

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

In data 10 ottobre 2018, la Società DM-Drogerie Markt S.R.L. e le organizzazioni sindacali, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, hanno sottoscritto il primo contratto integrativo aziendale. DM-Drogerie Markt è un'azienda che nasce nel 1973 a Karlsruhe, in Germania; negli ultimi 25 anni apre al mercato internazionale stabilendosi ad oggi in 13 paesi europei con più di 3.500 punti vendita. DM-Drogerie Markt si specializza nella vendita di cosmetici, articoli sanitari, prodotti per la casa e cibo salutare, confermandosi ad oggi il rivenditore più grande in Germania per numero di ricavi. Sbarca in Italia solamente nel 2017 dove conta già 15 punti vendita. A distanza di un anno, sigla il primo accordo integrativo per regolare diverse materie tra cui il sistema di relazioni industriali, la retribuzione variabile e connessa a obiettivi di produttività, l'organizzazione del lavoro e le assunzioni nei punti vendita di nuova apertura, nonché il welfare, la conciliazione vita-lavoro e la tutela di genere.

Sistema di relazioni industriali

Per quanto concerne le relazioni industriali, il citato accordo esalta il ruolo della contrattazione aziendale come *«elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile alla crescita di motivazione e senso di appartenenza, al rafforzamento dell'azienda, al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo dei livelli occupazionali»*. **La negoziazione tra le parti è resa al fine di realizzare intese su obiettivi condivisibili, con l'intento di prevenire l'insorgere di conflitti oltre che per ricercare soluzioni condivise ai problemi.** La contrattazione aziendale viene articolata su due livelli: il livello nazionale disciplina materie quali le relazioni sindacali, il sistema premiante e l'organizzazione del lavoro; il livello territoriale (riguardante le condizioni di lavoro dei punti vendita di un determinato territorio) regola materie quali l'orario di lavoro, l'organizzazione delle ferie e la formazione. In particolar modo per quest'ultima, si stabilisce che l'azienda rediga il piano di formazione sulla base di due direttrici: lo sviluppo e la crescita costante delle competenze; il rinnovamento continuo di piani di sviluppo di

competenze trasversali. Inoltre, l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie precisano che si incontreranno con cadenza annuale, e/o entro 15 giorni dalla richiesta di una delle due parti, per poter discutere di temi di rilevanza sia nazionale (come le strategie di sviluppo aziendale e i processi di riorganizzazione del lavoro) che territoriale (come l'analisi dei risultati delle iniziative formative, l'andamento delle flessibilità e del lavoro straordinario o supplementare, la tutela della salute e sicurezza e in generale gli effetti dell'introduzione di innovazioni tecnologiche).

Organizzazione del lavoro e apertura di nuovi punti vendita

Gli interventi in termini di organizzazione del lavoro interessano la programmazione degli orari di lavoro, l'utilizzo della Banca Ore e la disciplina della reperibilità. Per quanto riguarda la programmazione degli orari (oggetto specifico della contrattazione territoriale), sarà l'azienda a presentare entro trenta giorni il quadro di turnazione, che sarà modificabile successivamente solo «*in caso di eventi imprevedibili ed eccezionali, che comportino un inaspettato sottodimensionamento dell'organico, [...] dando [comunque] priorità alle eventuali disponibilità dimostrate dai singoli lavoratori*». Attraverso la Banca Ore, invece, sarà possibile contabilizzare le ore di straordinario effettuate, che saranno usufruibili, a facoltà del lavoratore, in forma retributiva o come riposi compensativi. Infine, l'accordo prevede, per il personale addetto al reparto informatico e logistico, un'indennità per ogni giorno di reperibilità che si va ad aggiungere, in caso di prestazione lavorativa resa, al riconoscimento dei trattamenti previsti dal CCNL per lavoro festivo, notturno e domenicale.

In merito all'apertura di nuove unità operative, l'azienda si impegna a darne comunicazione tempestiva alle organizzazioni sindacali di livello territoriale, unitamente alle informazioni relative all'organico. Usufruento della flessibilità offerta dal CCNL, si specifica che per un periodo di 18 mesi, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato nelle nuove filiali non sarà soggetta ad alcun limite quantitativo. Da ultimo, si prevede la possibilità di coinvolgere il personale già in forza in attività di coaching presso le unità di nuova apertura. In questi casi, sarà riconosciuta ai "coach" una indennità una tantum pari a 300 euro lordi, oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute durante il periodo di trasferta presso il nuovo punto vendita.

