

A valle di una serie di “rilevanti investimenti”, nonché in un’ottica di evoluzione complessiva della produzione ed incremento atteso dell’occupazione, **Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna S.p.a.**, con il supporto di Unindustria Bologna, e le RSU, assistite da Filctem-Cgil e Femca-Cisl, in data 21 settembre 2016 hanno concordato il **rinnovo del contratto integrativo aziendale**.

Nello specifico il contratto in commento -che, per le materie ivi trattate, sostituirà i precedenti accordi applicati in azienda -è destinato agli stabilimenti di Zola Predosa e di Valsamoggia-Crespellano, aree prevalentemente interessate dagli interventi organizzativi sopra richiamati.

Le Parti contraenti peraltro, già in Premessa, manifestano chiara consapevolezza circa la necessità di affiancare ai programmi d’iniziativa aziendale ulteriori misure, volte tra le altre cose ad **aumentare il grado di partecipazione dei lavoratori, la loro formazione continua nonché il raggiungimento di una maggior conciliazione vita-lavoro**.

L’attenzione riservata dall’azienda al conseguimento del miglior *working-life balance* possibile per i propri dipendenti è, in realtà, chiara fin dal principio: infatti, nell’analizzare le turnistiche predisposte negozialmente al fine di seguire al meglio i processi della produzione, si rinviene, in apertura, la previsione per cui **è posta in capo al responsabile di dipartimento (in accordo, comunque, con la direzione aziendale) la facoltà di scegliere quale, tra gli orari previsti, andrà attuato all’interno della propria area “[tenendo conto] delle esigenze espresse dai dipendenti”**.

Appare inoltre apprezzabile la disposizione **“Tutele particolari”, che manifesta una non trascurabile sensibilità aziendale nei confronti delle esigenze di quei dipendenti che, adibiti a turnistiche notturne, presentino “particolari difficoltà personali e familiari”**: invero, al punto 5.5. viene concordata “la non obbligatorietà di tale regime di orario per uno dei genitori con figli a carico di età pari od inferiore ad anni sei”; la Parte datoriale, peraltro, si dichiara inoltre disposta a valutare “con riguardo” casi di acclamate problematiche e di particolari condizioni evidenziate dai dipendenti, anche nei casi di lavoratori adibiti al cd “ciclo continuo”.

Il tema della flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa viene altresì trattato (ed approfondito) nella sezione denominata **“Welfare aziendale”, ove vengono riunite tutte le disposizioni attinenti i beni e servizi offerti ai dipendenti al fine di “facilitarne” la vita lavorativa e familiare**: nella sezione *“Part time”*, l’Azienda si dichiara infatti apertamente disposta, “nel caso di esigenze familiari e di salute, nonché per i periodi di inserimento scolastico dei figli” a valutare – nel rispetto delle proprie esigenze di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo – “(...) richieste di trasformazione temporanea o permanente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (in tutte le sue forme)”; inoltre, in caso di “gravi e comprovate esigenze personali”, l’Azienda si rende altresì disponibile a “valutare possibili soluzioni individuali, anche mediante cambi di mansione o reparto”.

Altro moto d’apertura della Parte datoriale nei confronti delle esigenze personali dei lavoratori si rinviene nella sezione dedicata allo **“Smart working”, sebbene la possibilità di applicare operativamente tale modalità flessibile della prestazione lavorativa venga condizionata alle direttive di futura emanazione da parte dal Gruppo Philip Morris**, nonché subordinata, *ab origine*, ad una valutazione di compatibilità dello strumento con “l’organizzazione generale del lavoro”.

Permessi specifici, invece, per la precisione nella misura di quattro in un anno, andranno concessi ai **“genitori con figli fino a 14 anni d’età”, in caso di “(...) malattia del figlio certificata da un medico del servizio sanitario nazionale”**.

