

Modello Lattonedil Avviato uno studio sulle abilità interne

Risorse umane. Un innovativo accordo sindacale
Con la ricerca si punta a valorizzare le competenze
e a rendere più efficiente il processo di produzione

CARIMATE

CHRISTIAN GALIMBERTI

Uno strumento utile per capire quali siano le competenze dei lavoratori, anche al fine di poter trovare già all'interno dell'azienda risorse qualificate, di cui magari non si conoscevano le potenzialità, ed evitare in questo modo la sempre più faticosa ricerca esterna di manodopera.

Lattonedil Spa Milano - pannelli isolanti e sistemi di coperture per tetti - e Fim Cisl, con la supervisione di Marelli e Brenna Studio associato, hanno concretizzato un accordo sul bilancio delle competenze dei lavoratori. Con Lattonedil che potrebbe essere la prima azienda della provincia di Como a portare a chiusura un percorso durato più di un anno.

Precedente

A prevedere il bilancio delle competenze, è stato il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici, che ha portato Lattonedil, sede produttiva a Carimate, e Fim Cisl, a consolidare - in collaborazione con lo studio di Figino - quanto già siglato in precedenza. Per valutare le abilità dei dipendenti, è ora in corso la somministrazione di un test che coinvolgerà poco meno di 200 dipendenti.

«Abbiamo chiuso un accordo legato al monitoraggio delle competenze - spiega Mattia Soliani, consulente del lavoro

nello studio situato all'interno dell'area figinese di PlaceToBe - in questo modo si possono anche predisporre schemi e procedure per verificare se i livelli assegnati ai dipendenti, con relative abilità, siano o meno congegnati. Abbiamo sviluppato dei processi e fatto delle indagini. Noi, come studio, in base alla stesura del contratto collettivo nazionale, abbiamo redatto l'accordo e ci occuperemo della parte finale di quanto sviluppato. In base alle nostre competenze in vari ambiti, come terzi metteremo a "match" le due parti, effettuando corrispondenze e somministrando dei test, sia scritti che orali. Siamo alla chiusura di fase: siamo in fondo alla procedura che ci ha consentito di aver studiato un vero e proprio monitoraggio, proprio come prevedeva il contratto collettivo. Ed è qualcosa al momento ancora abbastanza inusuale per il territorio, che sinora hanno avviato solo alcune imprese lombarde strutturate».

A illustrare le peculiarità del bilancio delle competenze, è Massimiliano Corti, Fim Cisl.

■ «Un primo passo di partecipazione che sarà utile a tutte le funzioni dell'azienda»

«Siamo partiti dal nostro contatto nazionale, che ha rivisto l'inquadramento nel 2021, al fine di fornire uno strumento per le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità - dice - Con Lattonedil siamo partiti da autovalutazioni e valutazioni dei lavoratori. Nell'accordo abbiamo quindi inserito una commissione paritetica: direzione, parte sindacale e l'inserimento del consulente del lavoro, una terza parte esterna, super partes, che ha messo in campo le proprie competenze. Siamo a un primo passo di partecipazione e condivisione utile a tutti per migliorare su diversi piani. Siamo contenti per il lavoro che abbiamo fatto, perché abbiamo trovato gli imprenditori che credono molto in questo percorso».

Disponibilità

Giovanni Bettio, uno dei cinque soci di Lattonedil, ricorda come in azienda vi sia la disponibilità a sperimentare. «Noi come Lattonedil siamo sensibili a questi aspetti - afferma - cerchiamo di portare avanti quelle strade futuribili che possono dare un senso anche in un'ottica legata alle generazioni successive. Abbiamo volentieri condiviso queste iniziative. Trovo che metterci allo stesso tavolo a ragionare perché si collabori non può che fare il bene di tutti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La sede di Cantù di Lattonedil



Lo stabilimento di Carimate

La scheda

Un gruppo con undici unità produttive

Fondata nel 1969, Lattonedil è cresciuta negli anni fino a diventare un gruppo che conta oggi undici unità produttive: sette in Italia e poi Germania, Spagna, Bosnia Erzegovina e Francia: 14 linee complete, a ciclo di lavorazione continuo. La sede di Carimate si estende su di una superficie totale di 126mila metri quadrati e si innesta nella Valle del Seveso. Dispone di tre linee di produzione, che permettono di soddisfare il fabbisogno di pannelli sandwich per il mercato del Nord Italia. Nello

stabilimento di Cantù, specializzato nell'assemblaggio dei pannelli speciali rivestiti in pietra, in gres porcellanato oppure sciolati, è presente uno showroom. Il polo produttivo di Venzone, Udine, è specializzato nella produzione di pannelli con isolante in fibra minerale e lana di vetro. Mentre l'insediamento di Crotona, in Calabria, fornisce i pannelli per l'architettura industriale destinati ai mercati mediterranei. In Sud Italia, Lattonedil è presente anche a Battipaglia, provincia di Salerno. C.GAL

«Necessaria maggiore fiducia tra le parti»

Ma perché il bilancio delle competenze fatica a prendere piede tra le aziende del territorio?

Una risposta prova a fornirla Massimiliano Corti, Fim Cisl: «Credo che ci sia tra le aziende una paura immotivata di perdere parte del potere decisionale, anche se tutto questo non ha a che fare con le decisioni dell'azienda, bensì sulla valorizzazione delle risorse umane. Non vogliamo stravolgere nulla, o andare a casa di altri a imporre un punto di vista, vogliamo solo dare quel valore aggiunto perché abbiamo persone che sanno come migliorare l'efficienza e la produttività».

Per Corti, è importante partire da un comune desiderio tra le parti nel voler migliorare gli aspetti organizzativi. «Ci vuole solo la volontà, la voglia di sperimentare - afferma - Anche noi andremo a rivedere qualcosa perché tutto è migliorabile, ma di partenza ci vuole la volontà di condividere un percorso insieme. Far sì che tutto funzioni per il meglio è nell'interesse dei lavoratori e dell'impresa stessa. Fa migliorare la collaborazione, la solidarietà, il darsi una mano. Abbiamo trovato il bilancio delle competenze qualcosa di assolutamente affrontabile e non di particolarmente burocratico. Anche la nostra Rsu ha permesso di alleggerire il lavoro, su questo aspetto».

Utile, secondo Corti, attuare nelle imprese il bilancio delle competenze anche per un miglior inquadramento del lavoratore stesso, laddove ovviamente ne siano le condizioni: «Attraverso il bilancio delle competenze, è possibile anche riconoscere un eventuale aspetto economico per le abilità possedute dal lavoratore, e anche questo è utile all'azienda, dato che permette di costruire le competenze all'interno dell'impresa, anziché il dover avviare una faticosa ricerca esterna». C.GAL