

# Lavoro. Il welfare aziendale nell'impresa 4.0

**Alla Manfrotto accordo integrativo innovativo che prevede l'ingresso dei sindacati nel comitato strategico del Cda E un passaporto delle competenze**

**CINZIA ARENA**

**U**n accordo innovativo che tiene conto del cambiamento del mondo del lavoro causato dalla rivoluzione digitale ed è destinato a fare da apripista per altre aziende. Si tratta del contratto integrativo della Manfrotto (gruppo Vitec), azienda leader nella produzione di accessori per macchine fotografiche e telecamere. Ha una valenza triennale e coinvolgerà più di 150 lavoratori del quartier generale di Cassola e dei tre stabilimenti produttivi di Feltre, dove lavorano 350 persone. È stato sottoscritto ad aprile da Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm e poi approvato alle assemblee dei lavoratori con il 90% dei voti favorevoli. Due i punti cardine dell'accordo. Il primo riguarda le relazioni industriali: ci sarà per la prima volta in Italia (un tentativo simile ma a livello di intenti è stato fatto alla ex Alcoa di Portovesme) la partecipazione diretta dei lavoratori alle strategie aziendali attraverso l'inserimento nel comitato strategico del Cda di un componente delle organizzazioni sindacali. Verranno inoltre formati dei gruppi di lavoro permanenti sui temi dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro e della sicurezza. Siamo ancora lontani dal modello tedesco del "consiglio di sorveglianza" ma qualcosa comunque si muove. L'accordo Manfrotto secondo il segretario Fim Marco Bentivogli -

che lo ha illustrato martedì scorso nel corso di un convegno presso la sede di Confindustria di Vicenza su «Le relazioni industriali al tempo di industria 4.0» - «è importante perché incarna al pieno lo spirito del nuovo contratto metalmeccanico, rafforzando le relazioni sindacali ponendo l'accento sulla responsabilità sociale dell'impresa e sullo sviluppo sostenibile e riafferma il ruolo decisivo della partecipazione e della crescita delle competenze dei lavoratori».

Molte le novità che introduce sia sul piano della partecipazione, che dell'organizzazione del lavoro, ma anche nel welfare con «l'introduzione di un sistema premiante e di fasce di professionalità a cui va affiancata la certificazione della formazione e delle competenze». Si tratta del "passaporto della professionalità", strumento utile alla certificazione della formazione e alla professionalità acquisita anche attraverso lo sviluppo delle competenze trasversali. È stato in qualche modo superato il sistema di inquadramento tradizionale dei metalmeccanici, con figure ferme al 1973, e quindi del tutto anacronistiche, a vantaggio di un sistema di fasce di lavoratori.

Sul fronte pensionistico ci sarà un incremento del contributo a carico dell'azienda nei confronti del lavoratore che aderisce ai fondi pensione contrattuali ad una quota pari 2.2%. Previsto anche un premio di risultato pari a 1.100 euro ad ottenimento dei risultati aziendali, 100 euro in più di quanto previsto dal contratto dei metalmeccanici e una serie di misure di conciliazione. Dallo smart working alla possibilità di seguire l'inserimento dei figli a scuola. Tra le novità otto ore di permessi aggiuntivi per cure mediche e la possibilità di donare i propri permessi a colleghi con figli ammalati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

