



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/64 – La buona flessibilità oraria in Toyota

di Giacomo Pigni

Tag: #turni #flessibilità #relazionisindacali #Toyota

Parti firmatarie e contesto

Il 25 ottobre 2021, presso lo stabilimento della società Toyota Material Handling Manufacturing Italy Spa, la Direzione aziendale, la RSU e i rappresentanti territoriali di Fiom-Cgil e Fim-Cisl hanno sottoscritto un accordo volto alla definizione dell'infrastruttura contrattuale sulla quale poggiare il nuovo sistema orario.

Per comprendere la particolarità delle disposizioni contrattuali che si possono leggere all'interno di questo accordo è necessario innanzitutto inquadrare il contesto nel quale è avvenuta tale intesa. L'azienda Toyota Material Handling Manufacturing Italy Spa, nata a seguito dell'acquisizione di una storica realtà aziendale del territorio da parte del colosso giapponese, vede la sua attività da sempre incardinata su un proficuo e rodato sistema di relazioni sindacali. Queste relazioni sono ovviamente influenzate dall'andamento produttivo che, in questo momento storico, risulta decisamente positivo. La firma, infatti, è stata posta con la finalità ultima di concordare un sistema orario capace di aiutare l'azienda a raggiungere obiettivi come l'aumento cospicuo della produzione e il raddoppio del numero di dipendenti. In altre parole, questa intesa si inserisce in un contesto di crescita che le parti intendono definire insieme al fine di renderlo duraturo.

Oggetto e tipologia di accordo

Nel contesto sopra descritto, le parti hanno concluso un accordo di secondo livello che dialoga con intese precedenti della medesima natura e, in un approccio migliorativo, anche con il CCNL Metalmeccanici. Inoltre, la sottoscrizione è stata seguita dall'approvazione da parte dei lavoratori attraverso una consultazione referendaria.

Come detto, l'accordo si concentra sul tema dell'orario di lavoro disciplinandolo in maniera tale da consegnare all'aziende la flessibilità oraria essenziale ad un aumento di produzione che non può essere sorretto da un ampliamento fisico dello stabilimento aziendale. È importante sottolineare la natura sperimentale dell'accordo che riguarderà, inizialmente, solo una linea produttiva, rappresentativa del 25% dei dipendenti, per poi applicarsi a tutta la realtà aziendale.

Temî trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

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

Al centro del sistema orario definito dall'accordo si pone il modello orario costituito da due turni di 7 ore (dalle 6.00 alle 13.00 e dalle 13.15 alle 20.15) retribuiti, senza assorbimento dei PAR e a totale carico dell'azienda, come turni di 8 ore. Nella pratica, il miglioramento rispetto a quanto previsto dal CCNL Metalmeccanico, che stabilisce la retribuzione di 7 ore e mezza come 8, è rappresentato da una mezz'ora, non lavorata, retribuita in più. All'interno di queste fasce orarie sono anche garantite due pause da 10 minuti.

Le parti, inoltre, prevedono un aumento dell'indennità di turno, che passa da 6 euro a 8 euro lordi, e ribadiscono la disciplina contrattuale nazionale in merito al lavoro notturno. In particolare, viene precisato che per i turni prestati dopo le 18.00 verrà applicata una maggiorazione pari al 20%. Infine, dal punto di vista gestionale, è chiarito che potranno essere chiamati a coprire attività di turno anche lavoratori non turnisti però garantendo loro un preavviso di almeno 5 giorni.

Oltre a questo modello orario, l'accordo ne definisce altri due: l'orario di lavoro sfalsato e il turno promiscuo. Il primo si sostanzia in un orario giornaliero sfalsato, appunto, rispetto all'orario di lavoro ordinario e collocato nella finestra oraria dalle 7.00 alle 18.00. Per questa tipologia oraria, retribuita come il modello di turni precedentemente descritto, viene prevista una indennità di 2,5 euro giornalieri. Il secondo invece si realizza in un orario a turni, anche non alternati con inizio e fine nelle fasce orarie comprese tra l'inizio/fine dell'orario sfalsato e l'inizio/fine del turno.

Un elemento comune a tutti i sistemi orari che merita di essere descritto è sicuramente quello del servizio mensa che, indipendentemente dal turno svolto, viene garantito ai lavoratori. In conclusione, a riprova di quanto espresso in premessa in merito allo sviluppato sistema di relazioni sindacali presenti in azienda, si possono notare due importanti impegni ascrivibili alla componente obbligatoria dell'accordo. In primo luogo, viene previsto che, entro 7 giorni dalla votazione dell'accordo, siano raccolte e analizzate le segnalazioni pervenute da parte dei singoli lavoratori in merito ai sistemi orari. Questa scelta è diretta ad aumentare il grado di partecipazione nell'implementazione del nuovo sistema orario. In secondo luogo, l'azienda si impegna a concludere il confronto con la RSU entro il 12 novembre al fine di concordare gli orari di ciascun reparto.

Valutazione d'insieme

Alla luce di quanto analizzato è agevole affermare che tale intesa rappresenti un esempio di relazioni sindacali mature che, poste le varie esigenze di parte sul tavolo negoziale, si mostrano capaci di negoziare e contrattare soluzioni adatte al contesto produttivo e rispettose delle esigenze dei singoli lavoratori. Insomma, un'intesa che può essere sintetizzata nell'immagine di due strade che, da punti di partenza differenti, raggiungono il medesimo obiettivo.

Giacomo Pigni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 ***@PigniGiacomo***