



## COMUNICATO STAMPA

E' il 2009 l'anno di scadenza dell'ultimo contratto aziendale di scm group spa che coincide con un lungo periodo di gestione della crisi attraverso l'utilizzo della cassa integrazione prima e dei contratti di solidarietà situazione che ci ha visto tutti impegnati nella salvaguardia dei posti di lavoro.

Ora 2017, con una situazione diversa, di svolta positiva anche del mercato dopo circa 4 mesi di trattativa con l'azienda, assistita da confindustria Emilia Romagna del mandamento di Rimini, il 6 ottobre si è arrivati alla firma di un'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale della scm group spa.

Si arriva all'intesa dopo 18 ore di discussione con l'azienda alle 4 del mattino del 6 ottobre, presso la confindustria di Rimini, un'importante accordo che vede coinvolti 1.763 lavoratrici e lavoratori distribuiti fra la provincia di Rimini, Vicenza e Siena in più siti produttivi, **il sito vicentino è ubicato a Thiene e ha 317 dipendenti.**

La trattativa ha visto la partecipazione al tavolo delle rsu, delle strutture nazionali di FIM-FIOM-UILM, delle strutture territoriali, più il coinvolgimento di esperti per alcune questioni tecniche.

Il contratto aziendale tratta temi molto importanti e innovativi nel suo genere, a partire da maggiori tutele per i lavoratori assunti in somministrazione, l'aumento delle agibilità sindacali per le rappresentanze interne (RSU), **l'aumento delle tutele per i nuovi assunti in riferimento al tema del job act.**

Vi sono poi capitoli dedicati alla sicurezza e al tema di industria 4.0 dove si creano delle commissioni che hanno il compito di affrontare il tema dei processi di informatizzazione del lavoro e dei relativi fabbisogni formativi e occupazionali.

Altro punto qualificante è la sperimentazione (come previsto dal nuovo ccnl metalmeccanici industria) di nuove definizioni per l'attribuzione dei livelli professionali. Collegato alla professionalità sul tema della formazione si costituirà una commissione, con partecipazione della rsu, con l'obiettivo di istituire il registro formativo di ogni lavoratore che diventerà un bagaglio professionale del singolo lavoratore.

Per quanto riguarda la parte salariale previsti 1.700 euro per l'anno di riferimento 2017, 2000 euro per il 2018, 2050 euro per il 2019, 2100 per il 2020 anno di scadenza dell'accordo.

Gli indicatori e gli obiettivi da raggiungere per il pagamento del premio saranno oggetto di confronto trimestrale e vedono oltre al **fatturato pro capite** di gruppo, anche l'introduzione di obiettivi come la **qualità** e la **produttività**, questo attraverso la condivisione in apposite commissioni in rappresentanza dei lavoratori, permetterà di capire come si produce in azienda cercando miglioramenti per i lavoratori e le lavoratrici.

Sul welfare come previsto dalle normative vigenti, si è previsto che 500 euro del premio raggiunto, su libera scelta del lavoratore, possa essere esercitata la scelta di optare anziché i soldi l'erogazione di beni e servizi corrispondenti messi a disposizione dall'azienda.

Per concludere non meno importante l'ipotesi è stata validata dal voto dei lavoratori e delle lavoratrici che si è tenuto negli stabilimenti delle varie province il 16 e il 17 ottobre e ha ottenuto l'82% dei consensi, una larga partecipazione democratica che attraverso anche le assemblee in azienda ha permesso un confronto aperto con tutti.

Riteniamo che in un panorama seppure complesso, tale vicenda sia un esempio positivo di contrattazione aziendale che punta a migliorare il salario e le tutele per i lavoratori e le relazioni sindacali.

FIM CISL-DAVIDE PASSUELLO  
FIOM CGIL-MICHELE GREGOLIN  
UILM UIL-MAURO SANDON