

In un segmento di mercato sempre più competitivo come quello del Baby Food, le società Mellin e Nutricia Italia sono riuscite a non perdere la propria posizione di rilevanza: il tutto grazie ad «un maturo livello di relazioni industriali».

E difatti, nella firma del rinnovo del proprio contratto integrativo, **il sistema partecipativo di relazioni industriali è sotteso ovunque, a partire dalla condivisione dei valori fino all'impegno reciproco a raggiungere determinati obiettivi in una costante «ottica di attenzione ai lavoratori».**

Difatti, se da un lato le parti, riconoscendo l'importanza della celerità dei processi decisionali, «si impegnano a fare ogni sforzo perché il processo di confronto e ricerca di soluzioni condivise si esaurisca in tempi brevi e compatibili con le esigenze di mercato», dall'altro si concorda di svolgere le assemblee sindacali nell'ambito di riunioni aziendali organizzate a livello nazionale, in modo tale da favorire un'ampia partecipazione.

Sempre in tale ottica, le Parti concordano nell'organizzare tra i neoassunti e le RSU incontri formativi e di approfondimento sulla contrattazione vigente di primo e secondo livello.

Grande attenzione e valore viene data anche alla Responsabilità Sociale d'Impresa: le parti, riconoscendo come la grande impresa si presenti come «nuova "istituzione" e quindi come partecipe di scelte che influenzano direttamente o indirettamente "il diritto dei mercati"» deve al contempo essere in grado di soddisfare le esigenze dei propri consumatori che richiedono sempre più «una consonanza ed un riscontro sulla base delle proprie convinzioni etiche». E per tale motivo, sia l'azienda che le RSU si impegnano a mantenere un vivo dialogo per trovare «risorse e forme concrete di impegno in ambito sociale». Nello specifico, l'azienda si impegna a mettere a disposizione dei dipendenti 16 ore mensili collettive per svolgere attività di supporto ai progetti di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Unitamente a ciò, le parti convengono dell'importanza del telelavoro come strumento per il bilanciamento vita-lavoro e di procedere alla sua normazione; dell'importanza di sostenere il rientro dal periodo di assenza per maternità tramite la flessibilità in entrata in uscita e periodi di formazione in caso di significativi cambiamenti nell'ambito della prestazione lavorativa, nonché di facilitare la gestione ed il bilanciamento tra vita privata e vita professionale tramite forme di sostegno al reddito.

La collaborazione tra azienda e sindacato emerge anche per quanto concerne la definizione del premio di risultato: difatti, in caso di eventi eccezionali come acquisizioni o cessazioni, che possano modificare in maniera significativa «il valore del fatturato lordo annuo totale del mercato italiano così come determinato ai fini di questo premio per obiettivi, le parti si

incontreranno per discutere le eventuali modifiche».

Attenzione anche verso la tematica del continuo aggiornamento professionale, individuando dunque nella formazione «un irrinunciabile perno di sviluppo delle professionalità dei lavoratori»: l'azienda si impegna ad erogare percorsi formativi per tutti i dipendenti quale forma di sostegno alla evoluzione delle loro attività aziendali, nonché al fine di garantire a tutti i dipendenti l'aggiornamento delle specifiche competenze professionali.

L'integrativo Mellin pare dunque un esempio di modello di partecipativo di relazioni industriali che mostra come il dialogo e la condivisione tra le aziende e le RSU possa portare ad un circolo virtuoso di crescita.

Carlotta Piovesan

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@CarlottaPiovesa

Scarica il pdf 