



Storie di azione e contrattazione collettiva – Il rinnovo dell'integrativo Ferretti: sì alle relazioni industriali partecipative

di Lorenzo Carpinelli

Tag: #Ferretti #relazioniindustriali #partecipazione #industria4.0

Leader mondiale nella progettazione, costruzione e commercializzazione di motor yacht e navi da diporto, Ferretti Group ha sottoscritto il 18 ottobre 2017 il rinnovo dell'integrativo aziendale con le Rsu, assistite da Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil. Dopo un ciclo negativo protrattosi per cinque anni, culminato nella minaccia di chiusura dello stabilimento di Forlì, l'azienda nautica – considerata da molti osservatori sulla via del tramonto, anche a seguito dell'acquisizione dell'86,7 % delle partecipazioni da parte del colosso industriale cinese Shandong Heavy Industry Group-Weichai Group – ha saputo reagire alla crisi economica, imboccando un percorso di risanamento dei conti che ha portato, nel 2016, ad una crescita del 20% ed un fatturato di 488 milioni.

Ad oggi il gruppo Ferretti è presente con due controllate anche negli USA e in Asia e coordina un network altamente selezionato di circa 60 dealer che gli garantisce una presenza in oltre 80 Paesi. L'efficienza produttiva industriale assicurata dalla proprietà cinese, unitamente all'eccellenza qualitativa tipica del Made in Italy, rendono il gruppo Ferretti un osservatorio di sicuro interesse, tanto per la sua capacità di reazione alla crisi perdurante nel settore, quanto per le relazioni industriali aziendali di stampo partecipativo che paiono delinearsi al suo interno.

Il sistema di relazioni industriali

Emblematica è la scelta di rubricare il primo paragrafo dell'integrativo con il titolo “Nuove relazioni industriali partecipative”. In questa sede, se da un lato si formalizza il sistema di informazione a livello aziendale in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 1.2 del CCNL Legno Industria, dall'altro si manifesta la volontà di “avviare una stagione di effettiva collaborazione tra le parti, mirata alla formazione professionale, all'organizzazione del lavoro, alla qualità, al benessere organizzativo, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alle pari opportunità e alle politiche di genere”, con l'obiettivo di “**creare spazi di condivisione paritarie tra le parti**”. Con riferimento al primo punto, viene fissato un incontro annuale entro il mese di aprile, in cui la direzione, è chiamata ad informare la Rsu e le organizzazioni sindacali sull'andamento dell'azienda, con particolare riguardo alle prospettive economiche, produttive e di investimento, alle ditte esterne operanti negli stabilimenti Ferretti, alla struttura occupazionale divisa per cantiere, brand, sesso (interessante l'esplicito riferimento all'applicazione e attuazione della Legge n. 125/91), classi di età e inquadramento professionale.

Quanto al tema delle relazioni industriali partecipative, le parti “concordano di istituire un tavolo al fine di creare motivi di convergenza strutturali riguardo le scelte aziendali”, consapevoli che “una maggiore partecipazione potrà consentire uno svolgimento più agevole e lineare dei processi aziendali determinando conseguentemente un miglioramento dei risultati in termini economici (migliori prestazioni), organizzativi (responsabilizzazione dei lavoratori), di immagine (nei confronti degli stake holder)”.

Tra gli argomenti posti alla discussione del “tavolo” – composto da 6 membri, 3 per ciascuna delle parti e convocato almeno 2 volte all’anno – **si individuano tre nuclei tematici centrali: il rilancio degli aspetti contenuti nel percorso Industria 4.0,** finalizzati, tra l’altro, ad incentivare l’innovazione organizzativa, di processo e di prodotto; l’attuazione dell’articolo 7 bis del CCNL Legno Industria, relativo alle modalità di introduzione e monitoraggio del benessere organizzativo; la promozione di progetti di Corporate social responsibility nel campo sociale, ambientale ed energetico.

