

Diario Sindacale

MANFROTTO E POLTI LEZIONI DI PARTECIPAZIONE

a cura di **Enrico Marro**
emarro@rcs.it

Alcoa, Manfrotto, Polti. La partecipazione dei lavoratori più che declamarla nei convegni, bisogna praticarla nella contrattazione in azienda, perché nonostante non ci sia ancora un quadro normativo adeguato, c'è comunque lo spazio per importanti novità. Lo testimoniano alcuni accordi sui quali si è impegnata molto la Fim-Cisl di Marco Benti Vogli (nella foto). In particolare sono interessanti i casi Manfrotto e Polti.

Il gruppo vicentino Manfrotto (dal 1989 della britannica Vitec group) è tra i leader mondiali negli accessori per la fotografia. Ha 735 dipendenti, di cui 529 in Italia e un fatturato di circa 140 milioni. Il contratto integrativo raggiunto di recente prevede la partecipazione organizzativa dei lavoratori attraverso gruppi di lavoro permanenti sulle condizioni e le modalità di produzione. Si introduce anche la consultazione preventiva e obbligatoria di un rappresentante dei sindacati e dei lavoratori nella fase di elaborazione del piano strategico. Inoltre, saranno attuati percorsi di sviluppo delle competenze tecnologiche dei lavoratori, coinvolgendo l'Università e con il supporto di Adapt, l'associazione fondata da Marco Biagi. Il contratto, spiega la Fim, impegna le parti a definire una nuova «classificazione dei ruoli professionali basato sul saper fare (conoscenze tecniche, procedure, abilità) e sul saper essere (competenze comportamentali e

di lavoro in gruppo), che porteranno alla costituzione del «Passaporto delle professionalità», per la certificazione dei percorsi formativi e delle competenze» dei lavoratori. Completa il tutto la previsione di incontri periodici sulla sicurezza e gli infortuni sul lavoro, «la condivisione di buone pratiche di *techno stress*», interventi per migliorare la conciliazione vita-lavoro e l'introduzione dello *smart working*: per due giorni alla settimana i dipendenti potranno lavorare da casa. Il premio di risultato è di 1.100 euro annui, maggiorabile fino al 25% in caso di conversione in welfare da parte del lavoratore.

Alla Polti di Bulgarograsso (Como), azienda nel settore degli elettrodomestici con 220 dipendenti, è stato invece raggiunto un accordo sulla partecipazione e la formazione che prevede un ruolo attivo dei dipendenti nella promozione dei prodotti fin dentro i centri vendita. Step successivo: il «bilancio delle competenze» per ciascun lavoratore al quale seguirà una formazione mirata ad personam. «Solo nei salotti — conclude Benti Vogli — permane una visione «infernale» della fabbrica.

Noi crediamo invece in fabbriche che siano luoghi di crescita personale e partecipazione». Peccato siano ancora una minoranza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

