

Lavoro**CANTIERISTICA****Fincantieri dà il via al piano welfare**

Cristina Casadei > pagina 14

Cantieristica. La prossima settimana nei siti verranno illustrati i capitoli dell'accordo con i sindacati

Fincantieri vara il piano welfare

Rafforzata la sanità integrativa: il contributo aziendale sale a 280 euro**IL COINVOLGIMENTO**

Istituito un organismo paritetico per favorire la partecipazione
Nel medio-lungo termine un piano di azionariato

Cristina Casadei

■ Il modello di welfare del gruppo Fincantieri, partito in sordina all'inizio di luglio, subito dopo la sigla dell'integrativo, avvenuta il 24 giugno, sbarca nei cantieri. Ieri il gruppo ha incontrato le rappresentanze sindacali (Fiom, Fim e Uilm) per la prima sessione formativa. La prossima settimana in tutti gli stabilimenti verrà celebrato il "Welfare Day" per illustrare a tutti le potenzialità e il funzionamento del welfare aziendale e schiudere lo scrigno che è stato messo a disposizione dei 7.800 dipendenti del gruppo in Italia (19 mila nel mondo). L'intesa, a cui si è arrivati dopo 18 mesi di negoziato in cui non sono mancate forti tensioni, è stata il frutto di un negoziato a cui, nel finale, hanno partecipato, tra gli altri, anche i segretari generali della Fiom, Maurizio Landini e della Fim, Marco Bentivogli.

Le linee guida che caratterizzano l'accordo, e cioè il fatto che la ricchezza si distribuisce laddove si crea e dopo averla creata, la valorizzazione del welfare, oltre al potenziamento dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare e il modello partecipativo, sono tra i punti della proposta di rinnovamento contrattuale di Federmeccanica per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. L'amministratore delegato di Fincantieri Giuseppe Bono sottolinea che «l'innovativo modello di relazioni industriali, su cui si fonda il nostro nuovo accordo integrativo, è estremamente importante, perché senza la partecipazione attiva di tutti i lavoratori alla vita dell'azienda sarà difficile rispondere a una competizione che diventa sempre più agguerrita».

Il modello per far salire tutti a bordo a remare in nome della competitività ha costretto tutti a un visibile salto culturale. Tra le novità di questo integrativo c'è la scomparsa definitiva degli automatismi. Parte del premio sarà infatti legata all'Ebitda e il suo raggiungimento sarà vincolato all'indicatore di commessa e alla qualità delle lavorazioni. Viene premiato il rispetto delle ore di lavoro preventivate al momento della vendita, nonché il rispetto degli standard qualitativi richiesti dagli armatori. Tutto il premio, quindi sia quello di efficienza che di produttività, viene parametrato alla presenza dei dipendenti. Per raggiungere gli obiettivi di competitività le parti hanno anche concordato una flessibilità operativa degli orari di lavoro, come per esempio il plurisettimanale per far fronte alle fasi dei picchi e dei cali produttivi e, laddove necessario, la pausa mensa alla fine del turno.

Sempre in nome della competitività l'intesa ha valorizzato il modello partecipativo. Sono stati snelliti gli organismi sindacali attraverso l'istituzione di un nuovo organismo esecutivo come soggetto trattante in sostituzione del coordinamento nazionale ed è stato dimezzato il monte ore sindacale, passato dalle circa 7 alle 3 ore pro capite. Nel modello gestionale del contratto è stato poi istituito un organismo paritetico per il coinvolgimento diretto dei lavoratori e nel medio lungo periodo per valorizzare il tema del coinvolgimento è previsto un piano di azionariato diretto ai lavoratori. Per gestire il conflitto le parti hanno condiviso l'adozione di una specifica procedura gestionale per stemperare le problematiche di lavoro e il rafforzamento della clausola di raffreddamento del conflitto.

In questo contesto creato per favorire il coinvolgimento delle persone e la competitività è stato creato un sistema di welfare a vantaggio dell'impresa che ha ottenuto una

significativa riduzione dei costi del sistema premiale e a vantaggio dei lavoratori che hanno ottenuto un maggior reddito. Non è una contraddizione ma l'effetto della trasformazione in welfare dell'ex premio di produttività di area e unità pari a 827 euro medi. A copertura del periodo di vacanza contrattuale di 18 mesi il gruppo ha previsto un importo di 1.050 euro a titolo di un tantum, di cui 500 saranno utilizzabili unicamente in welfare, mentre il resto in soluzione monetaria. Dal 2017 inoltre il lavoratore potrà scegliere di convertire in beni e servizi una quota parte del premio variabile (1208,58 euro annui), in linea con le previsioni e le agevolazioni fiscali previste dalla legge di stabilità per il 2016. L'intesa ha anche previsto un rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, con un contributo annuale pro capite a carico azienda che salirà a 280 euro a partire dal 2017. E con la possibilità per i dipendenti di acquistare ulteriori pacchetti sanitari integrativi tramite i servizi messi a disposizione dalla piattaforma welfare. Il conto welfare così ottenuto potrà poi essere speso per l'istruzione e quindi per le rette di scuole di ogni ordine, per i test scolastici, per la mensa scolastica, per il pre e il dopo scuola e per i centri estivi ed invernali, ma anche per mutui e prestiti per gli interessi su mutui per ristrutturazione e acquisto prima o seconda casa. E infine per la previdenza integrativa con versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi o aperti e per i fringe benefit e quindi beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico a carte prepagate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PIANO

19mila

Gli addetti

Il gruppo Fincantieri occupa circa 19mila addetti in tutto il mondo. Di questi 7.800 sono in Italia

20

I siti

Il gruppo ha 20 stabilimenti suddivisi in 4 continenti

1.050

L'una tantum

Il gruppo ha previsto una una tantum di 1.050 euro di cui 500 da impiegare per il welfare

1.208

Il premio variabile

Dal 2017 una quota parte del premio variabile potrà essere convertita in beni e servizi