Al fine di comprendere la reale portata di tale piattaforma partecipativa, pare meritevole di attenzione anche l’ultimo punto oggetto di discussione del “tavolo”; si prevede, infatti, la possibilità di accogliere in questa sede **“le eventuali richieste, insorgenti dalle parti, per approfondire materie di specifico interesse,** al fine della creazione di progetti e di eventuali momenti formativi che si rendessero necessari al fine di gestire con maggiore efficacia le trasformazioni aziendali”.

Ne consegue una partecipazione diretta delle parti, connotata non solo dall’approfondimento comune di tematiche e problemi posti dalla Direzione Aziendale, bensì anche dalla possibilità per le Rsu di introdurre specifici argomenti di interesse estranei alle istanze manageriali. In conclusione, le prerogative attribuite ai lavoratori nell’ottica delle relazioni industriali partecipative sopra descritte non sono soltanto consultive e collaborative, bensì anche propulsive e propositive. Soltanto in questo modo, sembra dirci l’integrativo, la condivisione tra le parti potrà risultare realmente paritaria.

Significative anche le disposizioni dell’integrativo in materia di diritti sindacali. Si prevede che le ore di riunioni per coordinamento delle Rsu dei vari stabilimenti e gli incontri sindacali con la D.A. non siano conteggiate nel monte ore di permesso sindacale previsto dal CCNL Industria Legno e/o L. 300/70 Statuto dei Lavoratori. In un’ottica di collaborazione tra tutti i lavoratori indistintamente presenti nei cantieri si riconosce il diritto di assemblea anche ai lavoratori dipendenti delle Imprese d’appalto, congiuntamente ai dipendenti Ferretti, in occasione di convocazioni con all’ordine del giorno problematiche di carattere generale in materia di prevenzione, salute e sicurezza del lavoro.

Decentramento produttivo

Il secondo paragrafo dell’integrativo è dedicato alle politiche di decentramento produttivo. In via preliminare, l’azienda si impegna a ridurre il ricorso a tale pratica rispetto al passato, “al fine di garantire prioritariamente la saturazione del personale interno e il consolidamento della crescita occupazionale”. Segue una disciplina imperniata sul dispositivo del CCNL Legno Industria, con alcune integrazioni. Nel caso in cui si renda necessario il ricorso al decentramento, si ribadisce l’impegno della direzione d’azienda ad informare preventivamente le Rsu, nell’ambito di appositi incontri a cadenza semestrale. Anche al di fuori di tali sedi, tra l’altro, è attribuita alle Rsu la possibilità di segnalare eventuali situazioni anomale con richieste di verifiche di merito, riconfermandosi anche in questo campo la volontà di un coinvolgimento sempre più attivo dei lavoratori nelle problematiche infra aziendali. **Parzialmente più stringenti rispetto a quanto previsto dal CCNL anche gli**

oneri imposti alle ditte esecutrici; alle stesse, infatti, si richiede non solo l'osservanza delle clausole contrattuali relative al settore merceologico di riferimento e delle norme di sicurezza aziendali, bensì anche il rispetto degli stessi diritti dei lavoratori presenti presso i cantieri Ferretti, mediante corretta applicazione del DUVRI e vigilanza da parte dell'azienda.

Organizzazione del lavoro

Dopo un rapido excursus sulle tipologie contrattuali, in cui le parti riconoscono esplicitamente **il lavoro a tempo indeterminato come fattispecie contrattuale prevalente** e più confacente alla struttura produttiva aziendale, nel paragrafo 5 ci si sofferma sull'articolazione oraria ordinaria. Emerge da tale prospetto la predilezione per un **regime di doppio turno** – fasce 6,00 - 13.00 / 13.00 - 20.00 - anche sulla base dei benefici di efficienza produttiva, economici e organizzativi ottenuti nel periodo di applicazione.

