

Azienda e rappresentanze sindacali hanno dato agli oltre 600 dipendenti del Gruppo Campari un nuovo accordo integrativo per il triennio 2014-2016. Un'altra intesa nel settore dell'industria alimentare che, assieme all'accordo Kraft, segna la ripresa del comparto. Nella premessa direzione e sindacati (Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil) sottolineano che il Gruppo Campari «si è sempre posto l'obiettivo di aumentare nel tempo la generazione di cassa, ed ha aumentato in maniera costante il proprio fatturato negli anni», grazie ad una serie di fattori tra i quali «il livello professionale delle proprie risorse umane». Un prezioso contributo nel raggiungimento dei "target" di impresa è così riconosciuto anche ai lavoratori. In più, le parti ricordano come l'azienda negli ultimi anni abbia puntato ad una sua espansione malgrado le contingenze di crisi economico-finanziaria. Il Gruppo Campari in questo contesto «ha voluto scommettere sul territorio nazionale», anche mettendo a segno acquisizioni rilevanti (il riferimento, su tutti, è alla Fratelli Averna S.p.A.).

Le parti firmatarie convengono nel confermare il sistema attuale di Relazioni industriali aziendali, con la sola «necessità di migliorare la capacità di generare risposte coerenti e veloci in eventuali situazioni di criticità negoziale periferiche». Nel merito, è riconosciuta la centralità del Coordinamento nazionale delle RSU «quale organismo sindacale deputato a negoziare la disciplina di materie ed istituti che abbiano rilevanza». Il richiamato organismo (composto da un dipendente per ogni organizzazione firmataria della presente intesa) ha altresì il compito di stabilire dinamiche di confronto per la prevenzione di situazioni conflittuali.

Una sezione dell'accordo integrativo è riservata al tema della flessibilità, verso «la definizione di nuovi modelli di gestione degli orari». Il proposito è di porre in essere trattamenti favorevoli al lavoratore. Coerentemente, ad esempio, si statuisce che il dipendente ha la possibilità «di scegliere fra le maggiorazioni previste o la riduzione di Rol individualmente utilizzabili in rapporto di 1:1,5». Questa opzione, in sostanza, implica che per ogni giorno di flessibilità positiva lavorato è riconosciuto un giorno e mezzo di riduzione oraria (Rol).

Alcune importanti disposizioni regolano la flessibilità in entrata. L'azienda, in particolare, si impegna a privilegiare l'occupazione diretta, con la preferenza per il lavoro subordinato a termine anziché per il lavoro somministrato. Sempre con riferimento alle tipologie contrattuali, da segnalare l'intenzione di proseguire «nella realizzazione di percorsi di stage qualificanti, riconfermando la prassi in uso riguardo alla possibilità per i tirocinanti di godere di servizi a disposizione e/o strumenti di sostegno che rendano [...] maggiormente elevato il risultato finale del percorso». Ancora, le parti firmatarie dell'intesa «riconoscono la validità del ricorso al part time come strumento per conciliare le responsabilità lavorative con quelle della vita

sociale», ove la priorità spetta a chi in grado di certificare gravi motivi familiari.

In tema di Welfare aziendale e Pari opportunità l'obiettivo è da rintracciarsi nella «conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, [...] per creare una paternità sempre più responsabile». In tale logica ad esempio si elevano da 8 a 10 i giorni dei congedi di malattia per il figlio (così come previsti dall'art. 40-ter, comma 2, del Ccnl vigente). Analogamente, si incrementano i permessi retribuiti da 2 a 3 giorni per i casi di patologie particolarmente gravi del figlio ed inoltre si conviene che in queste eventualità l'azienda «ricercherà soluzioni di bilanciamento fra attività professionale e esigenze familiari connesse allo stato di malattia del figlio».

Ulteriormente, è dedicata attenzione alla materia della Formazione, di forte interesse per l'azienda date le necessità di evoluzione del business. Lo scopo enunciato è di contrastare l'"obsolescenza professionale" mediante una valorizzazione delle risorse umane. È bene sottolineare che le parti non convergono soltanto sulla consueta formazione manageriale ovvero tecnica, bensì anche su una formazione più trasversale incentrata attorno ad iniziative formative più squisitamente di "cultura generale". Oltre a questo è statuita una formazione su contrattazione collettiva e diritti sindacali, dal momento che «le parti confermano l'utilizzo di 2 ore di formazione a favore dei lavoratori neo assunti su tematiche di carattere sindacale».

Altro fine dell'accordo è spingere ad una diffusa sensibilizzazione sulla tematica della sicurezza, punto di «assoluto reciproco interesse» tra le parti. Il Gruppo Campari, a riguardo, coinvolge costantemente le RSU ed i RSL per periodici controlli interni e nella costituzione di un rapporto di fornitura richiede sempre la sottoscrizione di un "Codice del Fornitore", «impegnando il fornitore stesso a rispettare i principi etici del Gruppo nonché ad attenersi alla politica sulla qualità, salute e sicurezza e ambiente (QHSE) che il Gruppo adotta».

Una particolare importanza spetta all'argomento del Premio di Partecipazione ai Risultati, quale forma di retribuzione incentivante a livello aziendale. La "ratio", invero, consiste nell'indirizzare «al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione». L'incremento totale per il triennio di riferimento ammonta a 225 euro. I parametri di riferimento per la determinazione del premio sono due, con peso percentuale diverso: Reddittività (40% del valore totale) e Gestione (60% del valore totale). Nel merito, il parametro di Reddittività implica il ricorso all'EBIT ove l'obiettivo fissato a budget «verrà reso noto entro il primo trimestre dell'anno». Il parametro Gestionale, invece, «verrà identificato nelle diverse unità produttive del gruppo e dovrà comprendere un indicatore di produttività ed un indicatore di qualità». Per precisione, l'indicatore di

produttività, concorrente a determinare il parametro gestionale, è deciso a livello locale e «sarà rappresentato dal rapporto tra produzione complessiva prevista a budget e organico totale previsto a budget stimato per la realizzazione», ovvero rapportando output ed input. Le parti convengono seguitamente che «il diritto alla corresponsione del premio è individuato in un minimo di dipendenza anche non continuativa; il premio spetterà pertanto ai lavoratori a tempo indeterminato, determinato e anche somministrati purché sia soddisfatto il requisito di dipendenza minima di due mesi». Il premio sarà corrisposto «anche ai lavoratori assunti con contratti di apprendistato professionalizzante».

A chiusura dell'accordo è da segnalare una clausola di esigibilità contrattuale: qualora durante il triennio di riferimento dovessero sorgere conflitti concernenti l'interpretazione e l'applicazione dell'intesa, le parti si impegnano a dare «luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali eventuali controversi interpretative».

Davide Mosca

ADAPT Junior Research Fellow

@Dav_Mosca

Scarica il pdf 