



Storie di azione e contrattazione collettiva – Rinnovo integrativo STAR: formazione, competenze e flessibilità oraria per rilanciare la competitività

di Andrea Rosafalco

Tag: #STAR #GBfoods #Assolombarda #competitività #relazioniindustriali #AgrateBrianza

STAR-Industriale è un'azienda alimentare fondata nel 1948 a Muggiò, in Brianza. Produttrice di insaporitori, sughi, salse e derivati del pomodoro, nonché di piatti pronti e infusi, nei suoi tanti anni di storia s'è contraddistinta per il forte spirito innovativo ma anche per l'attenzione alle ricette locali. Dal 2006 appartiene al gruppo spagnolo GBfoods.

Il 16 giugno 2017, assistita da Assolombarda, Confindustria Milano Monza e Brianza, STAR ha stipulato l'accordo di rinnovo del contratto aziendale con la RSU di Agrate Brianza e i rappresentanti di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

All'esito di un ampio confronto, consapevoli delle sfide derivanti da un contesto di grandi trasformazioni economiche e produttivo-tecnologiche, le parti hanno raggiunto l'intesa con **l'obiettivo di migliorare gli indici di competitività del sito di Agrate**, nella convinzione che il consolidamento delle produzioni in essere e la ricerca di nuove produzioni siano condizioni fondamentali per potersi avere fruttuose ricadute occupazionali per il territorio.

Con questo spirito le parti hanno attribuito importanti **funzioni al sistema delle relazioni industriali, privilegiando la strada di un approccio condiviso e globale ai problemi e alle opportunità di business**. In tal senso, l'intesa formalizza l'impegno delle parti a richiedere congiuntamente un incontro presso sedi istituzionali, in relazione al progetto di investimento "Agrate Reborn", nonché a condividere il contenuto del piano industriale 2017/2020 e le tempistiche del progetto di investimento "Agrate Compact". In merito a tale progetto, l'azienda si obbliga ad azzerare l'esubero dichiarato nella sua fase di implementazione; per il futuro, inoltre, essa si impegna a promuovere incontri periodici con la RSU e le Organizzazioni Territoriali Competenti, in generale rafforzando il carattere preventivo dello scambio di informazioni e il funzionamento delle Commissioni Tecniche.

In tema di formazione, le parti ribadiscono che la crescita professionale delle risorse umane e la loro valorizzazione sono fattori strategici per il raggiungimento degli obiettivi di maggiore competitività ed efficienza dell'azienda. Si concorda allora

l'attivazione di interventi formativi, finanziati anche grazie ai fondi contrattuali, in un'ottica di contributo continuo al patrimonio di conoscenze e competenze dei lavoratori.

Soprattutto, per aversi ordine e criterio nel modo di fare Formazione/Addestramento, le parti convengono di introdurre un **sistema di valutazione oggettivo delle prestazioni e delle professionalità rispetto alle previsioni contrattuali e alle esigenze aziendali; alla graduale crescita verso competenze di livello superiore, si accompagna un riconoscimento ponderato di gradini economici intermedi**. Si decide che il processo di crescita del singolo lavoratore sia perseguito e misurato sul duplice versante delle (1) competenze e (2) dei comportamenti organizzativi. Il giudizio circa l'acquisizione di nuove competenze consegue a una doppia valutazione circa l'aumento di (1A) "polifunzionalità" e (1B) "polivalenza" nel lavoratore. Per misurare questa crescita progressiva è definito un profilo ideale di percorso, entro il quale mano a mano sono indicate capacità maggiori, distinte per area di intervento. Anche in relazione ai comportamenti organizzativi, si ragiona per obiettivi da conseguirsi secondo un modello ideale di crescita. La valutazione del percorso complessivo poggia su indicatori di risultato (ottenuti tramite la somma delle (1) competenze tecniche e dei (2) comportamenti organizzativi acquisiti), dove il parametro (2) ha minore peso del parametro (1). Se si evidenzia un gap di professionalità fra profilo ideale e lavoratore reale, sono decisi interventi formativi ad hoc, in aggiunta a quelli comunque previsti in via generale. La valutazione avviene con cadenza semestrale. Come accennato in precedenza, correlato al riconoscimento della maggior professionalità si dà un percorso di crescita economica.

La materia dell'orario di lavoro è trattata dalle parti quale snodo fondamentale di una più ampia riflessione circa gli interventi utili per migliorare gli indici di competitività economica dello stabilimento di Agrate. Si pone come strumento imprescindibile di organizzazione il "calendario annuo": prodotto del confronto fra azienda e RSU, queste vi arrivano avendo considerato e messo in vicendevole relazione fattori eterogenei (e.g. ferie, stagionalità, programmi produttivi etc.). Le parti inoltre riconoscono nella flessibilità un concetto-chiave, in tema di orario e organizzazione del lavoro. Per tutto il periodo di implementazione e sviluppo del progetto di investimento "Agrate Compact", si prevede l'esigibilità su tutte le linee produttive delle flessibilità orarie (e.g. lavori al sabato, start-up etc.), previa comunicazione e coinvolgimento delle parti e del personale. Dopodiché, ulteriori incontri serviranno a definire nuove esigenze aziendali di flessibilità, e a queste si cercherà di dare apposite soluzioni. Circa il peculiare istituto dei sabati produttivi, vengono richiamate le previsioni di limite del CCNL e sono elencate le esigenze produttive che possono giustificare l'utilizzo. Per i sabati produttivi "non di campagna" (cioè posti in essere in deroga rispetto a quanto stabilito nel CCNL), saranno applicate specifiche modalità attuative; fra le altre cose, è riconosciuto alla RSU un relativo importante potere di controllo e confronto. Le parti condividono apposite statuizioni in materia di bilanciamento tra vita professionale e privata dei lavoratori, nonché in tema di assenteismo giornaliero.

Le parti condividono l'impegno ad un continuo miglioramento della Sicurezza dei lavoratori e dell'Ambiente di lavoro, riaffermando l'obiettivo "zero infortuni". Fondamentali sono ritenuti in tal senso gli interventi di formazione, informazione/comunicazione; la realizzazione di un contesto organizzativo che favorisca il

coinvolgimento di tutti su questi temi; il pieno riconoscimento e la valorizzazione dell'operato degli RLS.

In materia salariale, le parti condividono la necessità di individuare parametri di obiettivi che siano in linea con le politiche gestionali del Gruppo. Un sistema premiale viene associato al raggiungimento/superamento del 100% degli obiettivi definiti nell'ambito di precedenti accordi; il "premio per obiettivi" sarà corrisposto, dati certi limiti e condizioni, anche al personale a tempo determinato.

Andrea Rosafalco
Fabbrica dei Talenti – ADAPT
 @AndreaRosafalco