Consapevole di un potenziale maggiore ricorso alla cassa integrazione derivante dalla nuova turnazione, l'azienda riconosce al solo personale collocato sui turni avvicendati la piena maturazione del rateo di tredicesima, a prescindere dal numero di giornate di cassa integrazione effettuate nel mese. L'azienda, inoltre, si rende disponibile ad eventuali variazioni della turnazione, in una prospettiva di temperamento tra le esigenze produttive e quelle dovute a particolari **condizioni familiari, climatiche, di salubrità e di sicurezza ambientali.**

Quanto al sistema di classificazione ed inquadramento per qualifiche professionali, si riscontra un'aderenza ai parametri previsti dal CCNL, con un'articolazione su quattro livelli principali: area esecutiva; area specialistica; area coordinamento gestione; area direzionale. Si esplicita l'assunto per cui le indennità professionali acquisite vengono mantenute nei successivi passaggi di categoria, conguagliandosi con i nuovi valori delle stesse. Al contempo, si fissano alcuni livelli minimi di inquadramento per determinate categorie di nuovi assunti: in particolare, gli impiegati al primo impiego diplomati saranno assunti al livello non inferiore all'AE2, mentre quelli laureati non inferiore al livello AE3.

Premio di risultato

L'integrativo interviene altresì sull'individuazione dei parametri predisposti ai fini della corresponsione del premio di risultato e delle modalità di calcolo dello stesso.

In ottemperanza alla delega contenuta nel CCNL (art. 39), l'integrativo stabilisce una serie di punti principali necessari ai fini della definizione del PDR, in aggiunta ai **parametri di produttività e redditività** (previsti dal CCNL stesso): nel dettaglio, si fa riferimento ai **valori economici per livello** (si riconferma il valore di riferimento annuo di euro lordi 3.400 in caso di risultato del 100%, corrispondente al livello AE4 / AS1 / AS1A); **alla frequenza al lavoro** (l'operatività del meccanismo "Bonus Malus" è prevista solamente al superamento della soglia di assenteismo del 4%); **alle modalità di erogazione** (il 15/20% del valore complessivo del premio viene erogato con le retribuzioni relative ai mesi di Maggio, Luglio, Novembre; il saldo è previsto nella retribuzione dell'Aprile dell'anno successivo); agli istituti di **welfare** previsti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017.


Quanto ai parametri di produttività e redditività, funzionali alla definizione dell'ammontare complessivo del PDR, si prevede quanto segue: l'indicatore di produttività, avente peso relativo pari al 60% del totale del PDR, viene calcolato sulla base dell'indice di Riduzione Dell'Inefficienza, mentre l'indicatore di redditività, avente peso relativo pari al 40% del totale del PDR, si misura sul Risultato Operativo Lordo (ROL) espresso a Bilancio.

Ambiente, salute e sicurezza

La sicurezza nell'ambiente di lavoro è un altro ambito ispirato da istanze di partecipazione trasversale e diretta tra azienda e lavoratori. Rafforzando il disposto dell'articolo 8 del CCNL Legno Industria, l'integrativo sottolinea come “la prevenzione in materia di sicurezza e la protezione dell'ambiente di lavoro rivestano **carattere di assoluta priorità all'interno della Ferretti Spa**”. Con riferimento al coinvolgimento dei Rls, si esplicita l'auspicio di un loro “**approccio proattivo nella condivisione, attuazione, monitoraggio delle misure necessarie a prevenire infortuni in azienda**”. Concretamente, si prevedono due incontri con cadenza semestrale tra Rsu, Rls, Responsabile sicurezza aziendale e organizzazioni sindacali in merito alle lavorazioni che comportano maggiori esposizioni a rischio ed agli interventi all'interno delle barche per evitare esposizioni ad agenti chimici o nocivi. Inoltre, si concedono ai Rls permessi – pari a 24 ore ma ulteriormente incrementabili in caso di necessità - in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL e leggi in materia, al fine di garantire la possibilità di partecipare a riunioni di aggiornamento e di coordinamento sui temi dell'ambiente e sicurezza.

Lorenzo Carpinelli

Fabbrica dei Talenti – ADAPT

 @LorenzoCarpi93