Proseguendo nella disamina della sezione dedicata al *Welfare*, è inoltre possibile rinvenire disposizioni che, più specificamente, attuano il **recepimento delle novità introdotte dalla cd. Legge di Stabilità 2016: in ossequio a quanto stabilito dal (riformato) art. 51, comma 2, lett. f-bis) del TUIR, infatti, viene previsto un contributo mensile ai “genitori con figli frequentanti asili nido e scuole materne dell’infanzia”, pari al 50% della retta e “comunque non superiore ad Euro 150,00 mensili”**. Viene inoltre opportunamente specificato che tale rimborso, in ossequio al dettato normativo, verrà comunque subordinato alla presentazione di “idonea documentazione”.

Pur senza apporre la medesima precisazione, che si presume comunque tacitamente riproposta, il nuovo contratto integrativo prevede anche **l'erogazione di 60 Euro mensili ai genitori di figli che intendano partecipare a "campi estivi"**. Si chiarisce espressamente, peraltro, che nel caso di "genitori entrambi dipendenti dell'azienda" la corresponsione degli importi esaminati – sia nel caso dei rimborsi per le scuole d'infanzia che per la frequenza di campi estivi – potrà essere richiesta soltanto da uno di essi.

Più generica, ma comunque rilevante, è la **sezione "Convenzioni", ove si manifesta l'intenzione della ditta a stipulare, per il futuro, accordi con esercizi commerciali utili all'acquisto agevolato di beni e servizi da parte dei dipendenti.**

Pregevole senz'altro anche l'attenzione rivolta alla salute dei dipendenti, ravvisabile al punto **"Lavanderia divise"**: invero, **al fine di accertarsi che eventuali residui di materiali potenzialmente nocivi per la salute dei lavoratori vengano adeguatamente eliminati, l'azienda si preoccupa di gestire in prima persona i "lavaggi necessari" degli indumenti**, procedendo alla loro sanificazione e vietando altresì ai lavoratori di eseguire in autonomia l'attività in questione.

Andando oltre, largamente disciplinata nell'accordo è la previsione della concessione, da parte della ditta, di un totale di **13 borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, di importo variabile, a seconda del livello d'istruzione raggiunto dal discente e del reddito complessivo della famiglia**. Va detto, tuttavia, che tale erogazione non costituisce in realtà una novità per l'operato aziendale, dal momento che, nell'articolato disciplinante le "Borse di studio", viene recepito quanto pattuito nei precedenti accordi del 2012 e 2013, quanto a criteri seguiti per la corresponsione degli emolumenti.

Ciò che, probabilmente, appare di maggior interesse in merito al punto in commento sono due previsioni ulteriori: da un lato, infatti, risulta **apprezzabile l'attenzione dedicata dalle Parti contraenti al territorio locale in cui s'insediano le sedi produttive dell'azienda,**

manifestata nella previsione per cui “nell’eventualità in cui non tutti i fondi destinati alle borse di studio vengano erogati, l’azienda valuterà l’opportunità di versare la rimanente quota non utilizzata a strutture scolastiche del territorio (...) per l’acquisto di materiale didattico”; dall’altro, appare lodevole l’attenzione dedicata ai cd “soggetti deboli”, palesata nel punto ove viene previsto di riservare tre borse di studio ai figli dei dipendenti affetti da disabilità.

A dire il vero, i contraenti manifestano una particolare sensibilità nei confronti anche di altre categorie generalmente poco considerate negli integrativi aziendali: ci si riferisce alla sezione “Diritti individuali”, la quale si presenta in un certo senso “innovativa” nel **prevedere l’estensione dei diritti legislativamente e contrattualmente previsti - “anche con riguardo a welfare (...), congedi parentali, congedo matrimoniale e tutela della genitorialità” - anche ai “conviventi ex lege”**.

Irene Costenaro

Master di II livello in Esperto in Relazioni Industriali e di Lavoro

Università Roma Tre - ADAPT

Scarica il **PDF** 