



*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](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 15 ottobre 2021, n. 40*

## **Parti firmatarie e contesto**

Mercoledì 23 giugno 2021, la Fisher & Paykel Appliances Italy S.p.A. di Borso del Grappa, assistita da Assindustria Venetocentro, e l'RSU, insieme alle Segreterie provinciali di FIOM, UILM e FIM, hanno sottoscritto **il rinnovo del contratto integrativo aziendale** per il periodo 2021-2024.

**La Fisher & Paykel è un'importante azienda della zona di Treviso**, la quale produce e commercializza soluzioni per la cottura, forni e molti altri prodotti per la cucina. Nata nel 1950 e protagonista di una costante crescita nella seconda parte del secolo scorso, la Fisher & Paykel è uno dei maggiori leader del settore e conta oggi circa 500 dipendenti.

## **Oggetto e tipologia dell'accordo**

L'accordo costituisce il rinnovo del contratto aziendale. Il testo sottoscritto va inserito nel quadro aziendale complessivo, caratterizzato dalla volontà di compiere molteplici interventi migliorativi all'interno del processo di produzione. **Si tratta, dunque, di un accordo finalizzato all'accelerazione e all'accompagnamento dell'efficientamento dei processi e delle attività produttive.** La chiave per la definizione di questa operazione è individuata nella ricerca del massimo coinvolgimento della popolazione aziendale nei confronti del risultato organizzativo. Nell'accordo Fisher & Paykel, la partecipazione e la comunicazione dei dipendenti rappresentano i fondamentali strumenti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità**

Alla base del rinnovo del contratto integrativo in questione si pone, dunque, **il binomio costituito da coinvolgimento del lavoratore e sviluppo dell'organizzazione.**

Questo nucleo concettuale si declina, in primo luogo, come **condivisione**, da parte della società, **del piano di investimenti dell'anno corrente e come disponibilità di entrambe le parti firmatarie alla comunicazione e alla ricerca attiva di soluzioni e risposte per le necessità produttive dell'azienda.** L'istituzione di specifici momenti in cui effettuare approfondimenti tecnici su temi di particolare interesse per l'RSU, come ad esempio le prospettive di mercato e produttive dell'azienda, i suoi programmi di investimento e di innovazione, nonché le condizioni ambientali ed ecologiche nelle quali la stessa opera, si colloca nella stessa direzione: nell'ottica delle parti stipulanti, dunque, la condizione di possibilità dell'efficientamento della produzione è rappresentata dalla massima partecipazione dei lavoratori declinata, innanzitutto, come condivisione e diffusione dell'informazione.

In quest'ottica vanno letti anche altri punti dell'accordo, come quello relativo ai diritti sindacali, il quale mette a disposizione, in aggiunta alle ore previste dalla legge, un monte ore annuale di 102 ore all'RSU. All'interno del paragrafo dedicato ad ambiente, salute e sicurezza si ritrova inoltre il conferimento di un'ora addizionale mensile a tutti gli RLS: in quest'ultimo caso, tali permessi sono finalizzati all'organizzazione di momenti di incontro tra azienda e sindacato dedicati all'approfondimento di argomenti in tema *safety*.

La programmazione di *break* formativi, con la presenza di RSPP ed RLS, a seguito di un mancato infortunio (ossia, secondo la norma UNI ISO 45001:2018, un incidente che non abbia causato lesioni o malattie, ma che possiede tutte le caratteristiche per essere considerata una situazione potenzialmente a rischio) completa poi la versione HSE del filo conduttore di questo accordo, ossia, come già menzionato, **la volontà dell'azienda di aumentare la partecipazione del dipendente alla vita dell'organizzazione.**

Tale filo conduttore, in *secondo* luogo, si concretizza nella **trattazione dell'istituto del premio di risultato.** Nel testo siglato dalle parti, questo sistema premiante ha una struttura classica, definita da indicatori di redditività, rilevato dall'indice EBIT (20%) efficienza globale, dato dal rapporto tra ore assegnate e ore lavorate (40%) e qualità, il quale riflette gli obiettivi dell'azienda relativi alla diminuzione del c.d. "indice di difettosità primaria" (40%). Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi elencati, i quali concorrono alternativamente alla formazione del Premio, il valore dello stesso assume diversi valori nominali durante gli anni 2021, 2022, 2023.

È opportuno specificare, inoltre, come, oltre al PDR, la retribuzione premiale dei dipendenti di Fisher&Paykel sia altresì integrata dal c.d. **Premio di Assiduità**, conferito individualmente ai lavoratori sulla base di un calcolo fondato sulle ore dagli stessi effettivamente lavorate.

Entrambi gli istituti, si nota, sono indirizzati anche ai lavoratori a tempo determinato, ai lavoratori in somministrazione e ai lavoratori in pensionamento nel corso dell'anno 2021; è previsto altresì un riproporzionamento dei premi per i lavoratori a tempo parziale, nonché un accesso graduale agli stessi per i neoassunti.

Oltre agli interventi citati in precedenza, l'accordo si impegna all'attuazione dell'istituto del **part-time** e nell'attivazione della **Banca ore Solidale**, definita, nella sua concretizzazione, attraverso un'apposita intesa, conforme sia alla normativa legislativa (art. 24. D.lgs. 151/2015) che a quella contrattual-collettiva in tema (Assistal, Federmeccanica, Fim-CISL, Fiom-CGIL, Uil-UILM, Verbale di intesa 26 marzo 2018).

Chiude il quadro delle disposizioni contrattuali la **disponibilità dell'azienda a valutare, con cadenza semestrale, le richieste dei dipendenti interessati a esaminare la corrispondenza del proprio inquadramento individuale con le declaratorie del recentemente rinnovato CCNL del settore metalmeccanico**, secondo la procedura prevista dallo stesso.

### **Valutazione d'insieme**

Il rinnovo del contratto aziendale di Fisher & Paykel si configura come **la costruzione di un sistema partecipativo a più livelli**. Il testo siglato passa, infatti, dall'articolazione del livello comunicativo e informativo alla regolazione del piano partecipativo di natura economica del premio di risultato.

**La pluralità di piani di partecipazione dell'accordo fonda una forte modalità di rapporto e coinvolgimento tra impresa e lavoratore e rappresenta un fattore decisivo al fine di perseguire gli obiettivi di business.**

**Filippo Reggiani**

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FilippoReggian3](https://twitter.com/FilippoReggian3)