



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 4 luglio 2022, n. 26

Parti firmatarie e contesto

Martedì 7 giugno 2022, a Lodi, Hitachi Energy Italy S.p.A., assistita da Assindustria Venetocentro, le RSU, e le OOSS territoriali di FIOM-CGIL, UILM-UIL e FIM-CISL hanno siglato il loro primo **contratto integrativo aziendale**, dopo la sottoscrizione, risalente al 20 maggio, degli accordi sul premio di risultato e sulla quota di Welfare.

Come noto, Hitachi è un'importante società giapponese attiva in diversi settori, dall'elettronica alle costruzioni ferroviarie. Nata nel 1910, questo colosso del mondo imprenditoriale asiatico conta oggi 32.000 dipendenti in tutto il mondo. Negli ultimi anni, Hitachi è stata protagonista di un'importante riorganizzazione, che ha portato le 11 attività del Gruppo nell'alveo di una sola società, denominata *One Hitachi*. Questa rimodulazione organizzativa ha comportato un percorso di armonizzazione e integrazione tra tutte le entità presenti sul territorio italiano.

Hitachi Energy si inserisce in questo panorama, **dedicandosi al settore dell'energia con la**

costruzione di trasformatori e sezionatori. Questo nuovo ramo di Hitachi, **che sorge da una cessione di ramo d'azienda di ABB**, ha una popolazione di 740 lavoratori e ha sedi a Lodi, Padova e Roma.

Oggetto e tipologia dell'accordo

La totalità degli accordi analizzati in questa sede compongono il contratto di secondo livello di Hitachi Energy Italy. Attraverso queste intese, **l'incremento di competitività aziendale è ricercato mediante un aumento di flessibilità sia in termini di turnazioni attivabili sia come possibilità di declinare a livello locale, pur conservando una generale unità di approccio, gli istituti normati**, in modo tale da incrementare la partecipazione dei lavoratori e i risultati organizzativi.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Un esempio di questo secondo significato di flessibilità è rilevabile all'interno del primo accordo siglato tra le Parti, ossia il testo relativo al premio di risultato.

L'accordo sul premio di risultato disciplina questo istituto per il quadriennio 2022-2025. La priorità della sua normazione, mediante l'intesa del 20 maggio, rispetto al resto dei documenti sottoscritti segnala la volontà delle Parti di non lasciare l'anno corrente sprovvisto del rinnovo della parte economica del contratto integrativo, per poi proseguire con il resto della negoziazione.

La struttura del premio di risultato risulta composta da tre elementi: un indicatore relativo agli ordini, pari al rapporto tra consuntivo e budget, un parametro legato alla profittabilità dell'unità operativa o della BU e un terzo fattore composto da indici capaci di rilevare il miglioramento della performance dell'area considerata. Se il primo fattore, di basso peso percentuale sul payout, non interessa il livello locale, gli altri due elementi costituiscono parti strutturali del calcolo del premio

da declinare e decidere a livello di unità produttiva. Si tratta di una scelta capace di evidenziare e valorizzare le specificità locali e di dare rilievo alle interlocuzioni di sito. Con questo accordo, le Parti introducono, inoltre, la convertibilità in welfare del premio in parte o nella totalità della cifra finale erogata.

Oltre alla welfarizzazione di questo istituto premiale, i firmatari istituiscono una **quota di welfare annuale aggiuntiva** rispetto a quella prevista dal CCNL Metalmeccanici per il quadriennio 2023-2026. Per quanto concerne l'anno corrente, invece, non si prevede una cifra destinata ai servizi welfare, bensì, mediante specifico accordo, viene introdotta **l'erogazione di buoni carburante**, nelle modalità previste dalla Legge n. 51 del 2022.

L'accordo del 7 giugno include la parte obbligatoria e normativa della contrattazione integrativa di Hitachi Energy, proseguendo sul filo conduttore ispiratore del testo relativo alla struttura del premio di risultato. Con la volontà di coniugare le peculiarità delle unità produttive e dell'unità complessiva, la parte obbligatoria ribadisce l'importanza dei confronti a livello di sito, introducendo, allo stesso tempo, **un incontro annuale**, di carattere informativo, relativo all'andamento e alla politica industriale del Gruppo.

In coerenza con la riforma dell'inquadramento del CCNL Metalmeccanici del 5 febbraio 2021, **le Parti istituiscono specifiche commissioni paritetiche, a livello di stabilimento, con l'obiettivo di effettuare un approfondimento inquadramentale** sulla base delle declaratorie e dei criteri di professionalità enunciati dall'ultimo rinnovo del contratto nazionale, con la possibilità di provvedere a eventuali adattamenti anche attraverso la creazione di sistemi di bilancio delle competenze dei lavoratori. L'istituzione di queste commissioni va letta in parallelo rispetto alla volontà delle Parti di impegnarsi a un esame delle esigenze formative dei lavoratori, al fine di individuare congiuntamente specifici percorsi finalizzati ad accrescerne le competenze, anche in materia di sicurezza, come testimonia l'impegno all'organizzazione di una **sessione annuale di sensibilizzazione su temi HSE**.

Oltre a esprimere la declinazione di flessibilità come possibilità di variazione, a livello locale, delle materie trattate nei testi sottoscritti, **l'accordo del 7 giugno realizza anche il primo dei**

significati di flessibilità citati in precedenza, ossia flessibilità come ampiezza di turnazioni attivabili a fronte di esigenze gestionali e produttive, il quale rappresenta il vero e proprio nucleo di questo contratto di secondo livello.

Con questo accordo, infatti, vengono introdotti nuovi modelli di orario di lavoro la cui attivazione segue a un aumento o a una contrazione dei volumi di produzione. Nel primo caso, questi nuovi sistemi orari si traducono in un aumento dei turni settimanali fino ad arrivare al ciclo continuo, circostanza a cui corrispondono nuove indennità. In caso di una contrazione della produzione, invece, la riduzione dell'orario di lavoro sarà effettuata attraverso la fruizione della quota di PAR utilizzabile per le chiusure collettive, nelle modalità previste dal CCNL. Si tratta di una soluzione che garantisce all'azienda una pronta risposta alle dinamiche di mercato, all'interno di tutte le unità operative del Gruppo.

L'accordo in questione completa, inoltre, il quadro delle misure di welfare di Hitachi Energy con due importanti integrazioni ai servizi previsti dal contratto nazionale: l'assegnazione del c.d. "Piano Sanitario Integrativo A" di Metasalute alla totalità della popolazione aziendale e una quota aggiuntiva a carico dell'azienda per gli iscritti al fondo Cometa, che va a sommarsi a quanto già deciso in sede di contrattazione nazionale.

Valutazione d'insieme

L'accordo Hitachi esprime la convinzione delle Parti che l'istituzione di nuovi strumenti di flessibilità debba essere accompagnata da una crescente partecipazione ai risultati dell'organizzazione. A tal fine, **la parte obbligatoria dell'accordo del 7 giugno e la struttura del premio di risultato, insieme alle molteplici misure di welfare incluse all'interno delle intese, evidenziano la volontà dei firmatari di valorizzare il fattore partecipativo e la cura del dipendente come parte integrante della strategia di incremento della competitività dell'organizzazione.**

Filippo Reggiani

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @FilippoReggian3