Welfare e conciliazione

Interventi in tema di welfare sono stati realizzati per quanto concerne l'anticipo del trattamento di fine rapporto. In particolare, migliorando quanto disciplinato dall'art. 2120 cc., si stabilisce che possono fare richiesta di anticipazione del TFR i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio; trascorsi ulteriori 5 anni, l'anticipo può essere richiesto una seconda volta. Tra le motivazioni per accedere al beneficio, oltre a quelle previste dalla normativa, si elencano l'acquisto di abitazione a seguito di separazione, il danneggiamento della propria abitazione per calamità naturali, le spese in caso di adozione/affidi, il matrimonio di figli, l'acquisto di un'autovettura e le spese di ristrutturazione della propria abitazione. Infine, l'accordo aumenta il valore del TFR accantonato concedibile all'80%.

In tema di conciliazione vita-lavoro, l'azienda riconoscerà un ulteriore periodo di 12 mesi non retribuiti al termine del congedo parentale; riconoscerà 15 giorni di congedo "per matrimonio" anche alle coppie di fatto; riconoscerà un giorno di permesso ai lavoratori nonni in caso di nascita del nipote. L'azienda riconoscerà, infine, in caso di richiesta, il part-time post maternità per i primi tre anni di vita del bambino.

Nelle sue pagine finali, **l'accordo include altresì un regolamento che introduce e disciplina l'Istituto della Banca Ore Solidali.** In particolare, si prevede la possibilità per i lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito e anonimo, ore di R.O.L. residue in favore di colleghi che si trovino nelle condizioni di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti, nonché (ampliando in tal modo le condizioni previste dalla normativa legale) in favore di lavoratori gravemente ammalati che abbiano già esaurito il periodo di comporto o di colleghi che si trovino ad assistere i figli non più minori, il coniuge/compagno, il convivente e i genitori non più autosufficienti. Altro elemento significativo dell'accordo è il fatto che per ogni ora ceduta da parte di un lavoratore, l'azienda donerà un'ulteriore ora e mezza fino a un massimo di 168 ore per ciascuna istanza.

Tutela di genere

Come nel paragrafo precedente, **il citato accordo interviene con modifiche migliorative rispetto alla legge, prevedendo maggiori tutele per il personale vittima di violenza di genere.** Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. 80/2015, l'azienda aggiungerà un ulteriore mese alla durata del congedo retribuito previsto, portandolo ad un totale di quattro mesi. In aggiunta a ciò, l'azienda valuterà in modo prioritario richieste di trasferimento e di modifiche anche temporanee al rapporto di lavoro, provenienti da lavoratori o lavoratrici che abbiano subito violenze di genere. Inoltre, l'azienda riconoscerà a questi lavoratori il diritto di trasformazione da tempo pieno a part-time e, su richiesta, di nuova trasformazione nella forma originaria. Infine, le parti si propongono di individuare e mettere a disposizione dei dipendenti interessati il supporto di un'associazione impegnata nell'assistenza alle vittime di violenza.

Premio di Risultato

Uno dei punti chiave dell'accordo in questione è stata l'introduzione di un programma di incentivazione. Esso si sostanzia in un premio di risultato suddiviso in due quote: la prima è legata all'incremento del volume d'affari aziendale, che deve essere almeno pari al 10% rispetto all'anno precedente; la seconda è legata all'incremento del volume d'affari della singola unità che ugualmente deve essere pari almeno al 10% rispetto all'anno prima. In totale, l'ammontare annuo del premio non potrà superare i 200 euro annui. Nel caso dei lavoratori addetti alla sede amministrativa, la seconda quota del premio sarà messa in relazione al numero di nuove aperture di punti vendita all'anno. In aggiunta, le parti precisano di applicare il programma di incentivazione in via sperimentale e si impegnano a valutarne nel 2019 la prosecuzione o la modifica delle condizioni.

Ruben Schiavo

ADAPT Junior Fellow

 @ruben_schiavo

Scarica il **PDF** 