

La flessibilità salariale come leva di produttività: il caso International Paper Italia

Modificare e integrare i parametri e gli obiettivi del Premio di Risultato, con il fine di adeguare i livelli di produttività aziendale. Questo lo scopo prioritario dell'accordo integrativo stipulato in data 25 febbraio 2015 tra l'azienda **International Paper Italia** e le R.S.U. degli stabilimenti di Bellusco, Catania, Pomezia, San Felice sul Panaro, assistite da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Carta.

L'azienda, leader internazionale nella produzione di carte non patinate e imballaggi industriali, a seguito di numerosi incontri con le parti sociali e di un'analisi dei risultati dei precedenti investimenti effettuati, ha evidenziato l'**esigenza di rilanciare la produzione aziendale per il triennio 2015-2017**. La sostenibilità economica e produttiva viene indicata come la strada più efficace da percorrere per ridurre i costi di produzione dei materiali e diminuire gli scarti, nonché innalzare l'output di produzione rispetto al triennio precedente.

Si punta, dunque, al Premio di Risultato (P.d.R.) con compenso variabile come fattore di incentivo alla produttività aziendale. L'accordo illustra nei particolari gli obiettivi tecnici annuali prefissati dall'azienda, commisurati al tipo di prodotto, alla specificità degli impianti, alla struttura organizzativa e ai dati rilevati di produzione e di scarto.

Lo schema di calcolo del P.d.R. risulta articolato in tre parametri produttivi, riportanti ognuno specifiche soglie di risultato. Il primo, il **flusso giornaliero**, viene definito come il rapporto tra mq di materiale introdotti nell'ondulatore e le ore di lavoro disponibili, e prevede una soglia da 0 a 35% del premio totale; seguono la **produttività globale** (0-30%) e la percentuale di **scarto** (0 a 35%). I diversi livelli fissati per gli obiettivi si accordano, come specificato nel testo dell'accordo, alle differenti situazioni impiantistiche, organizzative e di prodotto, e in ogni caso non eccedono il valore massimo del P.d.R. fissato a euro 1.500 per tutto il triennio.

L'accordo prosegue indicando la possibilità prevista di un incremento del premio tramite due diversi tipi di moltiplicatore. Nel primo caso, la maggiorazione sarà legata all'**assenteismo collettivo di filiale**, ossia si rapporta all'ammontare delle assenze dal lavoro (malattia, assenze ingiustificate, aspettative/permessi e ritardi non retribuiti), totalizzate dai dipendenti di ciascuno stabilimento. **A fronte di una percentuale di assenteismo inferiore al 2,5%, infatti, lo stabilimento virtuoso potrà ricevere un incremento del premio di +10%;**

La flessibilità salariale come leva di produttività: il caso International Paper Italia

allo stesso modo, una percentuale di assenze superiore al 6,5%, costerà una perdita di -5% del corrispettivo premiale.

Il Premio di Risultato può vedere accresciuto il suo valore, in secondo luogo, anche in rapporto all'**EBIT**, inteso come reddito che l'azienda è in grado di generare a livello di singola unità produttiva, ferme restando le specifiche variazioni di soglia riportate nel testo dell'accordo.

Spazio anche al riconoscimento supplementare degli infortuni, che evidenzia l'impegno concreto dell'azienda nell'implementare logiche di prevenzione antinfortunistica, anche in tema di sensibilizzazione e formazione. Nel merito, l'accordo prevede un incremento del P.d.R. legato alla riduzione delle assenze dal lavoro per infortunio, verificatesi nell'arco di un anno e per singolo stabilimento: fino a 200 euro lordi nel caso di un numero pari a 0 di infortuni con 8 giorni di mancata presenza, che diminuiscono proporzionalmente qualora si verificano più di due infortuni con 15 giorni di assenza dal lavoro, sia giornaliera che durante il turno assegnato al dipendente.

Gli eventi presi in considerazione, in ogni caso, non computano le assenze per terapie salvavita, dialisi, ricovero ospedaliero (anche in *day hospital*) e sciopero.

Alessandra Tolentino

ADAPT Junior Fellow

@A_Tolent

Scarica il pdf 