, pensato per aiutare imprese e lavoratori a trasformare le esperienze personali di genitorialità in asset strategici per la produttività e competitività aziendale;
L'avvio di un programma di formazione rivolto ai figli dei dipendenti (19-27 anni), affinché imparino a lavorare sulle loro *soft skills* per affrontare meglio il passaggio fra scuola e lavoro.

L'azienda, d'accordo con le rappresentanze sindacali firmatarie, ha promosso questo progetto al fine di ridurre l'impatto della Cassa Integrazione e, contestualmente, aumentare l'occupabilità e la polivalenza dell'intera platea dei lavoratori. Attualmente, si è in attesa di una risposta da parte del Ministero, per poi passare alla fase attuativa.

Codice etico

Nell'accordo firmato lo scorso 17 gennaio si ribadisce la centralità del codice etico aziendale, richiedendo l'osservanza e il rispetto dei valori condivisi di integrità, trasparenza e legalità.

In particolare, si stabilisce che tutti coloro che lavorano o collaborano con Lombardini s.r.l. sono tenuti ad osservare i seguenti principi:

Intolleranza verso comportamenti violenti e molestie

Parità come sinonimo di rispetto delle diversità ed integrazione

Integrità e onestà come aspetti cardine imprescindibili

Ribadire la centralità di questi principi, che vengono quotidianamente seguiti e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione, è ritenuto fondamentale al fine di responsabilizzare la generalità dei dipendenti e chiedere loro una partecipazione collaborativa e trasparente nel generare valore aggiunto.

L'accordo è un chiaro segnale di positività, volto a fornire una visione ai lavoratori e contestualmente finalizzato a mostrare la volontà di continuare a fare virtuosamente impresa in un territorio (quello reatino), che seppur povero di infrastrutture, è ricco dal punto di vista del capitale umano. Da ultimo, occorre precisare che il presente integrativo è stato approvato senza che vi sia stato sciopero alcuno. I primi dati relativi al mese di gennaio/febbraio 2020, seppure vadano trattati e analizzati con cauto ottimismo, mostrano già una decisa riduzione del tasso di assenteismo rispetto al passato, in linea con quanto la direzione aziendale auspicava.

Francesco Brigati

HR Junior Specialist Lombardini

@FrancescoBr3