

Prealpi S.p.A. è una delle più belle realtà del mercato lattiero-caseario italiano. La sede “storica” è situata a Varese, territorio in cui l’azienda ha maturato la propria espansione industriale sin dagli anni Venti e che, oggi, la vede leader di settore nella produzione di beni alimentari a base di burro.

Il 17 ottobre 2014, l’Azienda e la RSU, la Flai-Cgil e la Fai-Cisl di Varese hanno sottoscritto il verbale di accordo di rinnovo del contratto aziendale scaduto il 31 dicembre 2013. Un’intesa finalizzata soprattutto ad incentivare la produttività, quindi, volta a ricercare le soluzioni economico-normative idonee alla tutela reale del potere d’acquisto dei lavoratori, all’interno di un settore profondamente colpito dal calo dei consumi, per effetto della crisi.

Le prime righe della “Premessa” sono chiare: le Parti – richiamando i contenuti dell’art. 55 del Ccnl dell’Industria Alimentare (che disciplina il “premio per obiettivi”) e gli Accordi Interconfederali in tema di rappresentanza ed assetti contrattuali del 28 giugno 2011, 31 maggio 2013 e 10 gennaio 2014 (consultabili sul sito www.farecontrattazione.it, Banche Dati, Accordi Interconfederali) – **confermano l’importanza «della contrattazione di secondo livello come strumento di crescita e di partecipazione».**

In merito ai contenuti dell’Accordo, con particolare riferimento al tema dell’occupazione femminile, Azienda ed OO.SS. si impegnano al rispetto del principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale dei lavoratori. Nei vari incontri annuali saranno esaminati i dati relativi all’andamento occupazionale, con particolare indagine su quella femminile, affinché la promozione delle pari opportunità si realizzi fin dalla selezione dei candidati.

Per quanto concerne il regime di inquadramento professionale, «le Parti riconoscono l’importanza della valorizzazione delle risorse umane come strumento per il mantenimento e l’accrescimento dei livelli occupazionali e di efficienza del sistema produttivo aziendale». Pertanto, nel caso in cui emergano elementi di polivalenza e/o polifunzionalità, l’Azienda si impegna ad adeguare l’inquadramento sulla base dell’estensione dei ruoli professionali riscontrati.

Il cuore dell'Accordo è il rinnovo della regolazione del “premio per obiettivi” già prevista dall'intesa del 31 dicembre 2013. Le Parti, confermando il rispetto di quanto sancito dall'art. 55, lett. a) del Ccnl in applicazione (che delega la contrattazione aziendale alla realizzazione di programmi aziendali, aventi ad obiettivo incrementi di produttività ai quali collegare il premio per obiettivi), definiscono la assoggettabilità del premio alle misure di agevolazione fiscale/contributiva e la variabilità e la non determinabilità a priori delle erogazioni.

Il premio misura le quantità fatturate nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di tutti i prodotti delle seguenti famiglie alimentari: burro (tutti i formati); fusi e mozzarelle (a marchio proprio); fusi e mozzarelle (conto terzi). Per ciascuna di tali categorie, vengono poi concordate le soglie per la determinazione del raggiungimento del risultato di produttività nonché i relativi importi. Per tutte e tre le categorie il premio va da un massimo 100 euro ad un minimo 350. Con riferimento alla famiglia “burro”, la quantità fatturata può variare dalle 21.000 tonnellate fino a 26.000 mentre, per le categorie “fusi e mozzarelle conto terzi” e “fusi e mozzarelle a marchio” la soglia varia da 30.000 tonnellate fino a 35.000. Si conviene, inoltre, che «il raggiungimento dell'obiettivo soglia in ciascuna delle tre famiglie di prodotto sia condizione sufficiente per l'erogazione di una quota ulteriore di premio pari ad euro 50 da sommarsi agli importi analiticamente spettanti in considerazione dei risultati concretamente conseguiti».

Le Parti confermano - in aggiunta al premio per obiettivi - «l'operatività del meccanismo di partecipazione dei singoli lavoratori alle attività aziendali con riferimento al parametro di assenteismo individuale». Tale quota aggiuntiva verrà erogata annualmente, solo nel caso in cui venga raggiunto il valore minimo previsto “dall'obiettivo soglia” (sopra descritto), per almeno una famiglia di prodotti. L'ammontare del premio è determinato secondo le seguenti modalità: se i giorni di assenza (incluse le malattie, le assenze ingiustificate, le assenze non retribuite, le aspettative e l'estensione facoltative per maternità) sono superiori a 20, al lavoratore non spetta alcuna erogazione salariale; da 15 a 20 giorni, il premio è pari a 60 euro; da 10 a 14 giorni, 90 euro; da 6 a 9 giorni, 120 euro; da 4 a 5 giorni, 160 euro; da 0 a 3 giorni, 200 euro.

Ai fini del costante monitoraggio dell'andamento del premio per obiettivi, Azienda e OO.SS. si impegnano «ad approfondire l'eventuale introduzione di innovazioni tecnologiche di processo, ovvero di mercato, prodotto che possano incidere sensibilmente sullo sviluppo dei parametri di riferimento».

Infine, in coerenza con le previsioni normative in tema di detassazione del salario di produttività (D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, così come richiamato dal D.P.C.M. del 19 febbraio 2014), le Parti dichiarano che i contenuti dell'Accordo sono conformi ai fini dell'accesso al regime di tassazione agevolata (applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, in luogo di quella ordinaria, alle retribuzioni collegate alla produttività).

In un momento in cui le decisioni di politica economica del Paese si muovono verso la riduzione delle risorse destinate all'incentivazione della contrattazione di secondo livello per la crescita della produttività (sul punto, si veda P. Tomassetti, [Meno incentivi per la contrattazione di secondo livello](#), *La nuvola del lavoro*, 24 ottobre 2014), l'Accordo Prealpi dimostra, invece, che la dimensione d'impresa si rivela il "*genius loci*" per la creazione e la condivisione della ricchezza. Un bell'esempio di virtuose relazioni industriali in grado di «agevolare la transizione da una contrattazione collettiva "distributiva" a una concezione negoziale ispirata dalla competitività e dalla occupazione», proprio come auspicava Marco Biagi.

Filippo Pignatti Morano

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

[@filippopignatti](#)

Scarica il pdf 

